

# WIRTSCHAFT

ZWISCHEN NORD- UND OSTSEE



Schleswig-Holstein  
Flensburg-Kiel-Lübeck

03/2023 · MÄRZ

Titelthema: **Fachkräfte sichern**

## Erfolgsrezept

## Weiterbildung



Wirtschaft digital lesen?  
[www.ihk.de/sh/magazin](http://www.ihk.de/sh/magazin)

IHK-Ausbildungskampagne:  
**Jetzt #könnenerlernen**

Künstliche Intelligenz:  
**an Wertschöpfung teilnehmen**

V O L V O

# Wie Ihr Smartphone, nur größer.



## Der Volvo XC60 B4 D Plus Dark.

Intelligentes Design auf jedem Kilometer. Lernen Sie unser schwedisches SUV mit integrierten Google Services und umfangreicher Ausstattung kennen. Der für Sie gestaltete Innenraum bietet Ihnen alles, was Sie für ein perfektes Fahrerlebnis brauchen.

EINPARKHILFE VO + HI MIT AUT. BREMSEINGRIFF HI | RÜCKFAHRKAMERA | SAFETY ASSISTANCE | DRIVER ASSISTANCE + AWARENESS | LENKRADHEIZUNG | SITZHEIZUNG VO + HI | PILOT ASSIST | HECKKLAPPENAUTOMATIK | DIGITAL SERVICES INKL. NAVI MIT GOOGLE MAPS | AUDIOSYSTEM PREMIUM SOUND BY HARMAN KARDON | VOLL-LED-SCHEINWERFER MIT ACTIVE HIGH BEAM | SEITEN- UND HECKFENSTER ABGEDUNKELT | 19"-5-V-SPEICHEN SPORT-DESIGN LM FELGEN | UVM.

BEI UNS FÜR

€ 379,-/Monat<sup>1</sup>  
(netto)

Besuchen Sie uns für eine Probefahrt.

Volvo XC60 B4 Diesel Geartronic, 145 kW (197 PS), Kraftstoffverbrauch in l/100 km: innerstädtisch 7,0, Stadtrand 6,2, Landstraße 5,3, Autobahn 6,2, kombiniert 6,0, CO<sub>2</sub>-Emissionen kombiniert 158 g/km, Werte gem. WLTP-Testzyklus.

1) Ein Gewerbekunden-Kilometer-Leasing-Angebot der Volvo Car Financial Services – ein Service der Santander Consumer Leasing GmbH (Leasinggeber), Santander-Platz 1, 41061 Mönchengladbach – für einen Volvo XC60 B4 Diesel Geartronic Plus Dark, 8-Gang Automatikgetriebe, Hubraum 1.969 cm<sup>3</sup>, 145 kW (197 PS). Monatliche Leasingrate 379,40 Euro, Vertragslaufzeit 60 Monate, Laufleistung pro Jahr 10.000 km, Leasing-Sonderzahlung 0,- Euro. Angebot zzgl. Überführungs- und Zulassungskosten in Höhe von 1.074,79 Euro und zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer. Bonität vorausgesetzt. Gültig solange der Vorrat reicht. Ausgeschlossen sind spezielle Kundengruppen wie z. B. Taxis, Fahrschulen und Mietwagen. Beispielfoto eines Fahrzeugs der Baureihe, die Ausstattungsmerkmale des abgebildeten Fahrzeugs sind nicht Bestandteil des Angebots.

**FINCK & CLAUS**

FINCK & CLAUS GMBH

25421 Pinneberg | Gehrstücken 1 | Tel.: 04101-78 320

25337 Elmshorn | Ramskamp 43 | Tel.: 04121-43 600

24782 Büdelsdorf | Hollerstraße 122 | Tel.: 04331-34 700

verwaltung@finckundclaus.de | www.finckundclaus.de

# Es ist zu kompliziert geworden

VON STEFAN BOLZ

**D**ie klappbare Brücke bei Lindaunis ist eine der wichtigsten regionalen Verkehrsachsen für sämtlichen Verkehr auf der Straße, der Schiene und dem Wasser. Ursprünglich sollte der Neubau 2023 fertiggestellt werden, mittlerweile ist 2026 das Ziel. Durch die Bauarbeiten kam es zu Störungen beim Aufklappen der Brücke. Die Folge: Fahrgastschiffer, Winterlager- und Hafentreiber, Werften, Servicebetriebe und nicht zuletzt Gastronomie und Einzelhandel an den Ufern der westlichen Schlei sind von der Ostsee abgeschnitten. Für uns als maritime Ausstatter bedeutet das erhebliche Einbußen. Normalerweise bedienen wir zahlreiche Kunden im Schleswiger Hafen. Zurzeit müssen wir auf Damp, Kiel und Dänemark ausweichen. Aus 15 Minuten Anfahrt zum Liegeplatz sind drei bis sechs Stunden geworden, was erhöhte Sprit- und Personalkosten mit sich bringt – gerade jetzt, wo wir ohnehin mit massiven Preissteigerungen zu kämpfen haben.

Deshalb haben wir das Aktionsbündnis „Maritime Wirtschaft Innere Schlei“ gegründet. Im Dialog mit Politik, Verwaltung, Deutscher Bahn (DB) und IHK Flensburg konnten wir verlässliche Brückenöffnungen erwirken. Zusätzlich hat die DB mit einer Machbarkeitsstudie einen Notfallplan geprüft, sollte die Brücke nicht mehr gehoben und gesenkt werden können. Für diesen Fall haben wir vorgeschlagen, die Brücke auszuhängen und eine Fährverbindung einzurichten. So könnten alle Verkehrsteilnehmer von A nach B kommen. Technisch wäre das in wenigen Wochen umsetzbar. Die Studie allerdings kam zu einem anderen Ergebnis: Frühestens drei Jahre nach Antragstellung sei eine schiffsgebundene Querung der Schlei möglich. Allein der Genehmigungsprozess dauert rund zwei Jahre. Mit einem Notfallkonzept hat das wenig zu tun. Für den Super-GAU sind wir also nicht gewappnet.

Ich verstehe nicht, warum wir Genehmigungsverfahren in solchen prekären Situationen nicht verkürzen und Behörden nicht besser organisiert werden, um im Notfall flexibel zu handeln. Die LNG-Terminals sind ein prominentes Beispiel, wie langwierige Verfahren verschlankt werden können. Warum ist das nicht auch bei uns möglich? Durch lange Genehmigungsprozesse und zahlreiche Auflagen werden uns Steine in den Weg gelegt. Ich sage: Wir Unternehmer brauchen praxisnahe Lösungen. ■



*Stefan Bolz ist Geschäftsführer von Laroma in Schleswig, einer Manufaktur für Matratzen und Polster. Im Aktionsbündnis „Innere Schlei“ vertritt er die maritimen Ausstatter.*

## WAS IST IHRE MEINUNG?

Schreiben Sie der Redaktion:  
redaktion@luebeck.ihk.de

## WEITERBILDUNGEN FÜR ALLE BRANCHEN

Außer kaufmännischem oder digitalem Wissen bietet die Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein (WAK SH) in ihren Lehr- und Ausbildungswerkstätten auch gewerblich-technisches Know-how. Zusätzlich zu metall- oder elektrotechnischen Lehrgängen der überbetrieblichen Ausbildung oder der Ausbildung von Packmitteltechnologien können auch zertifizierte Schweißprüfungen abgenommen werden – wie im Wolfram-Inertgas-Schweißen (siehe Foto). Mit Lehrgängen der höheren Berufsbildung mit IHK-Abschluss, IHK-Zertifikatslehrgängen und praxisnahen Seminaren für Unternehmen und Einzelpersonen setzt die WAK SH den Weiterbildungsauftrag der IHKs in Schleswig-Holstein an mehreren Standorten um. ■

## MEHR ZU DEN ANGEBOTEN DER WIRTSCHAFTSAKADEMIE

ALLE ANGEBOTE  
DER WAK SH



[www.wak-sh.de](http://www.wak-sh.de)

ANGEBOTE  
FÜR AZUBIS



[www.bit.ly/azubi-wak](http://www.bit.ly/azubi-wak)

SCHWEISSEHR-  
GÄNGE BEI DER WAK



[www.bit.ly/schweissen-wak](http://www.bit.ly/schweissen-wak)



## 6 ERFOLGSREZEPT WEITERBILDUNG

Neues Know-how in den Betrieb bringen und Fachkräfte langfristig halten: Mit der Weiterbildung des Personals können Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber gleich doppelt steigern. Zwei Erfolgsbeispiele aus Schleswig-Holstein.

## 15 IHK-AUSBILDUNGS-KAMPAGNE

Im Rahmen der ersten bundesweiten IHK-Ausbildungskampagne Jetzt #könnenlernen gewährt eine Auszubildende einen Blick hinter die Kulissen.



## 21 „AN WERTSCHÖPFUNG TEILNEHMEN“

Künstliche Intelligenz und ChatGPT verändern die Beziehung zwischen Mensch und Maschine. Professorin Doris Weßels mahnt, den Diskurs auch auf unternehmerischer Ebene zu führen.

### Mein Standpunkt

### Wirtschaft im Bild

### Aktuelles

### Veranstaltungen

### Titelthema – Fachkräfte sichern

### Regionales aus den Bezirken der IHKs Flensburg, Kiel, Lübeck

### Wirtschaft im Norden

Ausbildungskampagne Jetzt #könnenlernen:

„Ausbildung ist cool“

IT-sicher ausbilden: sicher durchs Netz

1  
2  
4  
5  
6  
8  
15  
16

### Gut zu wissen

TikTok:

mit dem richtigen Content Azubis finden

18

Künstliche Intelligenz und ChatGPT:

„Proaktiv an der KI-Wertschöpfung teilnehmen“

21

EU-Verpackungsrichtlinie:

Regeln für 25 Länder auf einen Blick

22

Wirtschaftsstandort Deutschland:

Bürokratieabbau gezielt vorantreiben

24

**Titelbild:** Laura Maschmann, Segeberger Kliniken GmbH  
(Foto: Fotoagentur 54°/Felix König)

LIEBER DIGITAL LESEN?



www.ihk.de/sh/  
magazin

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** IHK Schleswig-Holstein

**Redaktion:** Aenne Boye, Petra Vogt, Julia Romanowski, Karsten von Borstel, Dr. Can Özren, Benjamin Tietjen

Zentral- und Schlussredaktion: Benjamin Tietjen (V.i.S.d.P.)

**Anschrift der IHK Schleswig-Holstein:**

Bergstr. 2, 24103 Kiel  
Telefon: (0431) 5194-0  
Telefax: (0431) 5194-234  
E-Mail: [ihk@kiel.ihk.de](mailto:ihk@kiel.ihk.de)  
Internet: [www.ihk.de/schleswig-holstein](http://www.ihk.de/schleswig-holstein)

**Anschriften der Regional-Redaktionen:**

IHK Flensburg: Redaktion Petra Vogt (V.i.S.d.P.)  
Heinrichstr. 28–34, 24937 Flensburg  
Telefon: (0461) 806-433  
Telefax: (0461) 806-9433  
E-Mail: [vogt@flensburg.ihk.de](mailto:vogt@flensburg.ihk.de)  
Redaktionsassistentz: Maren Lüttschwager  
Telefon: (0461) 806-385  
Telefax: (0461) 806-9385  
E-Mail: [luettschwager@flensburg.ihk.de](mailto:luettschwager@flensburg.ihk.de)

IHK zu Kiel: Redaktion Karsten von Borstel (V.i.S.d.P.)

