

BF M SPIEGEL

Journal des Betriebswirtschaftlichen Forschungszentrums für Fragen der mittelständischen Wirtschaft e. V. an der Universität Bayreuth

Ausgabe 04 // Dezember 2015

Neues BF/M-Projekt

Erfahren Sie mehr über die Teilzertifizierung im Berufsfeld der Veranstaltungstechnik (TeBeVAT)
» Seite 9

Unser Angebot

Psychische Gefährdungsbeurteilung – die Durchführung einer gesetzlichen Pflicht als Chance zur Reduzierung von Fehlbelastungen » Seite 13

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser
des BF/M-Spiegels,

der Jahresausklang bietet abseits der Hektik des (Geschäfts-)Alltags die Möglichkeit, die wichtigen langfristigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen in den Fokus zu rücken. Wir als BF/M möchten diese Trends aufgreifen und Sie dabei unterstützen, diese Chancen zu nutzen und die Risiken zu bewältigen.

Mit unserem KarriereForum bieten wir Ihnen den direkten Zugang zu den Studierenden der Universität Bayreuth – ein Aspekt, der in Zeiten des demografischen Wandels immer bedeutsamer wird. Außerdem bieten wir Ihnen die Möglichkeit, wissenschaftlich fundierte Mitarbeiterbefragungen mit uns zusammen durchzuführen, um über die Belange und Sorgen Ihrer Belegschaft frühzeitig informiert zu sein. Zudem stellt die digitale Transformation eine erhebliche Herausforderung gerade für den Mittelstand dar. Mit der Etablierung des CIO Round Tables bieten wir Ihnen eine Plattform, die Fragen im Kontext der IT aufgreift und aktuelle Probleme wie Lösungsansätze diskutiert.

Aus Perspektive der Mittelstandsfinanzierung bietet das Niedrigzinsumfeld momentan sehr günstige Konditionen. Inwiefern Sie diese auch nutzen können, darüber informieren wir Sie in unserem quartalsweisen Bericht zur Unternehmensfinanzierung. Für eine dauerhaft erfolgreiche unternehmerische Tätigkeit ist es gerade in einem Hochlohnland wie Deutschland besonders wichtig, die Belange der Kunden zu fokussieren und mit innovativen Produkten der Konkurrenz einen Schritt voraus zu sein. Im neuen Jahr möchten wir daher das Thema Kundenorientierung und Innovation stärker in den Vordergrund rücken und bieten Ihnen dazu einen neuen Arbeitskreis an. Sie sehen, wir kümmern uns um die Belange der mittelständischen Unternehmen!

Zum Schluss möchten wir uns ganz herzlich bei allen bedanken, die das BF/M unterstützen – bleiben Sie uns gewogen.

Ich wünsche Ihnen im Namen des gesamten BF/M-Teams ein frohes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches Jahr 2016.

Ihr

Thorsten Knauer
Präsident des BF/M



Inhaltsverzeichnis

Seite 4 - 8	Rückblende 04 8. Nordbayerischer Energietag 2015 06 13. Bayreuther Forum für Wirtschafts- und Medienrecht 08 27. Karriere Forum 2015
Seite 9 - 13	Projektbericht 09 Neues Projekt: Teilzertifizierung im Berufsfeld Veranstaltungstechnik (TeBeVAT) 10 So war die IT & Business 2015 11 Elektronische Geschäftsprozesse – Sicherheit, Effizienz, Einfachheit 12 EUDiM Projektrückblick
Seite 13 - 14	Angebot 13 Psychische Gefährdungsbeurteilung – die Durchführung einer gesetzlichen Pflicht als Chance zur Reduzierung von Fehlbelastungen
Seite 15	Personalia 15 Julian Kettl – neuer BF/M-Mitarbeiter
Seite 15	In eigener Sache 15 Stress in der Teamarbeit? Ich unterstütze Sie.

8. Nordbayerischer Energietag 2015:

Dezentrale Energieversorgung – eine wichtige Säule der Energiewende

Informative und nutzenstiftende Vorträge zum Thema „Dezentrale Energieversorgung“

Am 22. Oktober 2015 luden das Kunststoff-Netzwerk Franken, das BFM-Bayreuth, die HERMOS AG, die AGO AG und erstmalig auch das IMB Institut zum 8. Nordbayerischen Energietag ein. Die Gemeinschaftsveranstaltung, die von den Arbeitgeberverbänden bayme vbm unterstützt wird, fand auch diesmal wieder in äußerst angenehmer Atmosphäre beim langjährigen Gastgeber, der HERMOS AG in Mistelgau, statt. Die Fachtagung stand unter dem Titel „Dezentrale Energieversorgung - eine wichtige Säule der Energiewende“.

Im Rahmen des Umbruchs vom zentralen zum dezentralen Energiesystem vollzieht sich aktuell der Sprung vom zentralen Großkraftwerk in die flächendeckende und tragfähige Gesamtlösung. Die Strategie der dezentralen Energieversorgung und damit die Abkehr von den zentralen Großkraftwerken bringt viele ökologische Chancen mit sich. Gleichzeitig gehen enorme Herausforderungen damit einher, wenn es zur konkreten Umsetzung im Unternehmen kommen soll. Im Spannungsdreieck zwischen Ökologie, Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit wurden in den Fachvorträgen die Konzepte von Versorgern und konkrete Umsetzungserfahrungen von Anwendern auf anschauliche Art und Weise vorgestellt.

Die über die letzten Jahre hinweg eher unbeständige deutsche Energiepolitik und insbesondere das reformierte

Erneuerbare-Energien-Gesetz begründen nicht nur für stromintensive Industriebetriebe und die Energieerzeuger neue Herausforderungen. Eine dezentrale Energieversorgung, neue innovative Konzepte und Technologien nehmen für alle Marktakteure an Bedeutung zu und bieten zugleich interessante Chancen, sich in einem der wichtigsten Märkte der nächsten Jahre zu positionieren.

Einen passenden Einstieg in den diesjährigen Nordbayerischen Energietag bot dementsprechend Holger Wiacker von der Bayernwerk Natur GmbH, der mit seinem Vortrag der Frage nachging: „Quo vadis – Energieversorgung?“. Er wies unter anderem auf die Bedeutung dezentraler Energielösungen und eines entsprechenden Netzausbaus in den nächsten Jahren hin, da sich der Gesamtmarkt für dezentrale Energie bis 2020 voraussichtlich verdoppeln werde. Das Zieldreieck aus Umweltschutz-Wirtschaftlichkeit-Versorgungssicherheit sei, laut Wiacker, aktuell noch in einem Ungleichgewicht. Um die Energiewende aber erfolgreich zu gestalten, seien u. a. effiziente Speichertechnologien notwendig, wobei aber nicht alle aktuell diskutierten Optionen hier den gewünschten Erfolg bringen würden. „Wir werden versuchen, das Beste daraus zu machen“, sagte Wiacker im Hinblick auf die sich permanent verändernden Rahmenbedingungen.

