

Verbands Nachrichten

Aus Unternehmen Für Unternehmen

KOMMENTAR von Dr. Matthias Kreft



Soziales und Verwaltung verschlingen kommunale Budgets

Städte und Gemeinden in Deutschland geben immer mehr Geld für Soziales und Verwaltung aus. Für Investitionen bleibt wenig übrig. Verantwortlich dafür sind vor allem Bund und

Länder. Nachrichten, dass Kommunen und Länder das bald kaum noch stemmen können, reißen nicht ab. Neue Zahlen des IW Köln zeigen, dass der Anteil der Sozialausgaben – etwa für Kinderbetreuung und Sozialhilfe – von 25 Prozent (1992) auf fast 38 Prozent (2022) gestiegen ist. Auch Verwaltungskosten legten stark zu und machen rund 20 Prozent des kommunalen Budgets aus. Gleichzeitig ist der Anteil für Infrastrukturmaßnahmen wie Straßenbau, Abwasser- und Müllentsorgung gesunken. Häufig bestimmt der Bund, dass Kommunen zahlen müssen, und verlangt ihnen einiges ab – etwa durch den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung oder höhere Leistungen in der Sozialhilfe. Zwischen 1992 und 2022 stiegen die Kosten für Soziales und Jugend auf das Doppelte. Verwaltungskosten verdoppelten sich in den vergangenen drei Jahrzehnten ebenso.

Für Aufgaben, bei denen Kommunen selbst entscheiden können – etwa beim Straßen- oder Wohnungsbau – bleibt kaum Geld übrig. Auch die Sachinvestitionen sind von 21 auf 12 Prozent gesunken. Der Investitionsstau steigt damit weiter an. Zugleich erreichte das Defizit der Kommunen 2024 mit knapp 25 Milliarden Euro einen neuen Rekord. Diese Zahlen zeigen das Desaster.

Die Bürger zahlen den Ausbau der Sozialleistungen der vergangenen Jahrzehnte heute mit kaputten Straßen und maroden Schulen. Investitionen bleiben auf der Strecke. Gleichzeitig gebe es in Städten und Gemeinden mit einer effizienteren Verwaltung einiges Sparpotenzial. Daseinsvorsorge beginnt nicht erst bei sanierten Straßen und Schulen, sondern vor allem auch bei einer effektiven Verwaltung.

Zeitumstellung:

Frühe Dunkelheit trifft die Arbeitswelt – so bleiben Beschäftigte leistungsfähig und gut gestimmt



Bild: KI-generiert mit ChatGPT

Mit der Umstellung auf die Winterzeit wird es am späten Nachmittag deutlich früher dunkel. Diese Veränderung hat spürbare Auswirkungen auf den Arbeitsalltag: "Der abrupte Lichtmangel kann Müdigkeit verstärken, die Konzentrationsspanne verkürzen und die Stimmung dämpfen", so Nora Johanna Schüth, wissenschaftliche Expertin des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sind Betriebe und Beschäftigte jetzt gleichermaßen gefragt, zielgerichtet gegenzusteuern.

"Licht ist der stärkste Taktgeber unserer inneren Uhr. Wenn es früher dunkel wird, verschiebt sich unser zirkadianer Rhythmus – das kann Leistungseinbußen und Stimmungstiefs begünstigen", so die Expertin. "Mit klugem Lichtmanagement, Tageslichtnutzung und kleinen Routinen lassen sich diese Effekte wirksam abfedern."

Viele Beschäftigte verlassen in der Herbst- und Winterzeit das Haus im Dunkeln und kehren auch erst bei Dämmerung oder Dunkelheit wieder zurück nach Hause. Viel Gelegenheit dazu, ausreichend Tageslicht zu erhaschen, gibt es meist nicht. Auswirkungen können sein:

- **Erhöhte Tagesmüdigkeit & "afternoon dip":** Weniger natürliches Licht am Nachmittag schwächt Wachsignale, während Fehlerquote und Reaktionszeiten steigen können.
- **Stimmungs- und Motivationsdämpfer:** Kürzere Helligkeitsphasen begünstigen saisonale Verstimmungen; die subjektive Arbeitszufriedenheit kann sinken.
- **Sicherheitsrisiken auf Wegen:** Dämmerungsfahrten erhöhen Unfallrisiken für Beschäftigte, die zur Arbeit pendeln (Sehen, Gesehenwerden, Müdigkeit).
- **Belastung im Schichtdienst:** Früh-/Nachtdienste geraten stärker aus dem Takt, Regenerationszeiten können kritischer werden.