Bergstr. 2, 24103 Kiel  
Telefon: (0431) 5194-224  
Telefax: (0431) 5194-524  
E-Mail: [karsten.vonborstel@kiel.ihk.de](mailto:karsten.vonborstel@kiel.ihk.de)  
Redaktionsassistentz: Kristina Jagszent  
Telefon: (0431) 5194-223  
Telefax: (0431) 5194-523  
E-Mail: [kristina.jagszent@kiel.ihk.de](mailto:kristina.jagszent@kiel.ihk.de)

IHK zu Lübeck: Redaktion Benjamin Tietjen (V.i.S.d.P.), Fackenburger Allee 2, 23554 Lübeck  
Telefon: (0451) 6006-166  
Telefax: (0451) 6006-4166  
E-Mail: [benjamin.tietjen@luebeck.ihk.de](mailto:benjamin.tietjen@luebeck.ihk.de)  
Redaktionsassistentz: Susanne Buchholz  
Telefon: (0451) 6006-162  
Telefax: (0451) 6006-4162  
E-Mail: [susanne.buchholz@luebeck.ihk.de](mailto:susanne.buchholz@luebeck.ihk.de)

**Verlag und Anzeigenverwaltung:** Max Schmidt-Römhild GmbH & Co. KG  
phG: Hansisches Verlagskontor GmbH  
Geschäftsführer: Dr. Michael Platzköster

Konrad-Adenauer-Str. 4, 23558 Lübeck  
Telefon: (0451) 7031-01  
E-Mail: [mueller.bastian@mediamagneten.de](mailto:mueller.bastian@mediamagneten.de)  
Verantwortlich für den Anzeigenteil: Christiane Kermel (V.i.S.d.P.)

**Anzeigenvertretung:**

Susanne Pohn Verlagsservice  
Goerdelerstr. 11, 23566 Lübeck  
Telefon: (0451) 30 50 97 33  
E-Mail: [susanne.pohn@prehn-media.de](mailto:susanne.pohn@prehn-media.de)

Die Verlagsveröffentlichungen erscheinen außerhalb der Verantwortung der Redaktion.

Verantwortlich ist der Verlag Schmidt-Römhild.

**Layout:** Grafikstudio Schmidt-Römhild, Marc Schulz  
E-Mail: [schulz.marc@mediamagneten.de](mailto:schulz.marc@mediamagneten.de)

Wirtschaft zwischen Nord- und Ostsee ist das Mitteilungsblatt bzw. die Zeitschrift der Industrie- und Handelskammern zu Flensburg, zu Kiel und zu Lübeck. Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK.

Im freien Verkauf: Einzelheft € 3,30  
Jahresabonnement € 30,30  
(€ 25,80 zzgl. € 4,50 Versand).  
Abonnements laufen 12 Monate und sind mit einer Frist von vier Wochen vor Laufzeitende kündbar. Nach Ablauf der anfänglichen Vertragslaufzeit erfolgt eine unbefristete Verlängerung des Abonnements, das dann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden kann. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform (Post, Fax, E-Mail).  
Erscheinungsweise: monatlich, Doppelausgaben April/Mai, Juli/August und November/Dezember

Mit Namen oder Initialen gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der IHK wieder. Nachdruck nur mit Genehmigung der IHK gestattet. Keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos.

© 2023

## LNG-TERMINAL BRUNSBÜTTEL

# Ankunft der ersten Flüssiggaslieferung

Das erste Flüssiggas erreicht Schleswig-Holstein. Nach der Ankunft des schwimmenden LNG-Terminals „Höegh Gannet“ im Januar hat Mitte Februar das erste Cargo-Schiff im Elbehafen Brunsbüttel festgemacht. Die aus den Vereinigten Arabischen Emiraten stammende Lieferung umfasst ein Volumen von 137.000 Kubikmeter, was rund 82.200.000 Kubikmetern regasifiziertem Gas entspricht. „Durch die Ankunft des Flüssiggas-Tankers fügt sich eines der letzten Stücke in einem komplexen Puzzle. Perspektivisch werden acht Prozent des deutschen Gasverbrauches über die LNG-Infrastruktur im Elbehafen bereitgestellt. Schleswig-Holsteins Bedeutung als Garant für unsere Versorgungssicherheit wächst weiter“, sagte Energiestaatssekretär Joschka Knuth, der das Tankerschiff mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft symbolisch in Empfang nahm. ■

Mehr unter: [www.brunsbuettel-ports.de](http://www.brunsbuettel-ports.de)

## VORSICHTIGES AUFATMEN IN DER WIRTSCHAFT

Die Stimmung in der Wirtschaft hat sich im vierten Quartal 2022 aufgehellt. So stieg der **Konjunkturklimaindex** der IHK Schleswig-Holstein von 67,1 auf 86,6 Punkte. Allerdings lag der Wert damit unter dem langjährigen Durchschnitt von 109,3 Punkten. „Wahrscheinlich wird der Einbruch nicht so stark ausfallen wie noch Mitte 2022 befürchtet. Wir werden für das kommende Jahr das wirtschaftliche Niveau halten können. Allerdings haben wir es weiterhin mit einem sehr risikobehafteten Umfeld zu tun“, sagte Hagen Goldbeck, Präsident der IHK Schleswig-Holstein. ■

Mehr unter: [www.ihk.de/schleswig-holstein](http://www.ihk.de/schleswig-holstein) (Dokument-Nr. 5708230)



Der LNG-Tanker „ISH“ liegt neben der Floating Storage and Regasification Unit (FSRU) „Höegh Gannet“ im Brunsbütteler Elbehafen.

## 90 MILLIONEN EURO INVESTIERT

Allen Krisen zum Trotz: Das Land hat auch 2022 über 90 Millionen Euro in den Erhalt des rund 3.600 Kilometer umfassenden **Landesstraßennetzes** investiert. „Mit genau 93 Millionen Euro Investitionsvolumen halten wir damit auch in Krisenzeiten das hohe Niveau unseres aufgelegten Landesstraßen-Sanierungsprogramms“, sagte Verkehrsminister Claus Ruhe Madsen. Für 2023 peile der Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr eine ebenso hohe Investitionsquote an. ■

Mehr unter: [www.bit.ly/landesstrassen-sh](http://www.bit.ly/landesstrassen-sh)

## RECHTSFORMWECHSEL VOLLENDET

Die 79 deutschen IHKs sind Ende Januar in einer Vollversammlung zur konstituierenden Sitzung der **Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK)** zusammengekommen. Damit ist die Transformation des DIHK e. V. von einem privatrechtlichen Verein in die DIHK als Körperschaft des öffentlichen Rechts abgeschlossen. Durch den Rechtsformwechsel sind die IHKs gesetzliche Mitglieder der neuen DIHK. Damit ist die DIHK die „IHK der IHKs“. ■

Mehr unter: [www.bit.ly/dihk-rechtsform](http://www.bit.ly/dihk-rechtsform)



Rückblick auf das Jahr 2019: großer Andrang beim IHK-Karrieretag auf dem Lübecker Campus

## IHK-KARRIERETAG 2023

### Fachkräfte von morgen kennenlernen

**A**uf dem IHK-Karrieretag 2023 am 11. Mai in Lübeck können Unternehmen erneut mit Studierenden direkt in Kontakt treten. Aussteller haben die Möglichkeit, den Fachkräften von morgen studienbegleitende Jobs, Traineestellen, Bachelor- und Masterarbeiten oder Praktikumsplätze auf dem Campusgelände anzubieten. Auf der Kontaktmesse können vor allem Absolventinnen und Absolventen aus den Bereichen Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Bauingenieurwesen, IT, Medizintechnik oder aus anderen naturwissenschaftlichen Studiengängen angesprochen werden.

Die Universität zu Lübeck, die Technische Hochschule Lübeck, die Hanse Innovation Campus GmbH und die IHK zu Lübeck freuen sich darauf, am 11. Mai, ab 11 Uhr im Foyer des Audimax auf dem Lübecker Campus viele Unternehmen als Aussteller zu begrüßen.

Die Karrieremesse befördert den Dialog zwischen der Wirtschaft und zukünftigen Fachkräften und steht insbesondere für das persönliche Kennenlernen und die erste Kontaktaufnahme zwischen potenziellen Arbeitgebern und Studierenden. ■

#### INFOS UND ANMELDUNG:



[www.ihk.de/sh/karrieretag](http://www.ihk.de/sh/karrieretag)

**Kontakt:** Kathrin Schultz-Düsing, IHK zu Lübeck, [kathrin.schultz-duesing@luebeck.ihk.de](mailto:kathrin.schultz-duesing@luebeck.ihk.de), Telefon: (0451) 6006-141

## IHK-FACHKRÄFTETAGUNG AM 14. MÄRZ

### Recruiting aus dem Ausland

**A**ktuell fehlen tausende Arbeitskräfte im Gastgewerbe, der Personalmangel ist akut. Umso wichtiger ist der Blick ins Ausland, um dort potenzielle Auszubildende und Fachkräfte zu gewinnen. Doch wie funktioniert das Recruiting aus dem Ausland? Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden? Bei der Fachkräftetagung am 14. März in der Messe Husum & Congress werden Strategien zur Fachkräftesicherung, rechtliche Aspekte, Unterstützungsangebote sowie Praxisbeispiele vorgestellt. Die Fachkräftetagung ist eine Veranstaltung der IHK Schleswig-Holstein, der Nordsee-Tourismus-Service GmbH und des Tourismusverbandes Schleswig-Holstein. ■

Mehr unter: [www.ihk.de/schleswig-holstein](http://www.ihk.de/schleswig-holstein) (Dokument.Nr. 140168820)

## BARCAMP TOURISMUS SCHLESWIG-HOLSTEIN 2023

### Jetzt Imagewandel mitgestalten

**W**ie kann ein positives Image der Tourismusbranche helfen? Das barcamp Tourismus Schleswig-Holstein setzt sich am 23. März in der IHK zu Kiel mit dem dringend erforderlichen Imagewandel in der Gastronomie und Hotellerie auseinander. Trotz hoher Wirtschaftskraft kämpfen die Betriebe mit Nachwuchs- und Personal-mangel. Das barcamp Tourismus will gegensteuern, um der Branche wieder zu einer positiven Wahrnehmung zu verhelfen. Akteure aus der Branche sind eingeladen, in Diskussionsrunden gemeinsam Ideen und Lösungen zu entwickeln, denn Tourismus steht für Offenheit und Gastfreundschaft – auch im eigenen Team. ■

**Infos und Anmeldung:** [www.ihk.de/sh/barcamp-tourismus](http://www.ihk.de/sh/barcamp-tourismus)



*Laura Maschmann (links) hat sich erfolgreich zur Personalfachkauffrau weitergebildet. Bei der Segeberger Kliniken GmbH kann sie seitdem auch die kaufmännischen Auszubildenden ausbilden.*

# Erfolgsrezept Weiterbildung

Neues Know-how in den Betrieb bringen und Fachkräfte langfristig halten:  
Mit der Weiterbildung des Personals können Unternehmen ihre **ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER**  
gleich doppelt steigern. Zwei Erfolgsbeispiele aus Schleswig-Holstein.