Anschließend stellte Andreas Waibel von der BEW GmbH aus Bayreuth die erfolgreiche Umsetzung eines Heizkraftwerkes mit Groß-BHKW und Fernwärmekopplung im städtischen Bereich vor. Er ging dabei anschaulich und nachvollziehbar auf die wesentlichen Parameter, wie den Wärmeabsatz, die Machbarkeit, Erlöse und Fördermittel sowie die Wirtschaftlichkeit seines Projektes ein. Dank einer zielgerichteten und strukturierten Projektplanung und -umsetzung war es möglich, die gesetzten Ziele wie Eigenstromerzeugung, Netzerneuerung und -erweiterung sowie wirtschaftliche Optimierung zu erreichen.

Matthias Maisel und Daniel Schorn vom Gastgeber HERMOS stellten im dritten Beitrag des Tages den Gästen zunächst in Form eines kurzen Vortrages das Erprobungszentrum für Energiesystemmanagement am Standort Mistelgau vor. Im Anschluss an den Vortrag fand dann auch gleich der Wechsel von der Theorie in die Praxis statt. Bei einer anschaulichen und informativen Führung durch das Erprobungszentrum von HERMOS konnten die Teilnehmer effiziente Lösungen der Energieversorgung und -steuerung im Live-Betrieb erleben.



Besichtigung der Erprobungszentrale bei HERMOS

Nach einer geselligen Kaffeepause mit der Gelegenheit zum Austausch unter den Gästen und Referenten lieferte Daniel Geiger von der KSB AG aus Frankenthal einen Praxisbericht zum Energiesystemmanagement im produzierenden Gewerbe. Die KSB hat in ihren Werken einen hohen Energiebedarf, weshalb die Erfassung und Auswertung von Verbräuchen und deren Struktur ein wichtiges Steuerungsinstrument sowohl für die Verteilung der Energie als auch für die Optimierung der Kosten ist. Die Gäste erfuhren aus erster Hand, was durch Energiesystemmanagement möglicherweise auch in ihren eigenen Unternehmen möglich sein kann.

Marco Krasser von den Stadtwerken Wunsiedel zeigte den Gästen im Anschluss den „Wunsiedler Weg 2.0 – zurück zur Eigenversorgung mit regenerativen Energien“. Herr Krasser veranschaulichte ein wirkliches Best Practice-Beispiel für eine effiziente, wirtschaftliche und erfolgreiche Eigenversorgung mit regenerativen Energien. Die Aufklärung der Bürger sowie transparente, praktikable und wirtschaftliche Konzepte seien hierbei ein entscheidender Erfolgsfaktor für die SSW Wunsiedel GmbH und ihre Partner.

Alessandro Schillaci von der Siemens AG steuerte den zweiten Praxisbericht bei. In seinem Vortrag erhielten die Teilnehmer Einblicke in das Thema „Einsatzmöglichkeiten von DC-Netzen“, insbesondere zur optimierten Nutzung erneuerbarer Energien. Diese machen eine intelligente Steuerung, Verteilung und vor allem auch Speicherung notwendig, um die Netze und

Verbraucher optimal und effizient mit dem benötigten Strom zu versorgen. Herr Schillaci stellte im Rahmen seines Vortrages einige interessante Lösungsansätze und Anwendungen vor.

Anschließend setzte Bernhard Adler von der ECOP Technologies GmbH aus Wien den Schlusspunkt einer äußerst gelungenen Veranstaltung. Herrn Adler ist es gelungen, die technischen und physikalischen Besonderheiten von Großwärmepumpen auf Fliehkraftbasis dem Auditorium verständlich und nachvollziehbar zu vermitteln, sodass es auch nach seinem Vortrag zu vertiefenden Gesprächen zu diesem Thema kam.

Der Nordbayerische Energietag mit seiner bewährten Ausrichtung und Konstellation war auch 2015 wieder ein voller Erfolg. Bei einem geselligen Get-together mit warmem und kaltem Buffet sowie anregenden Gesprächen und Diskussionen unter den Teilnehmern und Referenten fand auch die diesjährige Veranstaltung einen sehr gelungenen Abschluss.

Auch für 2016 ist die Fortführung des Erfolgskonzeptes „Nordbayerischer Energietag“ geplant. ■ PV



Gruppenbild der Referenten und Veranstalter des Nordbayerischen Energietags 2015

13. Bayreuther Forum für Wirtschafts- und Medienrecht: Datenschutz in der betrieblichen Praxis

Eine Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis

FWMR
Forschungsstelle für Wirtschafts- und Medienrecht



Prof. Dr. Thorsten Knauer begrüßt die zahlreichen Teilnehmer

Am 12. November 2015 veranstaltete die Forschungsstelle für Wirtschafts- und Medienrecht zusammen mit ihren beiden Kooperationspartnern, dem Betriebswirtschaftlichen Forschungszentrum für Fragen der mittelständischen Wirtschaft e.V. (BF/M) und der IHK für Oberfranken Bayreuth, eine Tagung zum „Datenschutz in der betrieblichen Praxis“.

Angesichts der zunehmenden Masse der zu verarbeitenden Daten gewinnt das erfolgreiche und rechtmäßige Management personenbezogener Daten für jedes Unternehmen an Bedeutung. Die Schwierigkeit hierbei besteht darin, das Persönlichkeitsrecht wirkungsvoll zu schützen und zugleich dem unternehmerischen Bedürfnis der Datenverwendung im Interesse eines erfolgreichen Geschäfts Rechnung zu tragen. Aktuell werden die Unternehmen hierbei nicht nur durch das geltende, sondern auch durch das derzeit auf EU-Ebene in Vorbereitung befindliche neue Datenschutzrecht vor große technische und organisatorische Herausforderungen gestellt. Folglich lag es auf der Hand, den Datenschutz in der betrieblichen Praxis nicht nur aus wissenschaftlicher Perspektive zu betrachten, sondern auch Fragen der betrieblichen Praxis mit einzubeziehen.

Thematisch wurden die Schwerpunkte auf den Schutz der Arbeitnehmerdaten, die Herausforderungen des Outsourcing sowie die Durchsetzung und den Vollzug des Datenschutzrechts gelegt.