Idealerweise integrieren Beschäftigte "Lichtpausen" in den Arbeitsalltag, indem sie zum Beispiel die Mittagspause zum Spaziergang nutzen, statt in die Kantine zu gehen oder die arbeitsfreien Tage dafür nutzen, sich möglichst viel im Freien aufzuhalten, so die Arbeitspsychologin. Konstante Schlaf- und Aufstehzeiten sollten eingehalten werden, um den eigenen Rhythmus nicht aus dem Takt zu bringen und wer auf den Kaf-

Fortsetzung

fee nach 15 Uhr verzichtet, unterstützt seinen regenerativen Schlaf.

Aber auch Arbeitgeber können ihre Beschäftigten in der dunklen Jahreszeit unterstützen, so Schüth:

Licht ergonomisch gestalten

- Arbeitsplätze der Arbeitsaufgabe entsprechend beleuchten und dabei darauf achten, dass sie blendfrei und flimmerarm ist
- Wege, Treppen, Außenbereiche gut ausleuchten. Kontraste und Markierungen prüfen.

Tageslicht offensiv nutzen

- Aufgaben, die eine hohe Konzentration erfordern, wenn möglich, in die hellen Vormittagsstunden legen.
- Aktive Pausen draußen fördern (10-20 Minuten reichen für einen messbaren Effekt).
- Für Besprechungen, die ohne technische Unterstützung und Notizen auskommen, bietet sich ein "Walk & Talk" an Licht und Luft an.

Sicher unterwegs

- Pendelsicherheit an die Beschäftigten adressieren: Reflexmaterial, Beleuchtung für Fahrräder, Hinweise zu Dämmerungsrisiken und rutschigem Herbstlaub.
- Bei langen, dunklen Pendelstrecken kann geprüft werden, ob gegebenenfalls Homeoffice-Tage möglich sind.

"Der früher einsetzenden Dunkelheit kann begegnet werden: Gute Beleuchtung, Tageslichtfenster im Kalender und kleine Gewohnheiten können Beschäftigte dabei unterstützen, konzentriert und gut gelaunt zu bleiben", sagt Schüth.

Erfolgreiches Projekt FAZIT zur Fachkräftegewinnung geht in die zweite Runde

Tibor akquiriert Auszubildende in der Mongolei und Tadschikistan



Azubis in Suhl

Seit fast drei Jahren akquiriert die TIBOR GmbH Auszubildende und Fachkräfte für Thüringer Unternehmen in der Mongolei. Bisher konnten 64 Bewerber ihre Ausbildung beginnen. Gewonnen werden sie über Partner im Herkunftsland, insbesondere über deutsche Sprachschulen.

TIBOR übernimmt die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, organisiert Interviews, unterstützt beim Visumverfahren und bereitet die Interessierten auf das Leben und Arbeiten in Thüringen vor. Zu den Kunden zählen unter anderen Unternehmen aus der Gastronomie, dem Nahrungsmittelgewerbe, der Metall- und Elektroindustrie. Ausbildungsleiter Volker Herrmann bei Ospelt Food Establishment in Apolda ist sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit des Teams vom Projekt FAZIT und seinem Auszubildenden Batsuren Baldorj aus der Mongolei, der

bereits das zweite Lehrjahr im Beruf Mechatroniker absolviert. "Batsuren ist teamfähig, hat ein ruhiges und ausgeglichenes Wesen, eine gute Auffassungsgabe und es macht einfach Freude mit ihm zu arbeiten. Von Anfang an hat er sich gut integriert. Er spielt gemeinsam mit anderen Mitarbeitern unseres Unternehmens im Tischtennisverein und bringt sich auch darüber hinaus vielfältig ein", sagt Volker Herrmann.



Azubis in Eisenach

Bilder: Tibor

Ab Januar 2026 startet das Projekt FAZIT in die zweite Runde. Neben der Mongolei kommt als Herkunftsland Tadschikistan mit einem großen Potential an gut ausgebildeten Fachkräften und Ausbildungsinteressierten hinzu.

Sie sind auf der Suche nach motivierten Mitarbeitenden und Auszubildenden?

Dann melden Sie sich bitte bei Kathrin Riemann, Tibor-Geschäftsstellenleiterin unter: fazit@tibor.eu oder T 03643 498900.