VON BENJAMIN TIETJEN

**T**agsüber in Vollzeit arbeiten, abends an Vorlesungen teilnehmen und am Wochenende lernen – trotz eines noch frischen Berufsabschlusses hat Laura Maschmann dieses Pensum zwei Jahre durchgezogen. Den Entschluss, sich zur Personalfachkauffrau weiterzubilden, hatte die 22-Jährige schon während ihrer Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen bei der Segeberger Kliniken GmbH, die sie 2020 mit Bestnote abschloss, gefasst. „Ich wollte nicht nur einen Berufsabschluss in der Tasche haben, sondern mir weitere Chancen und Arbeitsbereiche erarbeiten“, sagt Maschmann. Auch den Weg in die Personalabteilung des großen Klinikums habe sie bewusst gewählt: „Dort sind die Aufstiegsmöglichkeiten recht vielfältig, es gibt viele Optionen. Ich möchte langfristig zur Personalreferentin aufsteigen.“

**Den Grundstein dazu** hat sie mit der zweijährigen Weiterbildung gelegt. Auch den Ausbilderschein hat sie im Zuge ihrer Weiterbildung gemacht. Die Weiterbildung zur Personalfachkauffrau ist eine von vielen Karriere- und Fortbildungsmöglichkeiten, die die IHKs im Zuge der höheren Berufsbildung anbieten. Ein Studium sei für sie keine Alternative gewesen: „Ich wollte weiterhin im Beruf bleiben und Erfahrungen sammeln. Ein Studium hätte vermutlich länger gedauert und ich hätte nicht in Vollzeit arbeiten können“, sagt Laura Maschmann. Durch ihre Bestnoten in der Ausbildung konnte die Segebergerin für die Weiterbildung zudem ein IHK-Stipendium in Anspruch nehmen. „Ansonsten hätten mich aber vermutlich die Segeberger Kliniken dabei unterstützt“, so Maschmann.

Seit Sommer 2022 bildet die junge Frau dank des Ausbilderscheins die kaufmännischen Auszubildenden in dem Klinikkonzern aus. Für die Unternehmensgruppe sei sie daher eine Mitarbeiterin mit Vorbildfunktion. „Laura Maschmann hat bei uns gelernt und gibt ihr Wissen nun an unsere Azubis weiter. Das ist für uns optimal und auch im Azubi-Marketing eine schöne Botschaft an künftige Fachkräfte, dass bei uns alle Türen offen stehen. Damit werben wir auch aktiv auf Social Media“, sagt Lea Petzold von der Unternehmenskommunikation. Auch aus diesem Grunde seien Weiterbildungen eine Win-win-Situation für beide Seiten.

**Raus aus dem Alltag** und drei Wochen neue Impulse und Perspektiven für die eigenen Arbeitsprojekte

gewinnen: Marie Pohl zog es zur Weiterbildung an die Themse. In England besuchte die Mediengestalterin für Bild und Ton drei Wochen lang eine Summer School an der University of the Arts London. Pohl hat ihre Ausbildung 2021 bei der Forward Filmproduktion GmbH & Co. KG in Sörup im Kreis Schleswig-Flensburg abgeschlossen und wurde danach direkt übernommen. Auch für sie war klar, dass sie nach ihrer Berufsausbildung weitere Erfahrungen sammeln will. „Für mich ist es wichtig, meine Kenntnisse weiter auszuformen und mich zu spezialisieren. Fortbildungen gehören im schnelllebigen Medienbereich einfach dazu“, sagt die 22-Jährige.

Nach ihrer sehr guten Ausbildung bekam die Landesbeste ebenfalls Unterstützung. „Kurz nach meinem Abschluss erhielt ich die Info, dass ich mich bei der IHK um ein Weiterbildungsstipendium bewerben kann. Das war eine tolle Chance.“ Wenig später bekam Pohl von der IHK die Zusage für die „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Das Stipendium deckt die Kosten für passende Weiterbildungen zur Förderung junger, leistungsstarker Absolventen einer dualen Berufsausbildung.

**Nach kurzer Recherche** fand sie in London einen Kurs zu den Themen Zeichentrick und Animation. „Seit der Coronapandemie sind 3-D-Animationsfilme im Business-to-Business-Bereich stark nachgefragt, daher passt die Spezialisierung sehr gut ins aktuelle Portfolio unserer Forward Filmproduktion“, sagt Marie Pohl. Neben der fachlichen Vertiefung konnte sie auch vom Austausch im Kurs profitieren: „Von Kursteilnehmerinnen aus den USA und China habe ich Einblicke in die Arbeitsweisen großer Studios wie Disney und asiatischer Mangaproduktionen gewonnen. Das war für mich extrem wertvoll. Ich habe für meine tägliche Arbeit neue Ansätze kennengelernt“, berichtet sie. Auch ihr Arbeitgeber, der sie für die drei Wochen freigestellt hat, wisse das zu schätzen. Dankbar sei sie auch der IHK Flensburg für die Kostenübernahme von rund 4.000 Euro und die Unterstützung. „Sowohl bei der Bewerbung als auch vor Ort in London konnte ich mich jederzeit an den IHK-Berater wenden.“ ■

## IHK-FORTBILDUNGEN VON A BIS Z



[www.ihk.de/sh/  
weiterbildung](http://www.ihk.de/sh/weiterbildung)

## FÖRDERUNGEN FÜR WEITERBILDUNG



[www.ihk.de/sh/  
foerderung-  
weiterbildung](http://www.ihk.de/sh/foerderung-weiterbildung)

**Autor:** Benjamin Tietjen, IHK-Redaktion Schleswig-Holstein,  
benjamin.tietjen@luebeck.ihk.de

## DER ENTSCHIEDENDE RISIKOFAKTOR

Liebe Unternehmerinnen  
und Unternehmer,

wie viele Stellen haben Sie zurzeit ausgeschrieben? Wenn ich mir die Jobbörsen so anschau, vermutlich eine ganze Menge. Mehr als 60 Prozent aller Betriebe geben in unserer Konjunkturumfrage an, dass ihnen der Fachkräftemangel ernsthaft Sorge bereitet. Anfang 2023 lag die Arbeitslosenquote im Land bei etwas mehr als 5 Prozent. Ab einem Wert von 4 Prozent und drunter ist von Vollbeschäftigung die Rede. Wo eine historisch niedrige Arbeitslosenquote auf einen historisch hohen Fachkräftebedarf trifft, da sind Engpässe vorprogrammiert. Die Fachkräftekrise wird auf Jahre das größte Risiko für die Betriebe sein. Wichtig ist, dass wir dort anpacken, wo der größte Hebel wirkt: Frauen arbeiten im Schnitt noch 30 Wochenstunden, Männer 38. Würden zusätzlich alle Frauen in Teilzeit zwei Stunden mehr pro Woche arbeiten, entspräche das rechnerisch 500.000 Ganztagsstellen. Bis 2035 aber wird auch das Potenzial auf dem deutschen Arbeitsmarkt faktisch ausgeschöpft sein. Deshalb muss die Erwerbsmigration in den Fokus – über alle wohlmeinenden Lippenbekenntnisse hinaus. Vor allem sind Politik und Verwaltung gefordert, digitale und schlanke, aber auch verständliche Regelungen für die Zuwanderung zu schaffen und bearbeiten zu können. Der Arbeitskräftemangel jedenfalls bleibt für die Wirtschaft ein entscheidender Risikofaktor. Ich korrigiere: DER entscheidende Risikofaktor. ■

Ihr

Jörg Orlemann  
Hauptgeschäftsführer der IHK zu Kiel



FOTO: IHK/LÜHR

## Fachkräftesicherung

Wie schaffe ich eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und bleibe als Arbeitgeber attraktiv? Wie hilft mir New Work weiter? Wie kann ich durch Offboarding und Wissenstransfer Kompetenzen sichern? Unsere Beratung zur Fachkräftesicherung steht Ihnen zur Seite. Über Workshops, Veranstaltungsreihen, Barcamps, Netzwerktreffen und vieles mehr möchten wir Sie dabei unterstützen, Ihr Unternehmen personell bestmöglich aufzustellen und es damit auch für die Zukunft krisensicher, innovativ und erfolgreich zu halten. Wenden Sie sich an Kristina Böttcher-Rath: [kristina.boettcher-rath@kiel.ihk.de](mailto:kristina.boettcher-rath@kiel.ihk.de) ■

## Passgenaue Besetzung

Sie suchen qualifizierte Auszubildende für Ihre offenen Lehrstellen? Wir helfen Ihnen dabei! Mit dem Projekt Passgenaue Besetzung lernen wir kostenfrei für Sie potenzielle Azubis durch Schulbesuche, Berufsorientierungsmessen und Netzwerke unter anderem mit der Agentur für Arbeit und den Hochschulen im Land kennen. Nach einem Vorauswahlgespräch vermitteln wir Ihnen Ihre neuen zukünftigen Fachkräfte. Sie haben Interesse? Wenden Sie sich an Maike Stüven: [maike.stueven@kiel.ihk.de](mailto:maike.stueven@kiel.ihk.de) ■

## Regionale Partnerschaft Schule-Betrieb

Mit der Unterstützung der regionalen Partnerschaft wird die Zusammenarbeit zwischen Schulen und der Wirtschaft weiter ausgebaut. So stärken wir die Ausbildungs- und Studierfähigkeit von Schülerinnen und Schülern und verbessern den Übergang von der Schule in die passende Ausbildung durch eine praxisnahe Berufsorientierung. Wir stellen den Kontakt zwischen Schule und Betrieb her, beraten über Formen der Zusammenarbeit, unterstützen bei der Planung und Umsetzung der Formate, führen Erfahrungsaustausche mit Best Practices durch und unterstützen bei Berufsorientierungskonzepten. Mehr unter: [www.ihk.de/schleswig-holstein/schule-betrieb](http://www.ihk.de/schleswig-holstein/schule-betrieb) ■

## Ausbildungsbotschafter

Sie wollen sich als Ausbildungsbetrieb in der Region positionieren, früh Kontakt zu Nachwuchskräften knüpfen und Ihre Berufsfelder praxisnah an die Azubis von morgen herantragen? Ihre jetzigen Auszubildenden können dafür als IHK-Ausbildungsbotschafter aktiv werden. Sie geben Schülerinnen und Schülern der 8. bis 11. Klasse Einblick in den eigenen Berufsalltag und stellen sich allen Fragen der Schüler. Ausbildungsbotschafter können Auszubildende werden, die erste Berufserfahrung gesammelt haben und mindestens im zweiten Lehrjahr sind. Die IHK stellt den Kontakt zwischen Azubis, Betrieb und Schulen her, koordiniert die Einsätze und bereitet alle Botschafter in Präsentations-, Moderations- und Kommunikationstechniken vor. Als Betrieb stellen Sie Ihre Azubis für die Einsätze und die zweitägige Schulung im Vorfeld frei. Fragen beantwortet Jasmine Verges: [jasmine.verges@kiel.ihk.de](mailto:jasmine.verges@kiel.ihk.de) ■



Das Team von Vollgas-Marketing.de ist für die Fachkräftesuche im Einsatz.

# Mit Vollgas zu Traummitarbeitenden

Fachkräfte gibt es kaum? Für Christian Krink undenkbar. Der Unternehmer hat sich mit der Marke Vollgas-Marketing.de der KrinkFilme GmbH auf **DIGITALES RECRUITING** fokussiert – in einem Arbeitsmarkt, der leergefegt scheint. Für Unternehmen aus Bau und Handwerk findet Krink die besten Fachkräfte.

