

ASF AKADEMIE Steinwald - Fichtelgebirge für Wirtschaft, Technik und Kultur
Kommunikationszentrum des Mittelstandes e.V.

IHK IHK-Gremium Marktredwitz-Selb

AGI Hochfranken plus e.V.

WJ Wirtschaftsjunioren Fichtelgebirge

FV Förderverein „Lebens- & Wirtschaftsraum Fichtelgebirge e.V.“

ZUM MITNEHMEN

MEINUNGEN DURCH BLICK

Ausgabe Dezember 2025

Titelthema / Politik

- 2 Interview mit Martina von Waldenfels: „Unser Staat funktioniert nur mit starken Parteien“

Wirtschaft

- 4 Trendauswertung Wirtschaftslage
IHK-Gremium Marktredwitz-Selb
- 6 ProComp – E-Rechnungspflicht 2026
- 7 Investition in die Zukunft –
Klinge Standort Wunsiedel
- 8 WAFIOS: Maschinenbau, Tradition und Moderne
- 9 Müssel liefert Maschinen in die ganze Welt
- 10 „Führen heißt wahrnehmen – nicht verwalten“
Diana Grillmeier
- 12 Emotionale Intelligenz als Zukunftskompetenz
Silke Küstner
- 14 Seminar "Achtsamkeit im Berufsleben"
Michael Waldenmayer

Serie

- 15 Praxis-Tipps – nicht nur für Unternehmer
Entschiedenheit als Erfolgsfaktor

Kultur

- 16 Die Luisenburg-Festspiele und die Kunst
Birgit Simmler

Gesellschaft

- 18 Tradition bewahren - Glauben leben - Zukunft gestalten
- 20 Die Region. Das Buch – Neuauflage
Lebensart genießen – im Fichtelgebirge
- 21 Gemeinschaft, Werte und 50 Jahre Einsatz
Rotary Club Fichtelgebirge

„Unser Staat funktioniert nur mit starken Parteien“

„Politik muss Raum für Möglichkeiten schaffen und nicht Verhinderer sein. Politik sollte Grenzen vorgeben, aber nicht alles regulieren wollen. Politik muss den Mut haben, die Verantwortung bei den Menschen selbst zu belassen!“ Bei der Kreisdelegiertenversammlung Ende Juli 2025 wurde Martina von Waldenfels zur neuen CSU-Kreisvorsitzenden gewählt. Eine Besonderheit zum Start: Ausnahmslos alle Delegierten gaben ihr ihre Stimme und sprachen ihr damit das Vertrauen aus ...

Lesen Sie weiter auf Seite 2



„Unser Staat funktioniert nur mit starken Parteien“

Interview mit Martina von Waldenfels, Vorsitzende des CSU-Kreisverbands Wunsiedel

... Martina von Waldenfels wird nun zusammen mit dem im Mai gewählten Vorstandsteam den Kreisverband in den Kommunalwahlkampf führen. Ihr Vorgänger, der langjährige Kreisvorsitzende Martin Schöffel, ist zum Bezirksvorsitzenden in Oberfranken gewählt worden.

Martina, als aktive Kommunalpolitikerin hast Du einen weiteren Schritt gemacht und übernimmst eine wichtige Aufgabe in Deiner Partei. Was reizt Dich an der Politik?

Mich reizt vor allem die Möglichkeit gestalten zu können, die eigene Meinung in eine Diskussion mit einfließen zu lassen, aber auch Neues zu erfahren. Und am allerschönsten ist es natürlich, wenn ich – auch über Parteigrenzen hinweg – auf Gleichgesinnte treffe.

Was sind denn Deine Hauptaufgaben als Vorsitzende des CSU-Kreisverbands?