Deutscher Demografie Preis wird erstmals am 4. Juni 2026 in Thüringen verliehen

Bewerbungsphase startet am 15. November 2025

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel setzt Sozialsysteme zunehmend unter Druck. Mit dem Deutschen Demografie Preis (DDP) stellt das Demographie Netzwerk (ddn) e.V. dieser Entwicklung fundierte und innovative Lösungen entgegen. Mit dem Preis werden diversere, zukunftsorientierte Belegschaften prämiert, die in modernen, attraktiven Arbeitswelten sinnstiftende Aufgaben übernehmen, deren Gesundheit erhalten wird und die kontinuierlich weiterqualifiziert werden. Gesucht werden gute Konzepte, die gute Lösungen von Organisationen sichtbar machen, von

denen andere lernen können, damit der demografische Wandel besser gestaltet werden kann. Interessierte können ihre Ideen in vier Kategorien einreichen:

- Wirksame Vielfalt – Zusammenhalt stärken
- Kompetenzen entwickeln – Perspektiven schaffen
- Die Zukunft der Arbeit gestalten
- Gesundheit ganzheitlich fördern

Bewerbungen für den Deutschen Demografie Preis 2026 können vom 15. November 2025 bis zum 31. Januar 2026 erfolgen.

Bewerbungsvoraussetzungen sind auf der Webseite einsehbar. Die Jury bewertet Demografiebezug, Zielsetzung, Herausforderungen, Wirksamkeit, Ressourcen, Übertragbarkeit sowie den Innovationsgrad.

Die besten Ideen werden am 4. Juni 2026 im Volkshaus Jena prämiert.

Alle Informationen dazu finden Sie hier: www.deutscher-demografie-preis.de



Unterstützer des Deutschen Demografie Preises sind: Jenoptik, Züblin, BVR, Berliner Volksbank, Volksbank Ulm-Biberach, Bahn BKK, Sparda-Bank, DEVK, Stadtwerke Jena, Jena Kultur und das IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens.

"Wir wollen neue Geschmackrichtungen an den Markt bringen"

Schokoladenfabrik Stollwerck stellt sich in der Region neu auf

Die Firma Stollwerck ist seit 1991 in Saalfeld ansässig und gehört seit 2011 zur belgischen Unternehmensgruppe Baronié Group. Das Werk in Saalfeld wurde 1901 gegründet und 1991 von Stollwerck übernommen, die dort weiterhin Schokolade produzieren. Aktuell beschäftigt die Firma 420 Mitarbeiter und sechs Auszubildende. Seit 2023 ist Normann Wagner Werkleiter in Saalfeld. Verbandssprecherin Dr. Ute Zacharias sprach mit ihm über die Herausforderungen der Branche, Nachhaltigkeit und regionale Verankerung.

Die wirtschaftliche Lage ist im Moment sehr angespannt. Wir sind im dritten Jahr der Rezession. In Ihrer Branche gibt es auch massive Preissteigerungen, Stichwort Kakao. Wie meistern Sie die aktuellen Herausforderungen?

Es ist schwierig, sich an den Märkten zu behaupten. Letztlich müssen Preissteigerungen weitergegeben werden an den Lebensmittel-Einzelhandel (kurz LEH) – da bleibt uns nichts anderes übrig, sonst sind wir pleite. Das bedeutet natürlich, dass wir unsere Produktion so weit wie möglich optimieren haben und weiterhin optimieren, dass man dann nicht anders kann, als die Preise entsprechend hochzusetzen. Das ging anderen Konkurrenzfirmen auch so. Natürlich ist der LEH nicht erfreut und möchte am liebsten nichts weitergeben. Doch er kann sich auch nicht leisten, dass ein Lieferant nach dem anderen in Konkurs geht. Es gab einen Preisanstieg bei allen Herstellern.

Das heißt es bleibt teuer? Wie beziffern Sie die Preissteigerungen?

Ja, meist über 20 Prozent. Kakao stieg sogar um 30 Prozent.

Welche Wege gibt es gegenzusteuern, außer der Weitergabe von Kosten?

Wir versuchen energie günstig einzukaufen, so nachhaltig wie möglich zu sein und die Fixkosten möglichst gering zu halten. Aber das ist eine Sache, die sonst auch passiert. Irgendwann ist dann auch das Ende der Fahnenstange erreicht. Wir sind froh, dass wir unseren Standort und die positiven Zahlen halten können – und das ist letztendlich ja auch das Ziel.