Um zunächst die Grundfragen des Datenschutzes in Unternehmen zu erläutern sprach Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff, Inhaber des Lehrstuhles für Öffentliches Recht VII, über Sinn, Zweck und Gefahren des Datenschutzes. Mit seinem Impulsreferat stellte er den Anknüpfungspunkt des Schutzes, die persönlichen Daten, aber auch die Frage der Übertragung der Grundstrukturen des Datenschutzes in den gesellschaftlichen Bereich vor. Zugleich wies er auf die Gefahren nicht nur für, sondern auch durch den Datenschutz hin. Einen „Werkstattbericht“ aus erster Hand über die aktuellen Entwicklungen im Datenschutzrecht lieferte Ulrich Weinbrenner, Ministerialrat im Bundesinnenministerium und Leiter der mit der Reform des Datenschutzrechts betrauten Projektgruppe Datenschutz. Er referierte über den Verfahrensstand des neuen EU-Datenschutzrechts, dessen Ziele und mögliche Umsetzungsspielräume in das nationale Recht.

Dem Schutz der Arbeitnehmerdaten widmete sich Dr. Stefan Brink, Ministerialrat beim Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit in Rheinland-Pfalz, mit einem Vortrag zu den gesetzlichen Grundlagen und den Grenzen der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten. Besonderes Augenmerk fanden die Problemfelder des Mitarbeiter-Screenings und des Bewerber-Googleins, aber auch mögliche Lösungsansätze. Speziell auf den Datenschutz in der Bewerbungsphase ging Syndikusanwalt und Konzerndatenschutzbeauftragter Dr. Christoph Bausewein ein. Dabei wurde die Zulässigkeit der Datenerhebung über das Internet, öffentliche Register und Auskunfteien, frühere Arbeitgeber bis hin zu Gesundheitschecks und psychologische Eignungstests, sowie deren Verarbeitung beleuchtet.

Mit den Herausforderungen des Outsourcings aus Sicht des Datenschutzes befasste sich Dr. Daniel Rücker, Rechtsanwalt und Partner bei Noerr LLP. Als Ausgangspunkt erläuterte er den Tatbestand der Datenübermittlung an Dritte und ging anschließend auf die Auftragsdatenverarbeitung ein. Einen weiteren Schwerpunkt setzte er bei der Beurteilung internationaler Datentransfers sowie der datenschutzrechtlichen Einordnung und den Anforderungen an das Cloud Computing durch den Datenschutz.

Prof. Dr. Eymann, Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik und Vizepräsident der Universität Bayreuth, stellte an die rechtlichen Aspekte anknüpfend die technischen Möglichkeiten und ökonomischen Implikationen für ein sicheres Outsourcing

vor. So sei das Spannungsfeld zwischen hoher Sicherheit und geringen Kosten des Outsourcings aus ökonomischer Perspektive von besonderer Bedeutung. Aus technischer Sicht müsse dagegen aus den verschiedenen Cloud-Bereitstellungsformen anhand der nötigen Sicherheitsanforderungen gewählt werden.

Den thematischen Tagungsschwerpunkt der Durchsetzung und des Vollzuges von Datenschutzrecht leitete Elisabeth Kraml, Regierungsrätin beim Bayerischen Landesamt für Datenschutzaufsicht, mit einem Referat zur behördlichen Fremd- und betrieblichen Eigenkontrolle als Tandem auf dem Weg zum besseren Datenschutz ein. Im Bereich der Fremdkontrolle stellte Elisabeth Kraml die Arbeit der Datenschutzbehörden nicht nur in ihrer Aufsichts-, sondern auch in ihrer Beratungsfunktion vor. Den Widerpart hierzu nehme der betriebliche Datenschutzbeauftragte als Organ der Eigenkontrolle ein. Für einen wirksamen Datenschutz stelle er den Dreh- und Angelpunkt dar. Mit der erfolgreichen Durchsetzung des Datenschutzes im Unternehmen setzte sich anschließend Norbert Rauch, Geschäftsführer der atarax GmbH & Co. KG, auseinander. Als externer Datenschutzbeauftragter berichtete er von seinen Best Practice-Erfahrungen bei der Umsetzung in Unternehmen. Aus einer für den Datenschutz ungewöhnlichen Sichtweise der Durchsetzung trug Prof. Dr. Rupprecht Podszun vor. Er ist Co-Direktor der FWMR und Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Immaterialgüterrecht und Wirtschaftsrecht. In seinem Referat stellte er die Frage nach der Möglichkeit einer

privaten Durchsetzung der Datenschutzregeln durch Wettbewerbsrecht. Aufgrund der uneinheitlichen Sichtweise der Gerichte zu Datenschutznormen als Marktverhaltensregelung erfordere dies eine eingehende Analyse der jeweiligen Norm, gegen die verstoßen worden sei. Deshalb sei eine private Durchsetzbarkeit mittels des Wettbewerbsrechts immer einzelfallabhängig. Daneben ist aber eine Durchsetzung mittels des Kartellrechts in Betracht zu ziehen.

Die Veranstaltung hat gezeigt, dass der Datenschutz kein Hexenwerk ist, das nur aus wissenschaftlicher Perspektive durchsetzbar und vollziehbar erscheint. Stattdessen ist auch ein wirksamer Datenschutz in der betrieblichen Praxis möglich. Dieser geht – richtig umgesetzt – nicht zu Lasten der betrieblichen Interessen, sondern steht mit ihnen, wegen der Verantwortung des Unternehmers für einen angemessenen Umgang mit Daten und dem daraus resultierenden Vertrauen der Kunden, im Einklang.

Christoph Freimuth

Forschungsstelle für Wirtschafts- und Medienrecht



Veranstalter der Fachtagung (von links): Prof. Dr. Rupprecht Podzun (Direktor FWMR), Prof. Dr. Thorsten Knauer (Präsident BF/M), Prof. Dr. Markus Möstl (Direktor FWMR), Christi Degen (Hauptgeschäftsführerin IHK für Oberfranken Bayreuth) Prof. Dr. Stefan Leible (Präsident Universität Bayreuth)

Networking leicht gemacht!

27. KarriereForum 2015 - Die Firmenkontaktmesse der Universität Bayreuth

27. Karriere²⁰¹⁵ Forum



Blick auf die diesjährigen Besucher des 27. KarriereForums

Am 18. November 2015 fanden gut 80 Aussteller im Rahmen des 27. KarriereForums ihren Weg an die Universität Bayreuth. Erneut schaffte die Universität Bayreuth, unterstützt von der Studierendeninitiative MARKET TEAM – Verein zur Förderung der Berufsausbildung e.V., mit dieser universitären Firmenkontaktmesse den aktiven Schulterschluss zwischen Studierenden und Unternehmen.

Das KarriereForum überzeugte in diesem Jahr mit einem interessanten und überaus vielfältigen Mix aus regionalen und überregionalen Unternehmen, Gründerbereich, Start-ups sowie Vertretern namhafter Kanzleien. Besonders hervorzuheben ist in diesem Jahr wieder die starke Beteiligung regionaler Unternehmen, womit erneut ein deutliches Zeichen der engen Verbundenheit der Region zur Universität Bayreuth gesetzt werden konnte. Auch legte das weiterführende Programm des KarriereForums durch zusätzlich angebotene Workshops, Fachvorträge und einer gestiegenen Anzahl an individuellen Einzelgesprächen in diesem Jahr noch einmal deutlich zu. Damit hat das KarriereForum wieder einmal die zunehmende Bedeutung von Recruiting und Networking unterstrichen.