Ganz aktuell war es die Organisation der Aufstellung einer CSU-Liste für die Kreistagswahl am 8. März 2026 und die Nominierung unseres Landratskandidaten Peter Berek. Naja, und jetzt die Unterstützung unserer Kandidaten im Wahlkampf. Ganz allgemein ist meine Aufgabe die Vereinsführung auf Kreisebene, die Vernetzung der CSU und – ganz wichtig – Mitgliederwerbung. Es muss jedem klar sein, dass unser Staat nur mit starken und personell gut aufgestellten Parteien funktioniert. Nur mit Zuschauern am Spielfeldrand gewinnt man kein Spiel!

Viele Themen kennst Du sicherlich aus Deinem Engagement als Arzberger Stadträtin und Wunsiedler Kreisrätin. Welche Themen kommen denn dazu?

Neben der Gremienarbeit kommt jetzt die Vereinsarbeit auf Landkreisebene dazu. Es ist wirklich toll zu sehen, mit wieviel Herzblut, Sachverstand und Ernsthaftigkeit die Teams in den Ortschaften in den Wahlkampf ziehen! Das ist hoffentlich bei den anderen Parteien auch der Fall. Neu ist für mich auch die Arbeit im Bezirksvorstand mit Martin Schöffel als neuem Vorsitzenden. Die Möglichkeit, weiter über den Tellerrand unseres Landkreises schauen zu dürfen, finde ich sehr bereichernd.

Was sind die wichtigsten Herausforderungen für unsere Region: politisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich?

Die wichtigste Herausforderung sehe ich darin, das Vertrauen der Bevölkerung wieder in die demokratischen Parteien zurückzugewinnen. Sie haben zusammen das Potential, alle Belange und Schwerpunktthemen der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu vertreten. Aber irgendwie ist der Kontakt zwischen Parteien und vielen Wählern beschädigt worden. Wir brauchen in Deutschland keine Alternativen,



Martina von Waldenfels mit Landrat Peter Berek (li) und Staatssekretär Martin Schöffel

die es zwar schafft, den Ärger in der Bevölkerung zu benennen, aber eigentlich keine realistischen Lösungen zu bieten hat. Denn so einfach ist das Leben eben nicht. Sich wegen Verdrossenheit und Unzufriedenheit von der Demokratie abzuwenden, sehe ich als großen Fehler an. Deshalb mein eindringlicher Appell an alle Wähler, geht zu den eingesessenen Parteien und erklärt dort Eure Befürchtungen, Wünsche und Vorstellungen – gerade jetzt zur Wahlkampfzeit wird man Euch zuhören. Das ist das Schöne an der Wahlkampfzeit – man kann wieder ins Gespräch kommen!

Welche Ziele strebst Du mit dem Kreisvorsitz an: für die CSU, für die Bürger, für Dich selbst?

Ich möchte, dass die CSU im Landkreis als aktiver Teil der Gesellschaft wahrgenommen wird. Wir haben zwar gute Kontakte bis in die Landes- und Bundespolitik, aber wir kümmern uns direkt um Problemlösungen und die Entwicklung vor Ort! Ich bin überzeugt, dass die CSU das größte Potential hat, den Wohlstand nach Deutschland wieder zurückzuholen. Das bedeutet als allererstes die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und damit Arbeitsplätze und die Wertschöpfung in der Region zu halten. Das Prinzip „Leistung muss sich lohnen oder belohnt werden“ muss uns in Fleisch und Blut übergehen. Diese Haltung finde ich bei der CSU. Daneben bin ich der Meinung, dass unser Landrat Peter Berek als Vertreter einer christlichen Volkspartei sehr wohl die Themen Natur-, Klimaschutz und gerechte Sozialpolitik vertritt, was mir persönlich sehr wichtig ist. Nebenbei müssen wir alle stolz auf unser Fichtelgebirge sein können und gerne hier leben. Dazu gehört für mich auch das Bewahren unseres kulturellen Erbes, der Erhalt unserer Traditionen, Feste und regionalen Schätze.

Martina, welche Grundsätze und Haltungen sind Dir für das neue Amt persönlich wichtig?