**W**er mehr als 23 Jahre Erfahrung aus der Baubranche mitbringt, spricht die direkte, lösungsorientierte Sprache der Betriebe und versteht, welche Sorgen zur Fachkräftesituation sie umtreiben. „Wer mir sagt, dass die guten Bauleiter, Monteure oder Vertriebler nicht in Schleswig-Holstein oder Hamburg zu finden sind, ist bei mir genau richtig“, sagt Christian Krink. „Mit unserer systematisierten digitalen Mitarbeitergewinnung durch Onlinewerbung finden wir nämlich die Fachkräfte, die es angeblich nicht gibt.“ Der Unternehmensalltag bestätigt die steile These des Unternehmers: Für einen Bauunternehmer fand er kürzlich einen neuen Bauleiter – in nur drei Wochen. „Vom ersten Kontakt des Kunden mit der Suchanfrage bis zur Vertragsunterzeichnung der neuen Fachkraft dauert es üblicherweise etwa zwei Monate“, so Krink. „Aber manchmal geht es deutlich schneller.“

**Das Prinzip funktioniert so:** Ein Unternehmen sucht dringend einen neuen Maurermeister. Krink und sein Team planen gezielt nach Kundenvorgaben Werbeanzeigen bei Facebook, Instagram oder LinkedIn. Jeder Nutzer, der auf die Onlineanzeige klickt, wird mit einfachen Fragen zum neuen Job vorqualifiziert. Am Ende des Prozesses kann er Daten wie Namen, Email und Telefonnummer hinterlassen. Erfolgt die Dateneingabe, wird das Team sofort aktiv, manchmal innerhalb von Minuten, und nimmt die Vermittlung auf. Das sorgt für einen positiven Überraschungseffekt und offene Worte beim Bewerber. „Wir suchen immer nach spezifischen Kundenanfragen und nicht blind“, erläutert Krink. „Telefonisch führen wir mit den Interessierten ein sehr offenes

Vorgespräch und können klären, warum zum Beispiel der bisherige Arbeitgeber gewechselt werden soll, welche Gehaltsvorstellung es gibt. Ist alles stimmig, bringen wir Bewerber und Auftraggeber zusammen.“ Auch Klickraten und die neu gewonnene Reichweite über Social Media könne man nachvollziehen, so der Unternehmer, und entsprechend anpassen, sollte eine Anzeige keine ausreichende Wirkung zeigen. Spezialisiert sei man nach mehreren bundesweiten Tests auf Norddeutschland. „Die Regionalität sorgt für mehr Vertrauen und Kundennähe. Wir kennen die Region, die Fahrtwege, die Wohnsituation“, erklärt Krink. Und Fachkräfte finde er überall im Norden. „Es geht bloß darum, die richtigen Fragen zu stellen und aus der Lethargie kommen: Was tue ich als Unternehmer, um die Fachkräfte zu mir zu holen?“ Man müsse den Wechsel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt wirklich verinnerlichen, so Krink weiter. „Du darfst nicht mehr abwarten und musst als Arbeitgeber die Menschen dort abholen, wo sie sich befinden. Auf dem Smartphone oder Tablet erreichst du jeden.“

**Die KrinkFilme GmbH** startete 2017 mit hochwertigen Fotos, Drohnenaufnahmen und Zeitrafferfilmen für Bauunternehmen, Bauträger, Architekten oder Genossenschaften. Diese Kernkompetenzen bietet Krink weiterhin in Gesamtpaketen an, meist kombiniert mit Recruiting. Seit Start der Marke Vollgas-Marketing.de im August 2022 ist das Kernteam auf sechs Mitarbeitende gewachsen, bis Ende 2023 sollen es bis zu 15 Onlineexperten werden, die Unternehmen dabei unterstützen, Mitarbeitende zu finden, online Sichtbarkeit zu generieren und am Ende daraus Umsatz und Wachstum für ihr Unternehmen zu erzielen. JR ■

## Medien-Tipp des Monats

Hören Sie doch mal rein in den Podcast **Sei ein Mentor** der DIHK Bildungs GmbH und erfahren mehr darüber, wie Sie als Ausbilderin oder Ausbilder mit alltäglichen Herausforderungen umgehen können. Überall dort, wo es Podcasts gibt. Wissenswertes zum modernen Recruiting erfahren Sie auch im Podcast **HR aus dem Norden** der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein mit Jan Martensen.

Oder hören Sie den Wirtschaftspodcast **Döntjes** der Filmemacher Carlos Viering und Tom Köhn der Kieler Medienproduktionsfirma Vier Ecken. Unter anderem waren schon Mathias Apelt vom Flygge Restaurant, Lais Kriwat von Kriwat oder Maximilian Schay von myboo Bambusräder zu Gast. Entdeckt unter [www.vier-ecken.com/podcast](http://www.vier-ecken.com/podcast) oder überall dort, wo es Podcasts gibt. ■

### NAHVERSORGUNG IN HOHN

## Energie und Nachhaltigkeit Hand in Hand

Volker Stiefel ist Lebensmitteleinzelhändler und Bauherr des neuen EDEKA-Schlüter in Hohn: Der integrierte genutzte Markt mit Bäckerei und Sparkasse sorgt nicht nur für attraktive Nahversorgung in Hohn, sondern ist durchweg nachhaltig gedacht. Für Inhaber Stephan Schlüter eine Selbstverständlichkeit in der modernen Wirtschaft. ■

Jetzt den ganzen Beitrag lesen unter: [www.ihk.de/sh/magazin](http://www.ihk.de/sh/magazin)

*Stephan Schlüter betreibt den neuen EDEKA in Hohn.*

### RECRUITING

## Neue Schritte wagen

Nur etwa zehn Prozent der unzufriedenen Beschäftigten sind aktiv auf Jobsuche – meist auf Portalen wie StepStone und Indeed, weiß Jakob Strehlow, Social-Media-Experte aus Kiel. Daher sind gutes Recruiting und optimierte Prozesse wichtiger denn je: „Ein Großteil der unzufriedenen Arbeitnehmer ist jedoch passiv auf der Suche und sollte daher am besten dort angesprochen werden, wo sie sich sowieso aufhalten: auf Social Media. Unternehmen können hier ihre Werte präsentieren und konkrete Stellen ausschreiben und diese als Kampagnen an die richtige Zielgruppe ausspielen.“ Der Schlüssel: unzufriedene Arbeitnehmer so schnell wie möglich von den Vorteilen des eigenen Unternehmens überzeugen und Bewerbungsprozesse unkompliziert gestalten, da soziale Netzwerke vor allem mobil genutzt werden. Langfristig sollten Unternehmen ein gutes Employer Branding aufbauen, um die Bindung der Mitarbeitenden zu fördern. „Um Mitarbeitende zu halten, ist eine positive Arbeitsumgebung wichtig, die offene und ehrliche Kommunikation, Respekt und die Möglichkeit für Karriereentwicklung bietet. Kriterien wie Wertschätzung und Betriebsklima sind wichtiger als Bezahlung“, sagt Strehlow. „Lange Zeit hat das vielleicht anders funktioniert, doch es werden sich die Arbeitgeber durchsetzen, die neue Schritte wagen und nicht in alten Mustern stecken.“ red ■

Jetzt den ganzen Beitrag lesen unter:  
[www.ihk.de/sh/magazin](http://www.ihk.de/sh/magazin)



**100 €**  
**Wechsel-**  
**Bonus\***



# Geben Sie sich einen Bonus

Wechseln Sie zu unseren Business-Mobilfunktarifen  
und holen Sie sich jetzt je SIM-Karte 100 € Bonus.  
Für Freiberufler:innen und Selbständige.\*



[vodafone.de/bonus](https://vodafone.de/bonus)



Together we can  
**vodafone**  
business

\*Aktion bis 03.04.2023: Bei Abschluss eines Red Business Prime-Tarifs über den Onlineshop (nicht stationär) im Aktionszeitraum bekommen Sie einen Wechselbonus in Höhe von 100 € zzgl. gesetzlicher MwSt. als Startguthaben auf Ihrem Kundenkonto gutgeschrieben (Barauszahlung nicht möglich), wenn Sie Ihre Rufnummer von Ihrem bisherigen Anbieter in Ihren neuen Vertrag mitnehmen. Der Wechselbonus wird für jeden neuen Vertrag gewährt, für den Sie eine Rufnummern-Mitnahme durchführen. Der Auftrag muss bis 03.04.2023 bei uns eingegangen sein. Das Beendigungsdatum des Vertrags mit Ihrem vorherigen Anbieter darf nicht mehr als 90 Kalendertage in der Vergangenheit liegen und höchstens 123 Kalendertage in der Zukunft. Die Mindestvertragslaufzeit beträgt 24 Monate mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ablauf der Mindestvertragslaufzeit.

Vodafone GmbH · Ferdinand-Braun-Platz 1 · 40549 Düsseldorf · [vodafone.de](https://vodafone.de)

# Unternehmerin mit Herzblut

Christiane Ladwig, Inhaberin und Geschäftsführerin der Kreativagentur **GOLDBUTT COMMUNICATION GMBH** aus Wattenbek, hat ein klares Erfolgsgeheimnis: Sich selbst nicht zu ernst zu nehmen. Sie berichtet, wie sie ihren Betrieb führt.



Vorbild- und Vollblut-Unternehmerin Christiane Ladwig

## BEKANNTMACHUNG

### Handelsrichter berufen

Auf Vorschlag der Industrie- und Handelskammer zu Kiel hat die II. Kammer für Handelssachen beim Landgericht Kiel für weitere fünf Jahre als Handelsrichterin berufen:

**Heike Thürnau**, Geschäftsführerin  
Vollert Immobilien Verwaltung GmbH, Rendsburg  
Berufung zum 7. März 2023 ■

**D**er Unternehmerin war schon früh klar, wohin die Reise gehen sollte: „Seit ich klein bin, wollte ich mein eigenes Ding machen. Die Motivation zur Selbstständigkeit wurde mir von meinem Vater, einem freischaffenden Architekten, in die Wiege gelegt“, sagt Christiane Ladwig. „Von ihm lernte ich, meine Grenzen selbst auszuloten und mir die Türen, durch die ich gehen wollte, selber zu öffnen.“ Zielstrebigkeit, Kreativität und ihr guter Geschäftssinn bereiteten ihr den Weg zur Selbstständigkeit, so Ladwig weiter. Die studierte Kommunikationsdesignerin gründete goldbutt communication vor 15 Jahren, anfangs noch mit einer Geschäftspartnerin. Heute ist die „Muddi“, wie sie liebevoll von ihrem Team genannt wird, Chefin eines achtköpfigen Kreativteams.

„**Unser professionelles Kernteam** setzt prägnante Konzeptionen, Gestaltungen und Texte um, unterstützt von Freelancern in den Bereichen Illustration und Fotografie. Wir bieten als Kreativagentur ein Rundum-Sorglos-Paket mit Corporate Design, Print- und Webdesign, Anzeigenwerbung, Social Media und Public Relations an und erfüllen damit nahezu alle Kundenwünsche“, beschreibt die Geschäftsführerin ihr Unternehmen, das zu 100 Prozent aus Frauen besteht. Als Selbstständige und Mutter eines erwachsenen Sohnes weiß sie, wie wichtig die Work-Life-Balance ist, um Familie und Job unter einen Hut zu bekommen. Deswegen gibt es bei goldbutt schon von Anfang an diverse Teilzeitmodelle und das Angebot des Homeoffice.