Das Interesse der Studierenden an regionalen und überregionalen Unternehmen ist – wie schon in den vorangegangenen Jahren – auf einem erfreulich hohen Niveau. Dies beweist einmal umso mehr, wie wichtig eine gute Beziehung zwischen

Wirtschaft und Studierenden ist und dass Messen, wie das KarriereForum, für beide Seiten hohe Attraktivität und Anziehungskraft genießen.

Erstmals wurde in diesem Jahr das KarriereForum thematisch gegliedert. „Wirtschaft“, „Jura“ und „MINT“ sollen möglichst viele unterschiedliche Studierende ansprechen und damit das KarriereForum in die Breite auf den Campus bringen. Auf Rückfrage bei den beteiligten Unternehmen wurde gerade diese Aufteilung sehr positiv bewertet, denn die Kontaktgespräche über Berufs- und Karrieremöglichkeiten waren dadurch noch zielgerichteter möglich als in den vergangenen Jahren.

Am Ende lässt sich festhalten, dass das KarriereForum ein effektives Bindeglied zwischen Theorie und Praxis, zwischen Hörsaal und Berufswelt darstellt und als umfassende Plattform für Unternehmen und Studierende gleichermaßen angesehen wird: Networking leicht gemacht!

Die Stabsabteilung KarriereService und Unternehmenskontakte der Universität Bayreuth bedankt sich zudem bei den weiteren Co-Organisatoren, dem BF/M-Bayreuth sowie der Bundesagentur für Arbeit Bayreuth-Hof.

Susanne Weigelt

KarriereService & Unternehmenskontakte
Universität Bayreuth



Katrin Leifels und Julian Kettl standen den Studierenden stellvertretend für das BF/M für Fragen und Antworten zur Verfügung

Neues Projekt „Teilzertifizierung im Berufsfeld Veranstaltungstechnik (TeBeVAT)“!

Kooperationsprojekt mit nationalen und internationalen Partnerorganisationen in Vicenza, Amsterdam, Wien, Wolverhampton und Hannover

Das BF/M-Bayreuth hat sich in der Antragsrunde 2015 des EU-Förderprogramms Erasmus+ „Zusammenarbeit zur Förderung von Innovation“ gemeinsam mit dem Nürnberger Personalentwickler Dr. Michael Beck und der Unternehmensberaterin Dagmar Kiener bei der Nationalen Agentur in Bonn um eine Förderung beworben.

Als Konsortialführer konnte das BF/M-Bayreuth unter der Leitung von Herrn Prof. Kühlmann mit seinen Partnern aus Italien (StudioCentroVeneto, www.studiocentroveneto.com), den Niederlanden (Vereniging voor Podiumtechnologie, www.vpt.nl), Österreich (SV-wtu e.U., www.sv-wtu.at), Großbritannien (Gecko Programmes Ltd, www.geckoprogrammes.co.uk) und Hannover (VPLT – Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik e.V., www.vplt.org) den Förderzuschlag für das genannte zweijährige Projektvorhaben im Bereich „Strategische Partnerschaften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ des EU-Förderprogramms ERASMUS+ gewinnen.

Im Fokus der nun zum 1. September 2015 gestarteten Pilotstudie TeBeVAT steht die Validierung von Lernergebnissen aus nicht-formalem und informellem Lernen und deren Zuführung zu formalen Zertifizierungen im Teilbereich Tontechnik des Berufsfeldes Veranstaltungstechnik. Das beantragte Vorhaben soll auf dem Gebiet der Validierung von beruflichen Kompetenzen praktikable Erkenntnisse gewinnen und lässt sich dem personalwirtschaftlichen Bereich der Potenzialerkennung zuordnen.

Da sich der Arbeitsmarkt der Veranstaltungstechnik – neben einer hohen Dichte von Quereinsteigern – weitgehend grenzüberschreitend darstellt, d. h. sowohl Veranstalter als auch deren Services insbesondere bei Großveranstaltungen oftmals internationale Wirksamkeiten und Ansprüche generieren, empfiehlt sich vor dem Hintergrund bildungspolitischer Ziele der EU (insb. Etablierung eines Europäischen Qualifikationsrahmens EQR, Europäisches Leistungspunktesystem ECVET) eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

Als Hauptproblematik konnte hierbei das Fehlen anerkannter und bewährter Diagnoseinstrumente, welche das tatsächliche berufliche Verhalten von Stelleninhabern ohne formalen Abschluss empirisch valide erfassen, ausgemacht werden. Es ist

davon auszugehen, dass die offiziellen und formalen Prüfungsinstitutionen ihre Zertifizierungen – im Normalfall auch nur Teilzertifizierungen – nur dann ausstellen, wenn eine valide Erfassungsdiagnostik nachgewiesen werden kann. Entsprechend sollen im Rahmen des Projektes die relevanten Stakeholder danach befragt werden, unter welchen Bedingungen sie nach einer Vorlage diagnostizierter Befunde entsprechende Anerkennungsverfahren zulassen bzw. selbst installieren würden.

Im Projektverlauf werden alle Partner innerhalb ihres länderspezifischen Bildungssystems und deren korrespondierenden Orte informellen Lernens in Kontakt treten mit Quereinsteigern, professionelle Lernergebnisse feststellen, projektintern validieren und die Erkenntnisse projektübergreifend, öffentlichkeitswirksam und in Abstimmung mit den nationalen Zertifizierungseinheiten präsentieren.

Dem BF/M-Bayreuth als Konsortialführer obliegt hierbei die Entwicklung des Diagnoseinstrumentes, die Unterstützung und Mitarbeit bei den Datenerhebungen, das Ausarbeiten von Leitfäden und Berichten sowie die Koordination und Angleichung inhaltlicher und nicht zuletzt auch der administrativen Ergebnisse und Vorgehensweisen.

KONTAKT

Dr. Michael Beck

tebevat@bfm-bayreuth.de
beck-nue@web.de



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Die IT & Business 2015

Digitale Rechnungsbearbeitung – ein nach wie vor relevantes Thema der IT & Business 2015



Vom 29.09. bis 01.10.2015 fand die IT & Business 2015 in Stuttgart statt. Das Projekt GESINE (vertreten durch die AristaFlow GmbH) war in diesem Jahr mit den Schwerpunktthemen „elektronische Rechnungsbearbeitung nach GoBD“, „Industrie 4.0“ sowie „ISO 9001:2015“ auf der Messe vertreten.