Ich habe großen Respekt vor allen, die sich in der Politik engagieren – hauptberuflich, aber vor allem ehrenamtlich. Es sind alles Menschen, die Verantwortung tragen wollen, ihre Zeit für das Gemeinwohl einsetzen, teilweise trotz Gegenwind weitermachen, hinlangen, diskutieren und um gute Lösungen ringen. Diese Wertschätzung möchte ich so oft wie möglich zum Ausdruck bringen und Jung und Alt, Einheimische, Zugereiste und vor allem Frauen motivieren bei der Parteiarbeit mitzumischen.

Als Kreisvorsitzende hast Du nicht nur viel Arbeit, sondern bekommst auch größere Aufmerksamkeit als bisher, oder? Wie und wofür willst Du sie nutzen?

Ich werde natürlich versuchen, meine Einstellung zu Sachthemen so oft wie möglich zu platzieren, aber auch für wohlwollendes Verständnis untereinander werben – das auch jenseits der Politik. Einfach ein bisschen frischen Wind als Quereinsteigerin bringen und Lust an Politik machen!

Was sind Deine Ziele für die kommende Kommunalwahl? Du trittst ja selbst wieder als Kandidatin für den Wunsiedler Kreistag und für den Arzberger Stadtrat an.

Manche Themen sind auf Gemeinde- und Landkreisebene ähnlich. Als Gesellschafterin eines größeren Mittelständlers

bin ich der Meinung, dass man im Unternehmen stark aufpassen muss, dass die Verwaltungsebene – die natürlich essenzielle, lebensnotwendige Zuarbeit für die Produktion liefert – sich nicht selbst verwaltet. Das muss auch bei der öffentlichen Verwaltung unbedingt im Auge behalten werden. Die fetten Jahre sind vorbei, wir müssen wieder lernen, uns als Gesellschaft gegenseitig zu unterstützen und unseren vielseitigen Natur- und Kulturraum mit vereinten Kräften zu erhalten! Deshalb versuche ich mich eben auch außerhalb der Politik ehrenamtlich zu engagieren. Wenn jeder im Landkreis im Kleinen nach seinen Möglichkeiten mit anpackt, dann können wir schon viel erreichen.

Und was sind Deine politischen Wünsche für die Zukunft in unserer Heimat?

Ich hoffe, dass sich Schwarz-Rot darauf besinnt, dass sie für einen Aufbruch in Deutschland gewählt wurden, dass sie einfach mutig alte Zöpfe abschneiden müssen und zügig das umsetzen, was in allen Zeitungen steht und damit die Wirtschaft in unserer Region vom Gastgewerbe über das Handwerk bis hin zur Industrie entlastet wird. Wenn dann noch die Grund-Finanzierung der Krankenhäuser verbessert werden würde, wäre ich überglücklich.

Martina, vielen Dank, dass Du Dir für unsere Leser die Zeit genommen hast!

Peter Pirner

Anzeige

Auf das größte Vertrauen bauen.

Die Sparkasse Hochfranken an Ihrer Seite.

Seit 1825 sind wir die Finanzpartnerin an Ihrer Seite, der Sie vertrauen können. Wir unterstützen Sie zu allen Themen rund um's Geld. Wir beraten Sie individuell zu Ihren Fragen. Und wir begleiten Sie bei Ihren finanziellen Planungen. Damit Sie heute und in Zukunft auf der sicheren Seite sind.

Mehr zu uns finden Sie unter sparkasse-hochfranken.de

Weil's um mehr als Geld geht.