2020 erhielt Ladwig die Auszeichnung als Vorbild-Unternehmerin der Initiative FRAUEN unternehmen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie – und auch regional ist sie engagiert: „Durch meine Mitgliedschaft im BPW Business and Professional Women Kiel, wo ich seit 2018 Vorstandsmitglied bin, werde ich immer wieder damit konfrontiert, dass das Thema Frauen und Selbstständigkeit auch heute noch nicht so selbstverständlich ist, wie es für mich immer war.“ Deswegen ist Ladwig aktiv in der Frauenförderung. Gut über den BPW und den Kieler Kaufmann vernetzt, versucht sie jungen Unternehmerinnen realistisch zu vermitteln, wie wichtig es ist, sich auf sich selbst verlassen zu können und finanziell auf eigenen Beinen zu stehen. Ihr bestes Erfolgsrezept gibt sie dabei immer gerne weiter: „Sich selbst nicht immer ganz so ernst nehmen und auch mal über sich lachen können!“ JR ■

Mehr unter: [www.goldbutt.de](http://www.goldbutt.de)

# Wissen teilen und Verbindungen schaffen:

## Einladung zum Storytelling mit dem Alumni-Management der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)



**S**ie haben an der Uni Kiel studiert und arbeiten jetzt als Fach- oder Führungskraft in Industrie/ Handel/ Wirtschaft? Geben Sie Ihr Praxiswissen und Ihre Erfahrungen aus der Arbeitswelt an die nächsten Generationen weiter!

### Was ist Alumni-Management?

Das Alumni-Management der Uni Kiel ist eine zentrale Netzwerkabteilung. Es agiert als Vermittler und Akteur im Bereich des strategischen Beziehungsaufbaus und entwickelt Bindungsstrategien. Es fördert den aktiven Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Stakeholdern und über 50.000 aktiven Nutzerinnen und Nutzern im Netzwerk.

### Warum Storytelling?

„Persönliche Erfahrungen und praxisnahes Wissen zu teilen, wirkt nicht nur als stark verbindendes Element im Beziehungsaufbau zwischen Studierenden, Alumni und Univer-

sitäten. Es wird auch in der Gewinnung und Bindung neuer Fachkräfte für Unternehmen ein immer wichtiger werdender Baustein im Empfehlungsmarketing. Es ist Ausdruck eines wertebasierten Dialogs und schafft verbindende Interaktionen und Gemeinschaften“, sagt Mareike Mika, Leiterin Alumni-Management Uni Kiel.

### Wie können Sie Ihre Erfahrungen teilen?

Das Alumni-Management vernetzt Studierende, Absolventinnen und Absolventen, sowie Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen. Die Verbindung ist das Studium an der Uni Kiel. Wie man Karriere macht, welche Future Skills im Arbeitsalltag gefragt sind und worauf Personaler in Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgesprächen achten – solche übergeordneten Fragestellungen des Berufslebens thematisieren Fach- und Führungskräfte mit Verbindung zur Uni Kiel auf unserer

Alumni-Website, in „Alumni Talks“/ Interviews und Artikeln mit dem Alumni-Management in regionalen und überregionalen Medien und Magazinen.

### Ist Ihr Interesse geweckt?

Teilen auch Sie Ihre persönlichen Praxiserfahrungen aus der Berufswelt und schaffen Verbindungen zur zukünftigen Arbeitnehmergeneration!

### Kontakt:



**Mareike Mika**  
Leitung Alumni-Management / Head of Relationship and Retention Management Uni Kiel  
E-Mail: [mmika@uv.uni-kiel.de](mailto:mmika@uv.uni-kiel.de)  
Internet: [www.alumni.uni-kiel.de](http://www.alumni.uni-kiel.de)



# „Ausbildung ist cool“

Ein Studium war nichts für Meret Klöpfer, sie entschied sich für eine Ausbildung. Im Rahmen der ersten bundesweiten **AUSBILDUNGSKAMPAGNE JETZT #KÖNNENLERNEN** gewährt sie einen Blick hinter die Kulissen.

**F**otos machen, Videos drehen, Inhalte bearbeiten und schneiden – das gehört ab jetzt zu Meret Klöpfers Alltag. Als Auszubildende im Hotel Upstalsboom Wyk auf Föhr ist sie eines der Gesichter der neuen Ausbildungskampagne der Industrie- und Handelskammern. „Ich habe den Casting-Aufruf auf dem Bildungsportal entdeckt und direkt das Gespräch mit meinem Ausbilder gesucht. Durch die Ausbildung bin ich mit Social Media und Marketing bereits oft in Berührung gekommen und hatte Lust auf das Projekt“, sagt die 21-Jährige. Ein erster Workshop in Berlin hat sie mit der nötigen Technik und dem Know-how versorgt. Zukünftig werden die neun „Azubi-Creators“ regelmäßig Bild- und Videobeiträge auf Social Media teilen. „In der Umsetzung sind wir relativ frei. Jeder kann seine Posts persönlich und individuell gestalten“, so die angehende Hotelfachfrau.

**Für Klöpfer ist es ein Herzensprojekt.** Sie selbst stand vor der schwierigen Entscheidung zwischen Studium und Ausbildung: „Nach meinem Abitur begann ich Soziale Arbeit zu studieren. Ich musste leider schnell feststellen, dass mir die Theorie zwar zusagt, mir aber der Praxisbezug fehlt.“ Sie begab sich auf die Suche nach einem passenden Ausbildungsberuf und -betrieb. „In der Gastronomie habe ich nebenbei gearbeitet und es hat mir immer sehr viel Spaß gemacht. Zudem habe ich seit meiner Kindheit die Ferien jedes Jahr auf Föhr verbracht und mich in diese Insel verliebt. Als ich hörte, dass dort ein neues Hotel gebaut wird, war die Entscheidung gefallen“, so die gebürtige Kielerin. Nach der Zusage folgte der Umzug auf die Insel. Die Auszubildende möchte mit ihrem Beitrag zur Ausbildungskampagne anderen Schulabgängern helfen: „Mit einer Ausbildung verzichten junge Leute im Vergleich zu einem Studium auf nichts. Die Möglichkeiten, sich weiterzubilden, sind ebenso gegeben. Ich möchte ihnen zeigen, dass Ausbildung cool ist und sie damit genauso gut fahren.“ ■

**Autorin:** Joana Detlefs, IHK-Redaktion Schleswig-Holstein, joana.detlefs@flensburg.ihk.de



Meret Klöpfer vor dem Hotel Upstalsboom Wyk auf Föhr

## IHK-AUSBILDUNGSKAMPAGNE JETZT #KÖNNENLERNEN

Fachkräftemangel, demografischer Wandel, unbesetzte Ausbildungsplätze – nur trübe Aussichten? Im Gegenteil! Die IHKs sehen darin die große Chance, jungen Menschen zu zeigen, dass Ausbildung und Azubis nie wertvoller waren als heute. Die erste bundesweite Kampagne der IHKs unter dem Motto Jetzt #könnenlernen ist eine Einladung an alle Schülerinnen und Schüler, Studienabbrecher oder Umsteigerinnen und Umsteiger, das Lebensgefühl Ausbildung zu entdecken. So begegnet die Kampagne den Jugendlichen mit einer positiven Botschaft auf Augenhöhe: Ausbildung macht mehr aus uns. Neun Azubis füllen dafür einen neuen Social-Media-Kanal mit Leben. Die Kampagne ist auf Mitmachen ausgelegt und involviert auch Betriebe mit einem Werbemittelpaket, Aktionen und Challenges. Das Ziel: ein neues Bewusstsein für das Thema Ausbildung schaffen. ■

Mehr unter: [www.ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de](http://www.ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de)



Drei Fragen an ...

... HANNAH HEESCH

*Heesch ist Bezirksleiterin im Kooperationsvertrieb bei der DAK-Gesundheit. Gemeinsam mit der IHK organisiert sie Seminare für Unternehmen zum Thema Krankheit von Auszubildenden.*

#### **Die Seminare der aktuellen Reihe waren alle ausgebucht. Wie erklären Sie sich die hohe Nachfrage der Betriebe?**

Die Ausfälle von Arbeitnehmern aufgrund von psychischen Erkrankungen und Belastungen sind seit der Corona-Pandemie stark gestiegen. Gerade Auszubildende, die unter Schulschließungen und wenig sozialen Kontakten zu leiden hatten, betrifft das sehr. Ich habe selbst meine Ausbildung während der Pandemie gemacht und kann deshalb sehr gut nachvollziehen, dass diese Zeit für viele schwierig war. Gerade von kleineren Unternehmen ohne eigene Personalabteilung hören wir oft, dass sie nicht wissen, wie sie mit langen Fehlzeiten oder gar mentalen Problemen ihrer Auszubildenden umgehen sollen. Schließlich möchten die Betriebe ihren Nachwuchs in Zeiten des Fachkräftemangels als zukünftige Mitarbeitende gewinnen. Und viele Fehltage bei der Arbeit und in der Schule gefährden den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

#### **Was raten Sie Unternehmen, wenn Auszubildende oft fehlen?**

Es ist wichtig, die Bedürfnisse der Auszubildenden ernst zu nehmen. Ist jemand öfter krank, hat er oder sie vielleicht ernsthafte Probleme, von denen keiner weiß. Die Verantwortlichen sollten auf jeden Fall zeitnah das Gespräch suchen. Dabei ist Feingefühl angesagt. So ein Gespräch sollte nicht zwischen Tür und Angel geführt werden. Ich weiß, dass viele Personalleiter und Geschäftsführer einen vollen Terminkalender haben, dennoch sollten sie sich die Zeit nehmen. Auch dienen unsere Seminare dazu, auf die verschiedenen Perspektiven der Parteien hinzuweisen.

#### **Was für Perspektiven meinen Sie?**

Bei Auszubildenden und Ausbildern treffen häufig unterschiedliche Generationen aufeinander. Da ist es wichtig, nicht vorschnell zu urteilen und offen für die Denkweise des Gegenübers zu sein. Auch ist es besonders bei Azubis elementar, Fehler zuzulassen. Aus diesen können sie lernen, um persönlich und beruflich zu wachsen. AB ■

Kontakt: Hannah Heesch, DAK-Gesundheit, hannah.heesch@dak.de

# Sicher durchs Netz

Digitale Kompetenzen sind in jeder Ausbildung gefragt, denn ein falscher Klick kann verheerende Auswirkungen haben. Eine neue Initiative unterstützt Betriebe dabei, **IT-SICHER AUSZUBILDEN**.