Am Messestand konnten sich die Besucher über die neuesten Entwicklungen aus dem vom BMWi im Förderschwerpunkt Mittelstand Digital (Initiative eStandards) geförderten Projekt GESINE informieren. Insbesondere wurde der im Projekt entstandene eBusiness-Demonstrator für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gezeigt. Dieser veranschaulicht, wie einfach, sicher und gleichzeitig flexibel elektronische Geschäftsprozesse sein können und ermöglicht es KMU, sich risikolos und spielerisch mit den Möglichkeiten der sicheren elektronischen Abwicklung von Geschäftsprozessen auseinanderzusetzen. Dass IT-Sicherheit ein wichtiges Kernthema der Messe war, das viele Interessenten anzog, wurde dabei sehr gut deutlich. Wer vor Ort die Gelegenheit verpasst hatte, den eBusiness-Demonstrator für KMU genauer unter die Lupe zu nehmen, hat online jederzeit die Möglichkeit dazu. Auf der Projektwebseite www.gesine-digital.de können alle Interessierten anhand eines exemplarischen Rechnungsprozesses die sichere elektronische Abwicklung von Geschäftsprozessen auf Herz und Nieren prüfen und für das eigene Unternehmen und die eigenen Prozesse möglichen Nutzen der Prozessautomatisierung und -digitalisierung ableiten.

Digitale Rechnungsbearbeitung war ein klarer Schwerpunkt der diesjährigen IT & Business, was die Themenwahl noch einmal bestätigte. Am Messestand überzeugte die AristaFlow-Lösung durch seine anwenderfreundliche und gut durchdachte Benutzeroberfläche. Auch waren die Interessenten von der einfachen Bedienung und Anpassbarkeit der Software beeindruckt.

Neben der digitalen Rechnungsbearbeitung war das allgegenwärtige Thema „Industrie 4.0“ auf der Messe deutlich spürbar. Hier konnte AristaFlow mit durchgängiger Prozessorientierung und Vernetzung punkten, die auch im Projekt GESINE zum Einsatz kam. Mit der innovativen Workflow-Technologie können alle an der Wertschöpfung beteiligten Akteure, seien es Menschen, Systeme oder Anwendungen, miteinander gekoppelt und vernetzt werden, um effiziente und gleichzeitig hoch flexible Prozesse zu realisieren.

Die Themen „Wissens- und Risikomanagement“, wie sie zur Erfüllung der ISO 9001:2015 gefordert werden, wurden auf der IT & Business als wichtig erkannt. Hier ließ sich aber auch klar erkennen, dass es kaum Anbieter gibt, die umfassende systematische Lösungen bieten können und sich dabei noch prozessorientiert aufstellen.

Zwischen den Mitausstellern ergaben sich interessante Gespräche und Kontakte. Mit Anbietern von ERP, MES und EIP wurden zudem interessante Gespräche geführt und gemeinsame Interessen und Potenziale erkannt, die sich speziell auf die adressierten Themen „Industrie 4.0“ und „ISO 9001:2015“ bezogen. Ein durchweg positiver Auftritt!

Bei allen Besuchern bedanken wir uns herzlich für das Interesse und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit. ■ DS



Martin Jurisch (Geschäftsführer der AristaFlow GmbH) im Interview

Elektronische Geschäftsprozesse – Sicherheit, Effizienz, Einfachheit

Am Freitag den 23.10.2015 fand in Zusammenarbeit und in den Räumlichkeiten der IHK für Oberfranken Bayreuth das erste Seminar „Elektronische Geschäftsprozesse – Sicherheit, Effizienz, Einfachheit“ im Rahmen des Förderprojektes GESINE (Geschäftsprozess-Sicherheit zur Verstärkung des Einsatzes von eBusiness-Standards) statt.

Der kleine Teilnehmerkreis von fünf Unternehmensvertretern, der durch eine weitere krankheitsbedingte Absage noch weiter minimiert wurde, bot die Möglichkeit, die Gruppe sehr intensiv und individuell zu betreuen. Nach einem ersten Kennenlernen und der Vermittlung von theoretischen Grundlagen zu den Themen „Geschäftsprozesse allgemein“, „Geschäftsprozessmanagement“ und der Prozessmodellierungs-Notation „BPMN“ wurden intensiv Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe gemeinschaftlich modelliert. Hierbei kamen nicht nur Übungsaufgaben zum Einsatz, sondern es konnten auch tatsächliche Prozesse aus den Unternehmen der einzelnen Teilnehmer abgebildet und diskutiert werden. An der einen oder anderen Stelle wurden sogar erste Ansätze einer Optimierung identifiziert.

Nach dem ½-tägigen Seminar wurde noch weiter über mögliche Fortführungs- und Vertiefungsmöglichkeiten des Themas „Geschäftsprozessmanagement und -modellierung“ diskutiert.

Aufgrund des ersten sehr positiven Feedbacks der Teilnehmer sind für 2016 bereits weitere Workshops zu diesem Thema am BF/M und der IHK für Oberfranken Bayreuth in Planung. Wir halten Sie dazu auf dem Laufenden!



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Das Projekt GESINE (www.gesine-digital.de) ist Teil der Initiative „eStandards – Geschäftsprozesse standardisieren, Erfolg sichern“ des Förderschwerpunkts „Mittelstand-Digital“ und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) bis einschließlich 31.12.2015 gefördert.

Ein zentrales Projektergebnis war u. a. die Entwicklung eines Schulungs- und Beratungskonzepts für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), um diese gezielt bei der Einführung von digitalen Lösungen im Unternehmen zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit der Fraunhofer Projektgruppe Wirtschaftsinformatik in Bayreuth wurde das Konzept ausgearbeitet, umgesetzt und in Form eines modular aufgebauten Seminars in Kooperation mit der IHK für Oberfranken Bayreuth durchgeführt. Klar definiertes Ziel war es, die vorhandenen Bedenken der KMU im Zuge der Digitalisierung aufzunehmen, Möglichkeiten für eine effizientere Arbeitsweise aufzuzeigen und das Thema „Geschäftsprozessmanagement“ als wichtiges Thema im Unternehmen zu verankern.

Weiterführende Informationen lassen wir Ihnen auf Wunsch gerne zukommen. ■ PV



IHK-Seminar: Elektronische Geschäftsprozesse – Sicherheit, Effizienz, Einfachheit

EUDiM Projektrückblick

Was in den letzten zwei Jahren passiert ist ...

Das Projekt EUDiM, welches im Dezember 2013 am BF/M startete, nähert sich nun langsam dem Ende. Mit unseren Partnern aus Bamberg, Barcelona, Rom, Wien und Heilbronn können wir auf eine arbeitsintensive, aber auch sehr interessante und ergebnisreiche Projektlaufzeit zurückblicken.