**Sparkasse
Hochfranken**

Trendauswertung IHK-Gremium Marktedwitz-Selb

Fichtelgebirge: Geschäftserwartungen der Wirtschaft im freien Fall

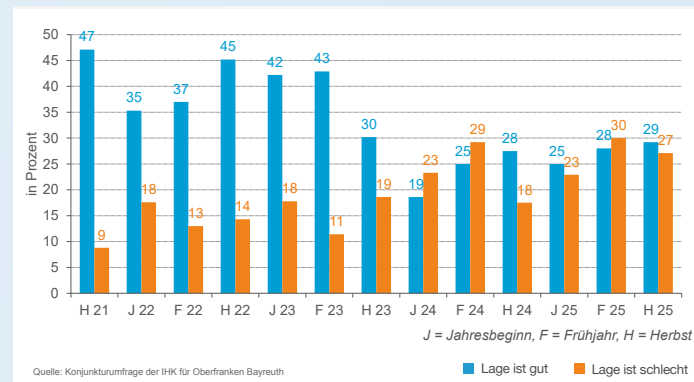


Dr. Roman Pausch, Vorsitzender IHK-Gremium Marktedwitz / Selb
(Foto: Thorsten Ochs)

Die Unternehmen im Fichtelgebirge sind zwiegespalten in Bezug auf die konjunkturelle Situation, so das Ergebnis der aktuellen Konjunkturbefragung der IHK für Oberfranken Bayreuth. Während die aktuelle Lage leicht positiv eingeschätzt wird, sind die Geschäftserwartungen deutlich negativ. Der Konjunkturindex für die Region sinkt entsprechend um 11 auf 93 Punkte.

„Dieser deutliche Index-Absturz zeigt deutlich, wie sehr unsere heimische Wirtschaft unter Druck steht. Oft genug sind die Ursachen hausgemacht“, so Dr. Roman Pausch, Vorsitzender des IHK-Gremiums Marktedwitz-Selb und nennt exemplarisch explodierende Bürokratie, langwierige Genehmigungsverfahren, international nicht wettbewerbsfähige Energiepreise sowie die hohe Steuer- und Abgabenlast.

Aktuelle Geschäftslage



In der IHK-Konjunkturbefragung bewerten 29 Prozent der Unternehmen aus der Wirtschaftsregion Marktedwitz-Selb ihre aktuelle Geschäftslage positiv, 27 Prozent negativ. Immerhin 33 Prozent geben an, in den vergangenen sechs Monaten voll ausgelastet gewesen zu sein. Mit dieser Bewertung steht der Wirtschaftsraum im oberfränkischen Vergleich solide da. Das schlechte Auftragsvolumen lässt aber für die kommenden Monate Negatives erwarten.

Stürmische Zeiten erwarten heimische Wirtschaft

Die Geschäftserwartungen für die kommenden zwölf Monate fallen entsprechend negativ aus. Gerade einmal neun Prozent der befragten Unternehmen im Fichtelgebirge erwarten eine Verbesserung ihrer Geschäftslage, jedes vierte Unternehmen sieht einer Verschlechterung entgegen.

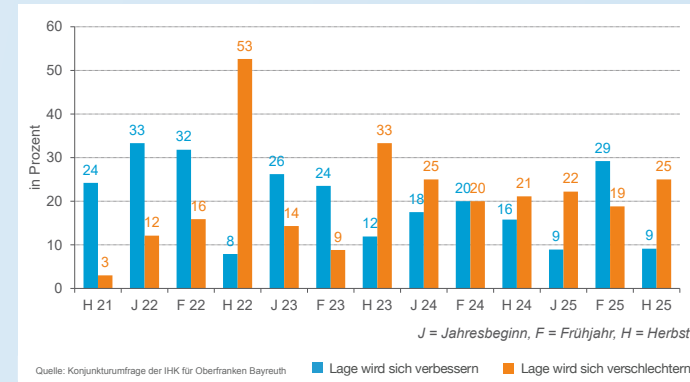
Beschäftigtenabbau erwartet

Fehlende Impulse lassen sich auch bei den geplanten Inlandsinvestitionen und der weiteren Beschäftigtenentwicklung verzeichnen. Während 22 Prozent mit steigenden Investitionen im Inland planen, rechnen 27 Prozent mit einem Rückgang. Nur acht Prozent prognostizieren eine wachsende Belegschaft am Standort, 21 Prozent gehen von sinkenden Beschäftigtenzahlen aus.