**D**as Foto aus dem Büro mit dem Dienstplan inklusive sensibler Daten auf Social Media gepostet, ein vorschneller Klick auf den Link einer Phishing-Mail – das sind nur zwei Beispiele für die zahlreichen Risiken und Fallen, in die auch Auszubildende tappen können. Deshalb sind Kompetenzen in diesem Bereich auch Teil der neuen Ausbildungsordnungen. „Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen ist die Gefahr für solche Zwischenfälle groß, denn sie haben selten die Kapazitäten, die entsprechenden Kenntnisse zu vermitteln“, so Bernd Frenz, der als Sicherheitstrainer Ausbildungsverantwortliche in Workshops des Projekts „mIT Sicherheit ausbilden“ begleitet. Dort lernen sie, wie sie praxisrelevante Informationen, Methodenvorschläge und Lernmaterialien passgenau für ihr Berufsfeld nutzen können. „In den Workshops vertiefen wir die IT-Sicherheitskenntnisse, aber vermitteln vor allem Methoden. Das heißt, die Ausbildungsverantwortlichen lernen, IT-Sicherheitskompetenzen weiterzugeben. Die Lernmaterialien stellen wir allen Betrieben kostenfrei zur Verfügung“, sagt Anja Swidsinski, die das Projekt „mIT Sicherheit ausbilden“ leitet. Das Angebot richte sich an alle Ausbildungsverantwortlichen – unabhängig von ihrem Kenntnisstand.

**Nicht jeder Ausbildungsverantwortliche** oder Auszubildende sollte ein IT-Sicherheitsexperte werden, sagt Frenz. „Vielmehr geht es uns darum, sie für die Gefahren der Online-Welt zu sensibilisieren“, erklärt er. Erhalten die Nachwuchskräfte etwa eine Mail, in der sensible Daten angefordert werden, wissen sie, dass sie lieber Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten halten sollten, ehe sie vorschnell die Angaben freigeben. Digital Natives seien zwar sattelfest im Umgang mit digitalen Programmen und Medien, jedoch sei dieser auch häufig zu sorglos, und das könne den Ausbildungsbetrieb teuer zu stehen kommen, so Frenz. „Kleine und mittlere Betriebe bilden mehr als die Hälfte der Azubis aus“, sagt Swidsinski. „Sie tragen damit große Verantwortung dafür, dass die Fachkräfte von morgen über die nötigen digitalen Kompetenzen verfügen.“ ■

Autorin: Anne Boye, IHK-Redaktion Schleswig-Holstein,  
anne.boy@flensburg.ihk.de  
Mehr unter: [www.mit-sicherheit-ausbilden.de](http://www.mit-sicherheit-ausbilden.de)



**Der Wagen**  
Lübecker Beiträge zur Kultur und Gesellschaft

**Der Wagen 2022/23**  
Lübecker Beiträge zur Kultur und Gesellschaft

Hrsg. im Auftrag der Gesellschaft zur Beförderung gemeinnütziger Tätigkeit von Manfred Eickhölder • 248 Seiten mit 149 Abbildungen  
ISBN 978-3-87302-125-9 • € 15,-  
Erhältlich in Ihrer Buchhandlung.

Hansisches Verlagskontor GmbH • vertrieb@schmidt-roemhild.com  
Tel. 0451/7031 232 • Fax 0451/7031 281

WWW.BARTRAM-BAUSYSTEM.DE

*Von der Vision zum Projekt.*

über **3000**  
**Referenzen**  
im Industrie- und Gewerbebau



**Innovativ.  
Familiär.  
Hanseatisch.**

**Ihr Partner für den  
Hallenbau.**

Spezialist seit 1972



**HANSA.** montagebau-hansa.de  
Telefon 0451 / 813 044 0  
info@montagebau-hansa.de

**BARTRAM**   
**BAU-SYSTEM**

Das individuelle Bau-System

-  Entwurf und Planung
-  Festpreis
-  Fixtermin
-  50 Jahre Erfahrung
-  Alles aus einer Hand

**Wir beraten Sie gern persönlich.**

Dipl.-Ing. Fr. Bartram GmbH & Co. KG  
Ziegeleistraße · 24594 Hohenwestedt

Tel. +49 (0) 4871 778-0  
Fax +49 (0) 4871 778-105  
info@bartram-bausystem.de



MITGLIED GÜTEGEMEINSCHAFT BETON



# Mit dem richtigen Content Azubis finden

Katja Ahrens ist Geschäftsführerin der Havendo GmbH. Sie unterstützt Unternehmen dabei, die richtige Content-Strategie zu entwickeln. Im Interview berichtet sie, wie man **TIKTOK** für die Fachkräftesuche nutzen kann.

## Für welche Branchen eignet sich TikTok?

Bei TikTok spielen wir mit unterhaltsamen, wissenswerten Videoformaten – und niemand muss tanzen! Ein Unternehmen kann in den Videos zum Beispiel Produkte, Dienstleistungen und Fachkräfte darstellen und auch neue Mitarbeitende und Auszubildende gewinnen. Da diverse Anspruchsgruppen bei TikTok unterwegs sind, gibt es unterschiedliche Ansätze. Beispielsweise kann ein Unternehmer als Experte zu einem Fachthema auftreten oder, möchte er nicht selbst produzieren, mit Creators für User-Generated-Content zusammenarbeiten, also mit Kreativen, die Content für Unternehmen kreieren, der für TikTok und andere Social-Media-Feeds genutzt werden kann. TikTok ist die Plattform der jüngeren Zielgruppen. Wer hier Videos fürs Recruiting posten will, ist also goldrichtig, muss aber eine frische oder mitreißende Geschichte erzählen.

## Mit welchem Content sollte ich vertreten sein?

TikTok lebt von kurzen Smartphone-Videos im Format 9:16 – mit authentischen Menschen. Merke auch: TikTok-Videos funktionieren im Nachgang nicht auf LinkedIn, und LinkedIn-Posts gehören nicht auf TikTok. Für Unternehmen empfehle ich, zwei bis drei Videos in der Woche zu posten, gerade zu Beginn, wenn man Reichweite generieren will. Aber: Alle Videos für einen ganzen Monat brauchen maximal einen Tag zur Vorproduktion.

Wenn wir einen Kunden begleiten, drehen wir an einem Tag alles, sodass der Aufwand für das Unternehmen gering bleibt.

## Ist TikTok auch für kleine Unternehmen geeignet?

Für kleine und mittelständische Unternehmen, die weniger große Budgets und geringere personelle Ressourcen zur Verfügung haben, ist der Erfolg bei TikTok schnell möglich. Man braucht lediglich durchdachte Skripte und ein Smartphone. Größere Unternehmen können bei TikTok auch mit Werbung und Kooperationen Reichweite generieren, aber das ist nicht zwingend notwendig.

## Wie können Unternehmen starten?

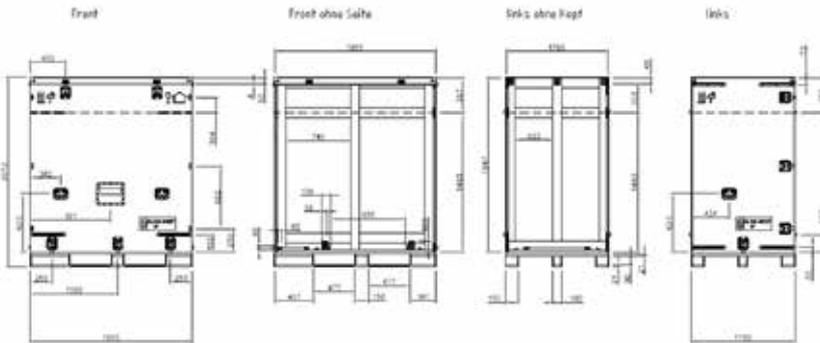
Auch mit wenigen Impressionen, also Aufrufen meiner Inhalte, kann ich gute Ergebnisse erzielen, zum Beispiel den neuen Azubi finden. Es braucht Zeit, eine TikTok-Community aufzubauen. Die ersten Schritte sind schwer, wenn man frisch dabei ist. Viele Nutzer wissen die Inhalte auch noch nicht einzuordnen. Aber wer sich mit dem eigenen Account auseinandersetzt, auf kurzlebige Trends setzt, eine klare Zielgruppendefinition mitbringt und sich Zeit gibt, hat die besten Voraussetzungen. ■

Interview: Julia Romanowski, IHK-Redaktion Schleswig-Holstein,  
julia.romanowski@kiel.ihk.de  
Mehr unter: [www.tiktok.com/@havendo.de](http://www.tiktok.com/@havendo.de)

Aufmaß Konstruktion Fertigung Verpackung

# Transportverpackungen aus Holz

für Bauteile Maschinen Anlagen Schwergut  
Wir konstruieren nach Ihren Vorgaben und unserem  
Aufmaß die bedarfsgerechte Verpackung



**Norddeutsche Kistenfabrik**  
— K. Pannecke GmbH —

Südring 36  
21465 Wentorf bei Hamburg

Tel. 040 720 78 79  
Fax 040 720 32 88

[www.noki-gmbh.de](http://www.noki-gmbh.de)  
[info@noki-gmbh.de](mailto:info@noki-gmbh.de)

deteringdesign.de

Design - Bau - Service

# Immobilien mit System

**+**  
**plus5**  
KUNDENSERVICE

Ihr perfekter Start  
in die Gebäudenutzung.  
Zufriedenheit inklusive.

[goldbeck.de/plus5](http://goldbeck.de/plus5)

GOLDBECK Niederlassung Kiel  
Siemensstraße 8, 24118 Kiel  
Tel. +49 431 775917-0, [kiel@goldbeck.de](mailto:kiel@goldbeck.de)

building excellence  
[goldbeck.de](http://goldbeck.de)

 **GOLDBECK**

# Datenschutz und IT-Sicherheit – das ist wichtig für alle Unternehmen

## Drohende Cyberattacken – schützen sollte sich jeder

IT-Security – ein Begriff, der so manchem Unternehmensverantwortlichen graue Haare wachsen lässt. Dennoch kommt niemand darum herum, in Sachen IT-Sicherheit sollte man schon als Privatperson den PC vor Cyberattacken schützen. Bei Unternehmen spielt auch die Firmengröße eine Rolle: Ein großer Konzern, der möglicherweise auch noch sensible Daten verarbeitet, wird sicherlich schneller ein Ziel von kriminellen Hackern als der kleine Drei-Mann-Betrieb von nebenan.

## Praktikable IT-Lösungen, die funktionieren

Doch was schützt Unternehmen heutzutage vor Angriffen auf das Netzwerk? Je nach Firmengröße helfen verschiedene Maßnahmen – einen Schutz zu 100 Prozent gibt es jedoch nicht. Sicher ist: Nur eine Firewall zu installieren, reicht heutzutage nicht mehr. Für kleinere Unternehmen gibt es gute Lösungen von Anbietern wie etwa SonicWall: Damit steht dem Nutzer ein Konzept zur Verfügung, das vor hochentwickelten Angriffen und zugleich mehrere Bereiche schützen kann: Es bietet Sicherheit für Nutzer und Daten in Cloud-Anwendungen, sicheren Remote-Zugriff und mehr. Grundsätzliche Informationen zum Schutz in Sachen Cybersecurity finden Interessierte auch im Leitfaden zur Basis-Absicherung nach IT-Grundschutz des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI).

## Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Eine ganz wichtige Rolle in der IT-Unternehmenssicherheit spielt die Sensibilisierung der Mitarbeiter: Unternehmensverantwortliche sollten darauf aufmerksam machen, dass keiner mehr das Passwort unter die Tastatur kleben oder gar als solches die Zahlenkombination eins, zwei, drei, vier nutzen darf. Generell sollten Passwörter gewählt werden mit acht oder mehr Zeichen, bestehend aus einer Kombination von Groß- und Kleinbuchstaben, Zahlen und Sonderzeichen. Viele IT-Fachleute setzen zudem auf die „Zero-Trust“-Philosophie: Setzte man früher innerhalb eines Unternehmens auf „Trusted Network“ (vertrauenswürdigen Netzwerk), zu dem in der Regel automatisch die Mitarbeiter zählten, handelt es sich bei „Zero Trust“ (null Vertrauen) um das Gegenteil: Keiner, der Zugang zu einem Netzwerk bekommen soll, bekommt entsprechende Vorschusslorbeeren. Ganz im Gegenteil bedeutet dies, dass jeder Zugriff individuell authentifiziert wird. Somit werden einerseits sensible Daten identifiziert und der Datenfluss abgebildet. Zum anderen wird klar, wer, warum, wo, wann und wie auf die Daten zugreift. Bei der IT-Sicherheit geht es nicht nur um den Schutz vor Attacken von außen – auch intern muss das Netzwerk mit all seinen Komponenten geschützt werden, etwa vor einem Ausfall. Um größtmögliche IT-Betriebsicherheit zu gewährleisten, sollte im besten Fall eine sorgfältige und lückenlose Dokumentation vorhanden sein. Oft sind Netzwerke über Jahre organisch gewachsen und Komponenten möglicherweise in Vergessenheit geraten. Hier müsste ein Überblick über alle Systeme vorhanden sein, um alle Fehlerquellen erkennen zu können.

## Und was zählt beim Datenschutz?

Hier geht es um den Schutz der personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden und mehr: Jedes Unternehmen ist dazu verpflichtet. Ist der Datenschutz nicht gewährleistet, drohen Bußgelder. Datenschutz greift nicht erst dann, wenn die Daten verarbeitet werden, sondern schon früher: Gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) müssen vorab mögliche Risiken einer Datenverarbeitung ermittelt und die Sicherheit von Schutzmaßnahmen geprüft werden. Unterstützung für korrekten Datenschutz bietet ein fähiger Datenschutzbeauftragter. Außerdem zahlt es sich aus, das eigene Augenmerk darauf zu richten, dass die Anzahl der Daten, die erfasst werden, möglichst gering gehalten wird: Je weniger Daten angehäuft werden, desto geringer ist das Risiko, in Sachen Datenschutz belangt werden zu können.

Machen Sie  
Ihre **Daten** nicht  
zum **Köder**



### DATENSCHUTZ & IT-SICHERHEIT

Unsere Experten schützen Sie vor Cyberattacken und unterstützen Sie persönlich in allen Bereichen des Datenschutzes.

Besuchen Sie uns auf unserer Website

[www.it-security.gmbh](http://www.it-security.gmbh)

oder rufen Sie uns direkt an:

**0451 49 00 180**



IT SECURITY GMBH

Beethovenstr. 2A 23617 Stockelsdorf

OSTERMANN



CONSULTING

## Datenschutzberatung

TÜV®-zertifizierte Beratung zur Sicherstellung der gesetzlichen Anforderungen, die an Ihr Unternehmen gestellt werden.

- Datenschutz-Audit
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
- Datenschutz-Folgenabschätzung
- Verträge mit Auftragsverarbeitern
- technische, organisatorische Maßnahmen
- Unterweisung der Mitarbeiter
- Stellungnahme zu Datenschutz-relevanten Anfragen
- Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde

T: 04131 7207700 | [info@ostermann-consulting.biz](mailto:info@ostermann-consulting.biz) | [www.ostermann-consulting.biz](http://www.ostermann-consulting.biz)



# „Proaktiv an der KI-Wertschöpfung teilnehmen“

**KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) UND CHATGPT** verändern die Beziehung zwischen Mensch und Maschine. Doris Weißels ist Professorin für Wirtschaftsinformatik an der Fachhochschule Kiel und mahnt, den Diskurs auch auf unternehmerischer Ebene zu führen.

**Frau Weißels, wer ist OpenAI und was hat ein Chat damit zu tun?**

Wer sich mit KI befasst, kommt an OpenAI aus San Francisco nicht vorbei. Das 2015 als Non-Profit-Betrieb gestartete Unternehmen erforscht KI und hat die Produkte GPT-3, DALL-E, VALL-E und ChatGPT auf dem Markt, die derzeit riesige Wellen schlagen. Sogar den superreichen Investoren war anfangs nicht klar, wie profitabel das Ganze werden würde. Mittlerweile ist Microsoft Großinvestor und beabsichtigt, diese Technologien möglichst umfassend in die eigenen Produkte wie die Office-Lösungen zu integrieren.

Die Entwicklung der generativen KI-Modelle führt zu immer leistungsfähigeren Systemen. Wir sind im Falle von ChatGPT bereits beim Modell 3,5 angekommen, und es zeigt sich, dass die KI Höchstleistungen in der maschinellen Verarbeitung natürlicher Sprache erbringt, je riesiger das Modell ist. Schon heute lässt sich nur in Ausnahmefällen erkennen, dass es sich um einen KI-generierten Text handelt. ChatGPT ist der Prototyp eines Chatbots, also ein Dialogsystem.

”  
**Wenn wir selbstbestimmt KI einsetzen wollen, dürfen wir nicht lediglich Kunden des US-Markts werden.**

Doris Weißels,  
Fachhochschule Kiel

**Warum müssen sich Unternehmen mit der Thematik befassen?**

KI, die aus den USA, China oder Israel stammt, wird mit den dort vorherrschenden Werten und dortigem Wissen angelern. KI mit deutschen oder europäischen Trainingsdatensätzen würde andere Ergebnisse liefern als eine KI aus anderen Regionen der Welt. Und hier liegt der Schlüssel: Wenn wir selbstbestimmt KI für die deutsche Wirtschaft einsetzen wollen, dürfen wir nicht lediglich Kunden des US-Markts werden, wie das Beispiel ChatGPT zeigt, sondern müssen proaktiv und eigenständig an der KI-Wertschöpfung teilnehmen. KI kann auch für uns hier im Norden zur Schlüsseltechnologie werden, wenn es um Digitalisierung, Klimaschutz oder Bildung geht. Unsere Hochschulen leisten bereits Pionierarbeit in der KI-Forschung und -Entwicklung. Um die Experten von morgen zu halten, müssen die wirtschaftliche Basis und der strategische Handlungsspielraum für Start-ups und gestandene Unternehmen gegeben sein. Hier sind Politik, Investoren und Unternehmen gleichermaßen gefragt.

### Wo sehen Sie Handlungsoptionen für die Wirtschaft?

Der Einsatz von KI-Technologien forciert die Automatisierung, sodass menschliche Arbeitskraft durch IT-Lösungen ersetzt werden kann, etwa durch den Einsatz von Chatbots. Dadurch entschärft sich in bestimmten Bereichen die Fachkräfteproblematik, aber es entstehen auch neue Berufsbilder, die in der Regel ein sehr hohes Kompetenzniveau erfordern. In jedem Fall wird die kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeitenden bedeutsamer. Derzeit dominieren Anwendungsbeispiele im Marketing- und Sales-Bereich noch. Trotzdem lohnt sich der Blick auf KI bei Dokumentationen, interner Kommunikation, Kundenservice, Feedbackschleifen, Effizienzsteigerung, Programmierung oder Jahresabschlussberichten. Problematisch ist noch, dass generative KI-Modelle wie GPT-3 und darauf basierende Anwendungen wie ChatGPT eine Blackbox und damit für uns nicht transparent sind. Und, natürlich: Auch eine KI macht Fehler – wie wir Menschen.

### Welche Veränderungen um GPT – und KI im Allgemeinen – sind 2023 zu erwarten?

Nach meiner Einschätzung sind die zu erwartenden Implikationen viel gravierender, als wir es heute vermuten. Täglich kommen neue KI-gestützte Werkzeuge auf den Markt, die an die großen Sprachmodelle wie GPT-3 oder 3.5 von OpenAI oder anderen Anbietern andocken – auch dank des Gründerbooms in diesem Bereich. Schon heute lassen sich mit sehr wenig Input ganze Präsentationen, Bilder, Videos, Filme, Musikkompositionen und mehr auf Knopfdruck generieren. Dadurch entstehen aber auch Prozessketten, die auf Dauer keinen Sinn mehr machen und einen kompletten Change erfahren müssen. Die noch immer nicht ausreichend thematisierten rechtlichen Fragestellungen zu Urheber- und Haftungsrecht müssen endlich behandelt werden – juristisch sind wir hier viel zu zurückhaltend. Reißen wir das problematische Feld KI-Kunst nur an: Generatoren wandeln Texteingaben in Kunstwerke um. Hier sehen wir Datenmissbrauch erster Güte, denn die KI nutzt als Basis riesige Mengen vermutlich urheberrechtlich geschützter Bilder aus dem Internet – und kein Künstler verdient an dem neu generierten Werk. Fälschungen werden so kaum noch zu erkennen sein. Die rechtliche Präzisierung der Plagiatsdefinition wird im KI-Zeitalter zu einer sehr großen Herausforderung. Außerdem sind Fülle und Varianten an Deepfakes kaum abzusehen. Die dahinterliegenden Datensätze solcher Generatoren machen uns bewusst, dass wir eine ethische KI-Technologie benötigen. Die von der Europäischen Union veröffentlichten Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI bieten uns eine gute Orientierung. Wir wollen und dürfen Innovationen nicht ausbremsen, benötigen aber auf der anderen Seite ein Mindestmaß an Transparenz und Fairness. Daher müssen wir uns umgehend mit Kennzeichnungspflichten, Lizenzvereinbarungen und vermutlich auch neuen Formen von KI-Gütesiegeln beschäftigen. ■

**Interview:** Julia Romanowski, IHK-Redaktion Schleswig-Holstein, julia.romanowski@kiel.ihk.de

### EU-VERPACKUNGSRICHTLINIE

## Regeln für 25 Länder auf einen Blick

**B**agatellgrenzen, Meldepflichten, Recyclingquoten: Wie die EU-Mitgliedstaaten die novellierte EU-Verpackungsrichtlinie umgesetzt haben und was in weiteren europäischen Ländern gilt, beschreibt die Deutsche Industrie- und Handelskammer in einer überarbeiteten Veröffentlichung.

Auch wenn die Mitte 2018 in Kraft getretene EU-Richtlinie zu zahlreichen gesetzlichen Anpassungen geführt hat, sind die nationalen Regelungen zum Umgang mit Verpackungen nach wie vor sehr unterschiedlich. Unternehmen, die auf dem europäischen Binnenmarkt verpackte Waren in den Verkehr bringen, müssen die Anforderungen des jeweiligen Landes beachten – das gilt auch für europäische Drittstaaten.

In Dänemark etwa wird eine Sonderverbrauchssteuer auf bestimmte Verpackungen erhoben, in Spanien besteht (noch) eine gesetzliche Kennzeichnungspflicht, sodass der Grüne Punkt obligatorisch auf die Verpackungen zu drucken ist, in der Türkei müssen Hersteller bestimmte Anteile recycelter Materialien einsetzen. All diese und weitere Details hat die DIHK in ihrer aktualisierten Übersicht „Umgang mit Verpackungen in Europa“ zusammengestellt.



**Auf 51 Seiten erfahren** die Leser für aktuell 25 europäische Länder, wer den verpackungsrechtlichen Bestimmungen unterliegt, welche Verpackungen in den Anwendungsbereich fallen oder welche Kennzeichnungspflichten und Sonderregelungen bestehen.