Gefördert von der Europäischen Kommission, war es das Projektziel, den Umgang mit kultureller Vielfalt in kleinen und mittleren Unternehmen zu untersuchen und die Situation zugewandeter Fachkräfte aus Nicht-EU Staaten näher zu beleuchten und entsprechende Handlungsempfehlungen für die unternehmerische Praxis abzuleiten. Nachfolgend möchten wir Ihnen eine kurze Rückblende auf das Projekt und die verschiedenen Aktivitäten geben.

Dezember 2013 – April 2014

Im Januar 2014 trafen sich alle Projektpartner erstmals zu einem Kick-off Meeting in Nürnberg, um die Projektinhalte und erste Arbeitsschritte zu besprechen. Im Anschluss wurde länderübergreifend damit begonnen, bestehende Erkenntnisse zum Thema aus wissenschaftlicher und praxisorientierter Literatur zusammenzutragen und wichtige Inhalte festzuhalten. Im Ergebnis sind ein länderübergreifender sowie vier länder-spezifische Hintergrundberichte entstanden, die die Basis für das weitere Vorgehen bildeten. Die Berichte lieferten Einblick in aktuelle Zuwanderungsstatistiken, Forschungsergebnisse und bisherige Arbeiten im Bereich des Diversity Management. Über alle Länder hinweg konnte festgestellt werden, dass der Umgang mit kultureller Vielfalt in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat und sich Wissenschaft wie auch Praxis verstärkt mit dem Thema auseinandersetzen. Ein gezielter Fokus auf kleine und mittelständische Unternehmen blieb



bisher zumeist jedoch aus, wodurch erneut die Relevanz unseres Vorhabens betont wurde.

April 2014 – Juli 2014

Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche wurden bei einem Treffen aller Projektpartner in Rom diskutiert, um Schlussfolgerungen für das weitere Vorgehen zu ziehen und bereits existierende Erkenntnisse in die Projektarbeit einfließen zu lassen. Das Meeting wurde entsprechend auch genutzt, um gemeinschaftlich die Durchführung von Experteninterviews und Fokusgruppen mit zugewanderten Fachkräften zu planen. Dabei galt es, zentrale Inhalte und Fragen herauszuarbeiten, die einen tieferen Einblick in die Situation zugewandeter Fachkräfte und den Umgang mit kultureller Vielfalt erlauben würden. Durch das Zusammenspiel der verschiedenen Akteure sind vielfältige Sichtweisen eingeflossen, die auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden mussten. Zu den befragten Experten zählten Ansprechpartner aus Wissenschaft und Praxis, die sich in Ihrer Tätigkeit bereits intensiver mit dem Management von kultureller Vielfalt auseinandergesetzt haben.

Für die Fokusgruppen war es unser Ziel, zugewanderte Fachkräfte aus Nicht-EU Ländern zu gewinnen, die die Integration in ein fremdes kulturelles Umfeld und einen neuen Arbeitsplatz aus ihrer persönlichen Perspektive schildern konnten. Von allen

Partnern wurden mindestens 5 Experteninterviews sowie 2 bis 3 Fokusgruppen durchgeführt. Die gemeinschaftlich erarbeiteten Interviewleitfäden erlaubten es uns anschließend, die gewonnenen Einblicke zu vergleichen und in einem Bericht festzuhalten. Zusammenfassend hat sich gezeigt, dass in einigen Betrieben bereits Maßnahmen zum verbesserten Umgang mit kultureller Vielfalt zum Einsatz kommen. Oftmals mangelt es jedoch an einem ganzheitlichen Vorgehen, das auch einen Wandel in der Unternehmenskultur herbeiführt. Aus Sicht der Zuwanderer wurde Verbesserungspotenzial vor allem in der Rekrutierungspolitik gesehen. Zu hohe Ansprüche, beispielsweise in Bezug auf sprachliche Kompetenzen, würden oftmals zu Fehlbesetzungen und Überqualifizierung führen, wodurch Potenziale der zugewanderten Fachkräfte nicht genutzt werden. Zusätzlich wurde betont, dass weniger die fachliche sondern vielmehr die soziale Integration Schwierigkeiten bereitet. Der Beziehungsaufbau zu einheimischen Kollegen fällt oftmals schwer – auch weil die kulturelle Offenheit in der Bevölkerung fehlt. Die Teilnehmer nannten uns außerdem viele Ansatzpunkte, die aus ihrer Sicht zu einer verbesserten Integration zugewandeter Fachkräfte beitragen könnten. Herauszufinden, in wie weit diese und andere Maßnahme des Diversity Managements schon in die Unternehmenspraxis Einzug gehalten haben, war das Ziel der schriftlichen Befragung, die im nächsten Projektschritt geplant war.

Juli 2014 - August 2015

Im Juli 2014 trafen sich alle Projektpartner zu einem erneuten Meeting in Barcelona, um die Grundlage für eine umfassende schriftliche Befragung von Unternehmen und zugewanderten



Fachkräften zu erarbeiten. Diese sollte repräsentative Ergebnisse zum Umgang mit kultureller Vielfalt in kleinen und mittleren Unternehmen liefern. Zu den Themenfeldern der Befragung gehörten der Einsatz und die Effektivität verschiedener Maßnahmen, die Einbindung ins Unternehmen sowie mögliche Schwierigkeiten, die sich bei der Umsetzung von Maßnahmen und dem Umgang mit kultureller Vielfalt ergeben. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Analyse potentieller Effekte, die sich durch den effektiven Umgang mit kultureller Vielfalt erzielen lassen. Es wurden zwei verschiedene Fragebögen entwickelt, die es ermöglichen sollten, die genannten Aspekte aus unternehmerischer wie auch individueller Sicht der Fachkräfte zu erheben und - wenn möglich - zu vergleichen. Zielgruppen waren dementsprechend Vertreter kleiner und mittlerer Unternehmen - zumeist aus der Geschäftsführung oder Personalabteilung - sowie zugewanderte Fachkräfte aus Nicht-EU Ländern, die zu diesem Zeitpunkt in kleinen und mittleren Unternehmen tätig waren. Neben der Erstellung der Fragebögen in drei verschiedenen Sprachen stellte uns die Identifikation und Akquise geeigneter Teilnehmer vor eine große Herausforderung. Dies war unter anderem Thema bei einem letzten Treffen der Projektpartner in Wien im Januar 2015. Umso erfreulicher war es für uns, dass sich letztendlich über 300 Unternehmen an der Befragung beteiligten. Insbesondere, da wir einige interessante Erkenntnisse gewinnen konnten, die konkrete Hinweise auf Handlungsfelder lieferten und es erlaubten, vielversprechende Maßnahmen zum Umgang mit kultureller Vielfalt zu identifizieren. Eine Präsentation der Ergebnisse fand im Mai 2015 bei der Abschlusskonferenz in Brüssel statt. Zudem wurden die Ergebnisse bei verschiedenen Veranstaltungen und internationalen Konferenzen vorgestellt. Einen detaillierten Bericht, der im Sommer 2015 erarbeitet wurde, finden Sie auf unserer Homepage www.eudim.eu.