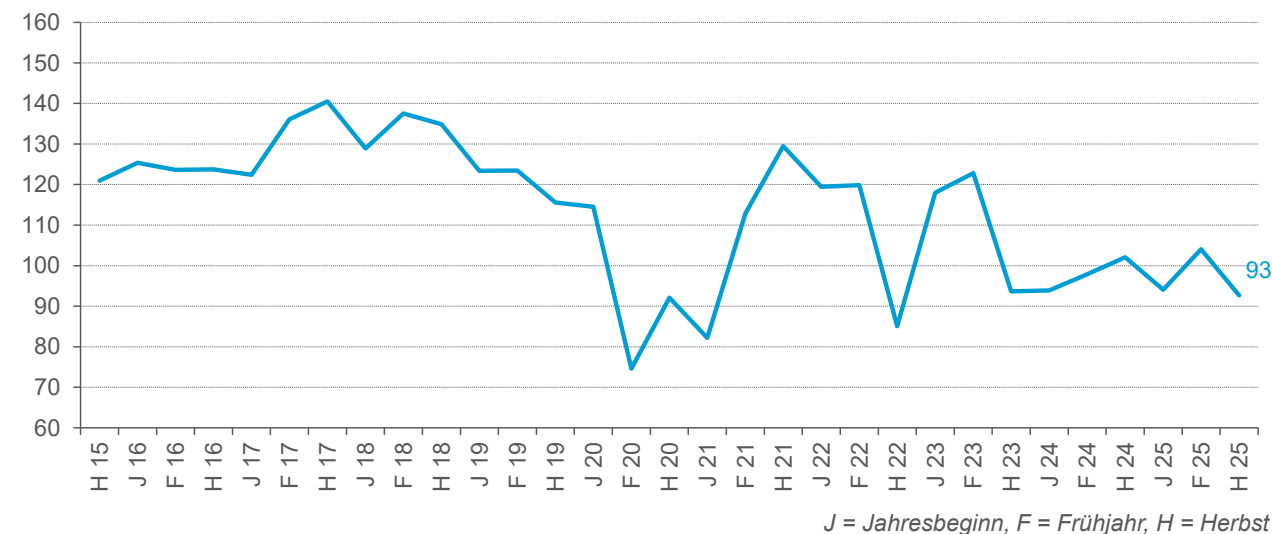
Reformen müssen endlich umgesetzt werden

„Im Frühjahr konnten wir im Landkreis Wunsiedel einen deutlichen Optimismus der Unternehmerinnen und Unternehmer verzeichnen – ein richtiges Erwartungshoch. Dieses ist leider vollständig verpufft“, so Dr. Pausch mit Blick auf die merkbar schlechteren Geschäftserwartungen für das kommende Jahr. „In die neue Regierung wurden große Hoffnungen gesetzt. Passiert ist jedoch seither nicht viel. Die angekündigten Reformen müssen dringend umgesetzt werden, um das Vertrauen der Unternehmen nicht noch weiter zu verspielen“, mahnt Dr. Pausch.

Erwartete Geschäftslage



IHK-Konjunkturindex, Marktedwitz/Selb



Quelle: Konjunkturfrage der IHK für Oberfranken Bayreuth

Pressestelle IHK



Die Weiterbildung im eigenen Unternehmen

Sie möchten Ihre Mitarbeitenden schulen, möglichst praxisnah und kosteneffizient? Wir bieten Ihnen dafür maßgeschneiderte Lösungen – nämlich unsere Inhouse-Angebote.

- Sie bestimmen Zeit, Ort und Dauer der Schulung
- Sie erhalten ein individuelles Angebot
- Die Ausweitung auf eine Schulungsreihe ist jederzeit möglich

Haben wir Ihr Interesse geweckt?
Wir beraten Sie gerne!