Können Sie einen Einblick geben, wie sich die aktuellen Entwicklungen an den globalen Rohstoffmärkten auf Ihre Einkaufspolitik auswirken?

Ja, über Kooperationspartner im Kakao-sektor. Und wir haben über die Konzerngruppe einen zentralen Einkauf, der in der Schweiz sitzt und über die ganzen Werke zentral einkauft. Auf diesem Weg bekommen wir andere Konditionen.

Wie ist die Auftragslage in Ihrer Firma?

Aktuell gut. Wir sind eine der wenigen Fabriken mit Wachstum, weil wir das 100-Gramm-Tafel-Segment bedienen, die im

Flossenpack oder Schlauchbeutel und automatisch hergestellt werden können. Das ist unser Vorteil. Großpackungen mit 200- oder 300-Gramm-Schokoladen wie Weih-nachtsmischungen sind rückläufig.

Kommen wir zur Beschäftigungslage. Wie wirkt sich die derzeitige Situation auf die Beschäftigungslage aus?

Früher beschäftigten wir von August bis April Saisonkräfte, die dann arbeitslos waren, um sie dann im August wieder einzustellen. Wir haben eine bessere Lösung gefunden, indem wir 20 Saisonkräfte anstellten, mit einem Anstellungsvertrag für die Saison, in dem sie das ganze Jahr 75 Prozent Lohn bekommen. In der Saison arbeiten sie 100 Prozent und in der Zeit nach Ostern, wenn bei uns Flaute ist, haben sie frei. Sie werden nach Tarif bezahlt, bauen eine Zeit lang Stunden auf und dann wieder ab. Sie wissen genau: Ich kann hier wieder anfangen und habe diese Prozedur mit dem Arbeitsamt nicht. Das kommt bei den Beschäftigten gut an. Wir haben auch die Möglichkeit, Zeitarbeiter spitzenmäßig einzusetzen und tarieren das Ganze dadurch dann ein bisschen aus. Zurzeit gehen etwa 20 Mitarbeiter jährlich in Rente, die wir sukzessive nachbesetzen. Wir brauchen die Qualifikation hier im Haus. Wir halten unseren Personalstand stabil – weil wir zum Teil auch im Vierschichtsystem arbeiten – und sind deshalb eher im Personalzuwachs, als dass wir Personal abbauen.

"Künftig gehen wir wieder mehr in die Öffentlichkeit, um ein größeres Netzwerk aufzubauen und Synergien zu nutzen."

Normann Wagner

Wenn Sie jährlich 20 Fachkräfte einstellen, lässt es darauf schließen, dass Sie genügend Leute finden?

Ja, wir haben mit den Akteuren vor Ort geredet. Wir haben Anfang des Jahres zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. 40 Vermittler der Arbeitsagentur besichtigten das Werk und bekamen einen Eindruck, was hier passiert und welche Arbeitskräfte gebraucht werden. Als ich 2023 hier anfang, gab es das Außenbild, dass wir bald zumachen würden. Da steuerten wir gegen. Eine Zeit lang, gingen die Zahlen runter und die Stimmung



Normann Wagner, Werkleiter in Saalfeld

Bild: Stollwerck

war schlecht. Das haben wir mit Vertrieb und Geschäftsleitung umgedreht und mehr Aufträge generiert.

Sie erwähnten, dass Sie nachhaltig agieren. Was heißt das denn bei Ihnen?

Wir achten auf unsere Ressourcen. In Sachen Wasserrecht haben wir investiert: Wir haben die Wasserrechte an der Saale und können die Saale mit dem Seitenarm nutzen, um zum Beispiel über eine Turbine Strom zu gewinnen. Wir produzieren unseren eigenen Strom. Zu etwa sechs Prozent deckt er das ab, was wir im Werk brauchen. Ist aber auch richtig Geld, was dieses Verfahren einspielt. Das dient zur Gewinnung von Kälte für Kälteanlagen. Denn wir haben Kälteanlagen, die wir über die Saale erreichen. Dafür haben wir aktuell 700.000 Euro investiert in eine Fischtreppe, die uns das Land Thüringen mit 200.000 Euro gefördert hat. Diese Fischtreppe steht kurz vor der Fertigstellung. Wenn wir das nicht gemacht hätten, hätten wir das Wehr abbauen müssen und die Saale renaturieren müssen. Das wären dann 5 bis 10 Millionen Euro gewesen, die wir dafür hätten ausgeben müssen.