Aktuell

Auf Basis der gesammelten Informationen und Daten wird im Frühjahr 2016 ein Handlungsleitfaden veröffentlicht, der insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen Hinweise zur Integration zugewanderter Fachkräfte und zum verbesserten Umgang mit kultureller Vielfalt liefern soll. In Zeiten des demografischen Wandels möchten wir Entscheidungsträger in den Unternehmen dabei unterstützen, dem Fachkräftemangel durch die gezielte Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zu begegnen und deren Integration erfolgreich zu gestalten, um so die gewonnenen Potenziale besser zu nutzen. Der offene und effektive Umgang mit kultureller Vielfalt steigert nicht nur die Attraktivität des Unternehmens bei der Rekrutierung von Fachkräften sondern schafft auch die Grundlage, diese längerfristig ans Unternehmen zu binden. Ein neues, besonderes Gewicht erhält das Projekt durch die zunehmenden Flüchtlingszahlen. Diese Menschen erfolgreich in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren wird in den nächsten Jahren die Aufgabe von Politik, Gesellschaft und Unternehmen sein. Entsprechend wichtig ist die frühzeitige Etablierung geeigneter Strukturen und Prozesse.

Abschließend möchten wir uns an dieser Stelle nochmals ganz herzlich bei allen Unterstützern sowie Teilnehmern an Experteninterviews, Fokusgruppen und der schriftlichen Befragung bedanken, ohne deren freiwilliges Engagement die Realisierung des Projektes nicht möglich gewesen wäre. Auf unserer Homepage www.eudim.eu finden Sie Projektberichte und werden über die Veröffentlichung des Leitfadens informiert. ■ RH



Pflicht oder Kür! Die Durchführung einer gesetzlichen Pflicht als Chance zur Reduzierung von Fehlbelastungen

Unternehmen sind seit Ende des Jahres 2013 dazu verpflichtet, bei der Ermittlung von Gefährdungen, denen ihre Beschäftigten ausgesetzt sind, auch die psychischen Belastungen zu berücksichtigen. Diese Gesetzesänderung stellt viele Unternehmen vor die Frage, was unter dem Begriff der psychischen Belastungen zu verstehen ist und wie eine Ermittlung oder gar Beurteilung dieser zu erfolgen hat. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen stehen bei der Durchführung vor besonderen Herausforderungen.

Um sich dem Thema zu nähern, ist es zunächst von Bedeutung, von einem einheitlichen Begriffsverständnis auszugehen. Eine Definition der psychischen Belastung bietet die DIN Norm EN

ISO 10075-1:2000: Nach dieser bildet die psychische Belastung einen Sammelbegriff für alle von außen kommenden Einflüsse, die auf den Menschen einwirken. Der Begriff der Belastung ist – anders als im Alltagssprachlichen Gebrauch – neutral zu verstehen und kann, neben beeinträchtigenden Belastungen, auch positive Faktoren beinhalten.

Wichtig ist, sich im Rahmen der Analyse auf jene Belastungsfaktoren zu konzentrieren, die am Arbeitsplatz tatsächlich auftreten. Je nach Unternehmen und Branche sind an dieser Stelle unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen.

Wie eine psychische Gefährdungsbeurteilung konkret



Reduzieren Sie Fehlbelastungen gezielt durch das frühzeitige Erkennen und Entgegenwirken – mit geeigneten Maßnahmen.

durchgeführt werden soll, lässt der Gesetzesgeber weitestgehend offen. Ein wesentlicher Schritt ist dabei die Identifizierung der wesentlichen betrieblichen Akteure, die für die Durchführung bedeutsam sind. Diese sollten frühzeitig in die Durchführung eingebunden werden. Schlüsselfunktionen tragen dabei in der Regel Mitarbeiter/-innen aus der Personalabteilung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsräte, Betriebsärzte/-innen und gegebenenfalls externe Berater/-innen. Auch die Unterstützung der Geschäftsführung sollte frühzeitig gesichert werden.

Sind alle betrieblichen Akteure identifiziert, sollte eine Bestandsaufnahme durchgeführt werden. Hierbei ist es ratsam, sich zu Beginn auf die im Unternehmen vorliegenden Daten zu konzentrieren. Hierzu zählen beispielsweise Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen, Kranken- sowie Fluktuationsstatistiken. Diese Daten können bereits wichtige Hinweise auf mögliche Schwerpunkte der Analyse geben.

Einen weiteren wichtigen Schritt stellt die Auswahl der zu untersuchenden Arbeitsplätze oder Tätigkeiten dar. Der Gesetzgeber schreibt vor, dass die psychische Gefährdungsbeurteilung nach Art der Tätigkeit durchzuführen ist. Bei ähnlichen Arbeitsbedingungen genügt die Beurteilung einer Tätigkeit beziehungsweise eines Arbeitsplatzes (§ 5 II ArbSchG). Für die konkrete Umsetzung bedeutet dies, dass nicht jeder einzelne Arbeitsplatz untersucht werden muss. Jedoch kann die losgelöste Betrachtung eines einzelnen Arbeitsplatzes dazu führen, dass Mitarbeiter Belastungen unterschiedlich wahrnehmen und bewerten, wodurch es zu Verzerrungen kommen kann. Dies wiederum führt zu fehlerhaften Ergebnissen. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, auf wissenschaftliche Verfahren zurückzugreifen, welche die Balance zwischen individueller Wahrnehmung und Repräsentativität bei gleichzeitiger Einhaltung von Anonymität der Befragten sicherstellen.

Im Falle einer Zusammenfassung von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen sollte diese Zuordnung von Bereichen nachvollziehbar und begründbar sein. Hier stellt das Hinzuziehen eines Experten eine wichtige Unterstützung dar.

Im Zentrum der Analyse steht die Ermittlung und Bewertung der mit der Arbeit verbundenen Belastungen. Hierbei sollten die gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Arbeitsplätze mit und ohne Kundenkontakt sollten separat betrachtet werden. Auch räumliche Trennungen, wie die Arbeit in einem Einzelbüro gegenüber einer Produktionsanlage mit zum Teil lauten Maschinen, sollten berücksichtigt werden. Neben potenziellen negativen Belastungen sollten auch jene Faktoren berücksichtigt werden, die auf zwischenmenschlicher Ebene auftreten. Dies gilt auch für positive Aspekte, wie die Unterstützung durch Kollegen, da diese dazu beitragen kann, die Wirkung negativer Einflüsse zu reduzieren.