☎ 0921 886-700

🌐 ihk-lernen.de

Die Weiterbildung für Oberfranken

Unsere Inhouse-Angebote

#GemeinsamWeiterbilden

E-Rechnungspflicht 2026

Was Unternehmen jetzt beachten müssen



Jannis Kraus, ProComp

Seit dem 1. Januar 2025 gilt in Deutschland für den B2B-Bereich: Alle Unternehmen müssen in der Lage sein, elektronische Rechnungen im strukturierten Format zu empfangen, etwa als XRechnung oder ZUGFeRD, die der europäischen Norm EN 16931 entsprechen. Eine einfache PDF-Rechnung erfüllt diese Anforderungen nicht mehr.

Wichtig zu wissen: Die Pflicht zur Ausstellung solcher E-Rechnungen wird schrittweise eingeführt, für viele Unternehmen gelten Übergangsfristen.

Was Unternehmen konkret für 2026 beachten müssen

Empfangspflicht: Seit dem 1. Januar 2025 müssen alle Unternehmen strukturierte elektronische Rechnungen empfangen und elektronisch verarbeiten können. Eine PDF gilt nicht mehr als E-Rechnung.

Versandpflicht in der Übergangsphase: Bis zum 31. Dezember 2026 dürfen Rechnungen weiterhin in anderen Formaten (z. B. Papier oder PDF) versendet werden. Für Unternehmen mit einem Vorjahresumsatz von höchstens 800.000 Euro verlängert sich diese Möglichkeit unter bestimmten Bedingungen bis Ende 2027.

ProComp unterstützt Sie als Partner bei der Umstellung auf E-Rechnungen, vom Empfang über die automatisierte Verarbeitung bis hin zur Ausstellung und Archivierung. Rechtssicher, praxisnah, nahtlos integrierbar.

Zulässige Formate: E-Rechnungen müssen ein strukturiertes, maschinenlesbares Format aufweisen, das eine automatische Verarbeitung ermöglicht (z. B. XRechnung, ZUGFeRD).

Archivierung: E-Rechnungen sind im Originalformat zu archivieren – also inklusive des strukturierten Datensatzes. Eine PDF-Kopie als alleinige Archivierung genügt nicht mehr.

Ausnahmen: Nicht betroffen sind z. B. Kleinbetragsrechnungen unter 250 Euro, bestimmte steuerfreie Leistungen sowie Rechnungen gegenüber Endverbrauchern (B2C).

Blick in die Zukunft: Was gilt ab 2027 und darüber hinaus?

Die Anforderungen werden ab 2027 verschärft: Unternehmen mit einem Vorjahresumsatz über 800.000 Euro dürfen dann keine nicht-standardisierten Rechnungen mehr versenden. Ab 2028 wird die Pflicht zum strukturierten Versand voraussichtlich für alle B2B-Unternehmen gelten. Darüber hinaus sind elektronische Melde- oder Reportingssysteme vorgesehen, ein Schritt hin zur vollständigen Digitalisierung der Steuer- und Rechnungsprozesse.

Fazit

2026 ist das entscheidende Jahr der Umsetzung. Wer die Übergangsfristen verstreichen lässt, riskiert Prozessstörungen, höhere Aufwände und Compliance-Risiken. Eine rechtzeitige und korrekte Umstellung auf strukturierte E-Rechnungen bietet nicht nur rechtliche Sicherheit, sondern auch Chancen für mehr Effizienz, ein echter Wettbewerbsvorteil.