Welche strategischen Ziele verfolgen Sie für die kommenden Monate und Jahre?

... neue Ideen an den Markt zu bringen, die ich natürlich nicht verraten kann. Dazu gehören neue Konzepte für Pralinen, Trüffel und Riegelprodukte mit neuen Geschmacksrichtungen und andere Varianten, die man ins Spiel bringen kann.

Vielen Dank für das Gespräch.



Bild: Björn Wylezich/stock.adobe.com

SCHULEWIRTSCHAFT-Preis Auszeichnung für herausragendes Engagement in der Berufsorientierung

Jungen Menschen Perspektiven durch eine starke Ausbildung zu bieten, ist ein Anliegen von **Kaeser Kompressoren Werk Gera**. Mit Schulkooperationen bringt das Unternehmen junge Talente früh in Kontakt mit Technik und zeigt, wie vielseitig und zukunftsweisend die Berufe in der Metall- und Elektroindustrie sind.

Für das vorbildliche Engagement wird am 14. November in der Landesvertretung Baden-Württemberg in Berlin **Kaeser Kompressoren** sowie **zwei weitere Unternehmen aus Thüringen** mit dem diesjährigen SCHULEWIRTSCHAFT-Preis "Engagement sichtbar machen" ausgezeichnet.

SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland vergibt den Preis, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert wird, in diesem Jahr zum 14. Mal. Ausgezeichnet werden engagierte Unternehmen und Kooperationen mit Schulen, die sich in besonderer Weise für die Berufliche Orientierung junger Menschen einsetzen. Vergeben wird der Preis in verschiedenen Kategorien – für langjährige Akteurinnen und Akteure im SCHULEWIRTSCHAFT-Netzwerk ebenso wie für neue Engagierte, die erstmals durch ihre Aktivitäten überzeugen.

Weitere Informationen zu den diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträgern und zum Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen finden Sie hier:

www.schulewirtschaft.de/preis/

www.schule-wirtschaft-thueringen.de/vor-ort/arbeitskreise



Mit viel Herzblut und spannenden Projekten entstehen neue Impulse für die berufliche Orientierung. Dank der ehrenamtlichen Mitstreiterinnen und Mitstreiter erleichtern sie den Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufswelt. Besonders Unternehmen profitieren von dieser Zusammenarbeit – sie knüpfen frühzeitig Kontakte zu jungen Talenten, lernen die Fachkräfte von morgen kennen und zeigen zugleich gesellschaftliches Engagement in ihrer Region. Wer sich im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT einbringt, gestaltet aktiv die Bindekräfte zwischen Schule und Betrieb und trägt dazu bei, dass Jugendliche mit Neugier in ihre berufliche Zukunft starten können.

Interessierte Unternehmen, die diesen Austausch mitgestalten möchten, sind eingeladen, sich dem Netzwerk anzuschließen und eigene Impulse einzubringen.

EINLADUNG Internationale Fachkräfte gewinnen und beschäftigen

27. November 2025

14:00 bis ca. 17:15 Uhr

Berufsbildungszentrum der HWK Erfurt
(Alacher Chaussee 10, 99092 Erfurt)

Was erwartet Sie?

Informationen ...

- zur Gewinnung von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften
- zum Onboarding und zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- und zu Unterstützungsangeboten und Fördermöglichkeiten

Methodik ...

- Austausch an fünf verschiedenen Thementischen mit Expertinnen und Experten
- Einblicke in die Praxis und Vernetzung

Für Informationen und Anmeldung:

www.hwk-erfurt.de/praxisaustausch

Für Sie vor Ort:



Auf der Suche nach dem Sinn hinter den Dingen



So läuft's in der Thüringer Wirtschaft.
Alle Folgen unter www.vwt.de/podcast und bei Spotify: "Thüringer Wirtschaft live ..."

Folgen Sie uns,
um nichts mehr
zu verpassen!



Linked in

Herausgeber: Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Verbandssprecherin Dr. Ute Zacharias
Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt, T 0361 6759-153, F 0361 6759-266, presse@vwt.de

Fotos: Verbände, wenn nicht anders bezeichnet

Layout, Satz und Produktion: design + werbung, Diplom-Designer Bernd Wudtke
Karl-Marx-Straße 24, 99765 Heringen/Helme OT Uthleben, Telefon 036333 62711, wudtke@wede.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in unseren Texten meist die männliche Form. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gemeint.

gedruckt auf 80 g Cyclus Offset FSC Recycled 100 %



www.vwt.de