Nach der Identifikation potenzieller Belastungen ist es notwendig, diese entsprechend den gesetzlichen Vorschriften zu bewerten. Für die Bewertung empfehlen sich verschiedene Vorgehensweisen. Zum einen können Benchmarks mit teilweise vorhandenen Richtwerten oder auch DIN-Normen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen herangezogen werden. Hier sollte jedoch auf Details geachtet werden. Messfehler oder Fehlinterpretation können schnell zu Fehleinschätzungen und dem Ableiten ungeeigneter Maßnahmen führen! Auf Grund der Erfahrungswerte sollten hier Experten hinzugezogen werden.

Auch wenn eine derartige Analyse ohne psychologische Fachkenntnisse in der Praxis sehr schwierig ist, lohnt sich die Durchführung einer solchen. Neben der Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht können mögliche Fehlbelastungen frühzeitig erkannt und ihnen entgegengewirkt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen müssen nicht zwangsläufig teuer sein – gerade auf dem Gebiet der sozialen Beziehungen reichen zum Teil Gespräche, um Fehlbelastungen, die aus sozialen Beziehungen resultieren, entgegenzuwirken. Dadurch wird aus der gesetzlichen Pflicht zugleich eine Chance.

Gerne unterstützt Sie unsere Mitarbeiterin Frau Leifels bei der Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse. Kontaktieren Sie uns und wir lassen Ihnen ein individuelles Angebot zukommen.

KONTAKT

Katrin Leifels, M. A.

Telefon: 0921 530397-20

E-Mail: katrin.leifels@bfm-bayreuth.de

Julian Kettl (M. A.) – neuer Mitarbeiter am BF/M

Seit dem 1. November 2015 unterstützt Julian Kettl das BF/M in den Bereichen Mittelstandsfinanzierung und -controlling als wissenschaftlicher Mitarbeiter

Herr Kettl absolvierte sein Bachelorstudium „Internationale Wirtschaft und Entwicklung“ sowie sein Masterstudium „Internationale Wirtschaft und Governance“ an der Universität Bayreuth.

Er spezialisierte sich dabei auf die internationalen Finanzmärkte und die Institutionenökonomik. Besondere interkulturelle Erfahrungen sammelte er während seines Auslandssemesters in Stellenbosch/Südafrika und einer anschließenden „Abenteuerreise“ durch Namibia, Botswana und Simbabwe. Während seiner Studienzeit absolvierte Herr Kettl Praktika im Controlling eines mittelständischen Unternehmens, in der Mittelstandsfinanzierung einer Bank sowie bei einem Marktforschungsinstitut, wo er zudem über zwei Jahre als Werkstudent arbeitete.

Neben seiner Tätigkeit beim BF/M strebt Herr Kettl auch eine

Promotion im Bereich Finanzwirtschaft an der Universität Bayreuth an.

Sozial engagiert sich Herr Kettl als Ortsvorsitzender der Jungen Union in seinem Heimatort in Mittelfranken und unterrichtete während seiner Zeit in Südafrika Vorschulkinder im Armenviertel Kayamandi im Fach Englisch.

Julian Kettl spielt Basketball beim TV Lauf 1877 und zählt zu seinen weiteren Hobbys das Reisen und Lesen.

Sie erreichen Herrn Kettl telefonisch unter 0921 530397-21 oder per E-Mail an julian.kettl@bfm-bayreuth.de. ■ JK



Julian Kettl, M. A.

Stress in der Teamarbeit? Ich unterstütze Sie.



Katrin Leifels, M. A.

Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind ein bedeutsames Thema. Gerade im Bereich der sozialen Beziehungen ist eine Analyse für Unternehmen schwierig durchzuführen.

Neben meiner Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am BF/M promoviere ich zu dem Thema „Stressprävention in der Teamarbeit“ am Lehrstuhl von Herrn Prof. Dr. Kühlmann

an der Universität Bayreuth. Im Rahmen meiner Doktorarbeit werden mögliche stressauslösende Faktoren, die in der Zusammenarbeit in Teams auftreten, identifiziert. Gleichzeitig werden bedeutsame Ressourcen, die dazu beitragen, die Wirkung der stressauslösenden Faktoren zu reduzieren, analysiert und bewertet. Ziel der Untersuchung ist es, spezifische Anforderungen und Ressourcen einschließlich ihrer Wirkungen zu evaluieren, um negativen Auswirkungen präventiv entgegenwirken zu können. Durch die Untersuchung kann ich Sie dabei unterstützen, mögliche Faktoren, die in der Teamarbeit zu beachten

sind, aufzudecken und diesen proaktiv entgegenzutreten. Für Sie bedeutet dies eine Möglichkeit, stressauslösende Belastungen, die in der Zusammenarbeit in Teams auftreten, frühzeitig zu identifizieren und diesen entgegenwirken zu können – und das vollkommen kostenfrei.

Ich möchte Sie hiermit dazu ermutigen, an der Datenerhebung teilzunehmen. Diese erfolgt anonym mittels eines onlinebasierten Fragebogens, der in deutscher sowie englischer Sprache zur Verfügung gestellt wird. Die Erhebung und Auswertung erfolgen selbstverständlich anonym, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Über die Möglichkeit, Sie für dieses Vorhaben zu gewinnen, würde ich mich sehr freuen und sende Ihnen gerne den Link zur Umfrage.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne unter der Telefonnummer 0921 530397-20 oder katrin.leifels@bfm-bayreuth.de zur Verfügung.

Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung! ■ KL

IMPRESSUM

Herausgeber

Betriebswirtschaftliches Forschungszentrum
für Fragen der mittelständischen Wirtschaft e. V.
an der Universität Bayreuth (BF/M)

Mainstraße 5
D-95444 Bayreuth

Telefon: 0921 530 397-0
Telefax: 0921 530 397-10

E-Mail: info@bfm-bayreuth.de
Internet: www.bfm-bayreuth.de

Verantwortlich

Prof. Dr. Thorsten Knauer

Beiträge dritter Autoren geben nicht unbedingt die Meinung der
Redaktion wieder. Veröffentlichung und Verfielfältigung nur in
Absprache mit der Redaktion.
Alle Rechte vorbehalten.

Auflage: 300
Bildnachweis: Seite 1 shutterstock.com/Pressmaster
Seite 2 shutterstock.com/SydaProductions
Seite 8 www.campushunter.de
Seite 11 shutterstock.com/MatejKastelic
Seite 14 shutterstock.com/KieferPix

Redaktion

Dr. Christina Stadler (CS)
Ramona Heinz, M. Sc. (RH)
Julian Kettl, M. A. (JK)
Kätrin Leifels, M. A. (KL)
Dennis Schmidt, B. Sc. (DS)
Isabell Trebes (IT)
Dipl.-Kfm. Philipp Vogler (PV)
Dipl.-SpOec. Manuel Wolz (MW)
Anni Hofmann (AH)
Elisabeth Schweizer (ES)