Um die EU-weit unterschiedlichen Regelungen zu harmonisieren, hat die Europäische Kommission am 30. November 2022 einen Vorschlag für eine neue Verpackungsverordnung veröffentlicht. Nun muss dieser vom Europäischen Parlament und vom Rat beraten werden. Bis die Regelungen beschlossen sind und in Kraft treten werden, kann jedoch mehr als ein Jahr vergehen. Und auch innerhalb der Länder werden sich Sachverhalte immer wieder ändern.

red ■

**Publikation zum Download:** [www.bit.ly/dihk-verpackungen](http://www.bit.ly/dihk-verpackungen)



Machen Sie sich unabhängiger,  
**wandeln Sie Stromkosten  
in finanzielle Erträge um!**

# Wir sind Solar.

Erfahrung seit über 19 Jahren.



**pm-energy**  
Die Solarexperten.

**pm-energy GmbH** | [www.pm-energy.de](http://www.pm-energy.de)  
Dorfstraße 2a, 24241 Reesdorf, 04322 88 90 10



## DER LÜBECKER WALD UND SEINE GESCHICHTE

Hans-Rathje Reimers, Lübecker Förster i.R. mit über 40-jähriger Diensterfahrung, wird von seinen Vorstandskollegen der Gesellschaft der Freunde des Stadtwaldes Lübeck e.V. wie folgt charakterisiert: „Es gibt nichts, was man ihn über Waldbau und Forstgeschichte nicht fragen könnte!“ Mit Leidenschaft hat er jahrzehntelang gesammelt, gesucht und gefunden – Karten, Urkunden, Akten, Briefe und vieles mehr. Mit dem Buch „Der Lübecker Wald und seine Geschichte“ macht er sein immenses Wissen der Allgemeinheit zugänglich. Er verdeutlicht erstmalig und umfassend, dass die Geschichte Lübecks untrennbar mit ihrem Grund- und Waldbesitz verbunden ist und lässt die LeserInnen den Stadtwald mit ganz anderen Augen entdecken.

182 Seiten., zahlreiche Abb., sowie Zeichnungen und Aquarelle von Ingrid M. Schmeck  
ISBN 978-3-7950-5251-5, 15,00 €  
Erhältlich in Ihrer Buchhandlung.

**SCHMIDT  
RÖMHILD**

**Max Schmidt-Römhild GmbH & Co. KG**  
Tel.: 0451/7031 232  
E-Mail: [vertrieb@schmidt-roemhild.com](mailto:vertrieb@schmidt-roemhild.com)

# Bürokratieabbau gezielt vorantreiben

Die aktuellen Krisen zeigen, wie stark bürokratische Verfahren die Anpassungsfähigkeit des **WIRTSCHAFTSSTANDORTS DEUTSCHLAND** beeinflussen – sei es bei Hilfsmaßnahmen oder beim Bau von LNG-Terminals und Fotovoltaikanlagen.



nismäßige zusätzliche Bürokratielasten“ während der Krise vermieden werden.

**2022 hatte sich gezeigt**, dass bürokratische Genehmigungsverfahren den Ausbau von erneuerbaren Energien erheblich behindern. Hier könnten deutlich mehr Investitionen stattfinden, die makroökonomische Impulse setzen dürften. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass genügend Arbeits- und Fachkräfte zur Verfügung stehen, die solche Investitionen durchführen können. Realität ist aber, dass immer mehr Branchen die Folgen des Fachkräftemangels spüren. Daher geht die derzeit in Arbeit befindliche Novelle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in die richtige Richtung. Positiv daran ist etwa zu werten, dass der Spracherwerb bereits im Ausland gefördert werden soll, um die Einstellung und Integration zu erleichtern. Wichtig wäre darüber hinaus, die Zuwanderung von Azubis zu stärken.

Aber es gibt auch Lichtblicke: Die LNG-Terminals in Wilhelmshaven und Lubmin wurden nach zügigen Planungs- und Genehmigungsprozessen in nur zehn Monaten gebaut. Die jüngsten Erleichterungen

beim Erneuerbare-Energien-Gesetz oder beim LNG-Beschleunigungsgesetz sollten konsequent auf andere Gesetze ausgeweitet werden, etwa auf das Bundesfernstraßengesetz, das Bundesimmissionsschutzgesetz oder das Baugesetzbuch. Dann könnten Autobahnbrücken, wichtige Industrieanlagen sowie Wohnungs- und Gewerbebauten deutlich schneller gebaut werden. Ähnliches gilt für die Planung und Genehmigung von Großraum- und Schwertransporten.

Die Belastung der Unternehmen durch Bürokratie ist hoch und steigt weiter, wenn nicht konsequent gegengesteuert wird. Der Abbau von Bürokratie beschleunigt nicht nur den Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft, sondern fördert auch die Fachkräftegewinnung und sorgt für einen erheblichen Schub bei den Investitionen. ■

**Autor:** Benjamin Bayka, DIHK, Referat Wirtschaftspolitische Positionen, Bürokratieabbau

**E**s gibt keinen besseren Zeitpunkt, um dieses Thema anzupacken“, kommentierte Peter Adrian, Präsident der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), die Veröffentlichung eines Papiers zum Thema Bürokratieabbau. Der Vorteil eines wirkamen Bürokratieabbaus sei schließlich, dass dadurch Verwaltung und Wirtschaft ohne finanziellen Aufwand entlastet würden. Der Bürokratieabbau komme im Grunde einem kostenfreien Konjunkturpaket nahe.

Erhebliche Anforderungen ergeben sich für Unternehmen durch neue Berichtspflichten zu Nachhaltigkeitsaspekten. Beispiele sind das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, die EU-Taxonomie und die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU. Weitere Offenlegungspflichten im Steuerrecht sieht der Gesetzesentwurf für ein Public Country-by-Country-Reporting vor. Daher war das von der Bundesregierung im Herbst 2022 angekündigte Belastungsmoratorium ein richtiges Signal. Mit dem Moratorium sollen „unverhält-

VOLLSTÄNDIGER  
TEXT:



[www.ihk.de/sh/dihk-buerokratieabbau](http://www.ihk.de/sh/dihk-buerokratieabbau)

## EMPFEHLENSWERTE FIRMEN ERWARTEN IHREN ANRUF!

### STEUERBERATER

## [ KONTRAST! ]

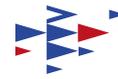
Entrepreneure GmbH Steuerberatungsgesellschaft  
Lübeck und Hamburg

**Vermögensübertragung · Vermögensplanung · Unternehmensnachfolge**  
Mehr als 25 Jahre Gestaltungsberatung für Unternehmer

Jörg Werner  
Vereidigter Buchprüfer, Steuerberater  
Zertifizierter Family Officer FVF  
(e-mail: [j.werner@kontrast-stb.de](mailto:j.werner@kontrast-stb.de))  
23568 Lübeck, Hafenstrasse 33 · 20148 Hamburg, Tesdorfstraße 19



### STEUERBERATER



DIE STEUERBERATER

**GRUBE | EVERS | PARTNER**

• Innovativ • Digital • Kompetent •

Zeiss-Straße 19 | 23626 Ratekau | Tel. 04504-8121-01 | Fax 04504-8121-25  
[info@grube-evers-partner.de](mailto:info@grube-evers-partner.de) | [www.grube-evers-partner.de](http://www.grube-evers-partner.de)

### DIGITALISIERUNG

**Wir machen  
Digitalisierung**

**einfach!**

Ihr Partner für digitale  
Geschäftsprozesse im  
Hansebelt. Starten Sie jetzt!

[idnds.de](http://idnds.de) | [moin@idnds.de](mailto:moin@idnds.de) | +49 40 645040-0

**ID-NET**  
DIGITAL SOLUTIONS



### WERT- UND FEUERSCHUTZSCHRÄNKE

**Geprüfter Schutz vor Einbruch und Feuer**

**Wert- und Feuerschutzschränke**  
**Schlüsseltresore | Waffenschränke**

- Lieferung, Aufstellung u. Montage
- Service und Notöffnungen

**TRESOR**  
SEIT 1897  
**BAUMANN**



Besuchen Sie unsere Ausstellung mit Neu- u. Gebrauchtmodellen.  
Eiderhöhe 5 · 24582 Bordesholm · Tel. 04322 / 58 38 · [www.tresor-baumann.de](http://www.tresor-baumann.de)

### HALLENBAU

**STIEBLICH**  
**HALLENBAU**  
[www.stieblich.de](http://www.stieblich.de)



**Hallenbau - schlüsselfertig**  
Office aus Stahl und Glas  
Statik - Ausführungsplanungen  
Brandschutzplanungen  
Güstrow/M-VT: 03843 2410-0  
[info@stieblich.de](mailto:info@stieblich.de)

### IMMOBILIEN



**Der Erfolg eines guten Immobilienmaklers  
liegt an der Zuverlässigkeit und  
Bodenständigkeit**

Ich persönlich bin seit ca. 40 Jahren erfolgreich in Norddeutschland sowie auch bundesweit am Immobilienmarkt tätig. Nutzen Sie meine langjährige Erfahrung und mein Netzwerk. Gewerbeimmobilien, Hotels, Pensionen, Zinshäuser etc.  
LBS Immobilien GmbH Gebietsleitung **Ulrich Delfs**  
Geschäftsstelle Husum, Norderstr. 22,  
25813 Husum, ☎ 04841-779925, 0171-7716270



**WIR VERMITTELN ZUFRIEDENHEIT**

### BÜRO + COMPUTER • BEDARF • EINRICHTUNGEN • MASCHINEN



**PALMBERG**

**500 m<sup>2</sup>**  
Büromöbel  
Showroom

**ONline**

seit 25 Jahren. Oslostraße 4, 23560 Lübeck,  
0451 502 802-0, [obhl.de](http://obhl.de)

**Sichtbar mehr  
Anziehungskraft**

[www.mediamagneten.de](http://www.mediamagneten.de)



**media  
magneten**

# BES SER BAU EN



## Attraktiv durch Innovation

Wir zählen zu den TOP 100 der innovativsten Arbeitgeber Deutschlands.

Diese Auszeichnung freut uns und macht uns stolz. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unseren Kunden und unseren Mitarbeitern Mehrwert zu bieten.

Für unsere Kunden sind wir als Generalunternehmer kompetenter Ansprechpartner im energieeffizienten Industrie- und Gewerbebau. Wir bilanzieren Ihr Gebäude auf Wunsch nach CO<sub>2</sub>- und Ressourcenkriterien. Dabei haben wir stets die Wirtschaftlichkeit im Blick. Unser Unternehmen ist als klimaneutral zertifiziert.

Wir bauen Logistikkimmobilien | Industrie- und Gewerbebauten | Bürogebäude  
Bau- und Verbrauchermärkte | mehrgeschossige Wohnungsbauten

Für unsere Mitarbeiter sind wir als Familienunternehmen in fünfter Generation ein sicherer Arbeitgeber mit flachen Hierarchien, vielen Fort- und Weiterbildungsangeboten, attraktiven Zusatzleistungen und gutem Betriebsklima.

Kontaktieren Sie uns – wir freuen uns auf ein Gespräch mit Ihnen!

**Besser bauen.  
Mit Holz.**  
Für die Zukunft.



**S**  
**I**  
**Schütt**