Jannis Kraus

E-Rechnungspflicht 2025 - 2028



Investition in die Zukunft

Neue Inline-Maschine „EMBA 215 QS Ultima“ stärkt den Klingele Standort Wunsiedel



„Die EMBA 215 QS Ultima ist ein Meilenstein für unsere Produktion und eröffnet uns völlig neue Möglichkeiten.“

Auch wenn das Verarbeitungswerk Wunsiedel bereits seit 2002 zur Klingele-Gruppe im baden-württembergischen Remshalden gehört, ist es vielen noch unter dem früheren Namen Norpack bekannt. Gerade setzte das Unternehmen mit einer Investition von rund 3,6 Millionen Euro ein starkes Zeichen für Innovation und die langfristige Sicherung des Werkes im Fichtelgebirge. Die neue Inline-Maschine „EMBA 215 QS Ultima“ bringt die Produktion von Kartonagen auf den neuesten technischen Stand und baut die Wettbewerbsfähigkeit entscheidend aus: „Die EMBA 215 QS Ultima ist ein Meilenstein für unsere Produktion und eröffnet uns völlig neue Möglichkeiten.“

Die hochmoderne Anlage ist vollautomatisiert und verfügt über einen Palettierroboter sowie einen Vakuumeinzug, der eine besonders materialschonende Verarbeitung ermöglicht. Ein weiteres Highlight ist das HighBox Modul, das die Herstellung größerer Kartons im Durchlauf erlaubt – ein entscheidender Schritt zur Erweiterung des Produktspektrums und zur Erschließung neuer Marktsegmente.

Die Vorteile der neuen Anlage im Überblick:

- Technologischer Fortschritt: Modernste Steuerungstechnik und Automatisierung sorgen für höchste Präzision und Qualität.
- Vollautomatisierte Prozesse: Minimierung manueller Eingriffe, höhere Prozesssicherheit und konstante Produktionsqualität

- Palettierroboter: Effiziente und präzise Palettierung der Kartonagen, Reduzierung von Handlingzeiten
- Materialschonende Verarbeitung: Der Vakuumeinzug ermöglicht höhere technische Werte der fertigen Verpackung bei gleichem Materialeinsatz.
- HighBox Modul: Produktion größerer Kartons für ein breiteres Produktspektrum und neue Kundenanforderungen
- Schnellere Durchlaufzeiten: Optimierte Produktionsgeschwindigkeit für eine höhere Produktivität
- Große Auflagenmengen: Die neue Maschine ermöglicht die wirtschaftliche Herstellung von hohen Stückzahlen. Aber auch kleinere Auflagen sind durch die geringen Rüstzeiten nach wie vor möglich.

Im Zuge des Umbaus wurden auch umfangreiche Modernisierungen vorgenommen: Neben der Installation der neuen Maschine wurden der Hallenboden erneuert und der Warenabtransport entscheidend optimiert. Diese Maßnahmen sorgen für eine verbesserte Logistik, höhere Arbeitssicherheit und einen reibungslosen Materialfluss.

Ende Oktober wurden die letzten Umbaumaßnahmen erfolgreich abgeschlossen. So kann die Klingele-Gruppe stolz festhalten: „Mit dieser Investition in die Zukunft stärken wir nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch den Standort Wunsiedel und die Arbeitsplätze unserer knapp 90 Beschäftigten“

Maximilian Heuschmann

Maschinenbau bei WAFIOS: Tradition und Moderne

Große Flexibilität durch unsere sehr gut ausgebildeten Fachkräfte

Als traditionsreiches Maschinenbauunternehmen entwickeln, konstruieren und fertigen wir anspruchsvolle Spezialmaschinen für die draht- und rohrverarbeitende Industrie. Darunter fallen Drahtbiege- und Federmaschinen sowie Ketten-, Richt- und Rohrbiegemaschinen. Zudem produzieren wir Maschinen für die Kaltmassivumformung. Unser Sortiment umfasst mehr als 130 Maschinentypen. Wir betreiben weltweit Standorte mit dem Hauptsitz in Reutlingen, Baden-Württemberg. Ausgestattet mit modernster Software und Künstlicher Intelligenz optimieren WAFIOS Maschinen Stückleistung sowie Qualität, verbessern den Einrichtprozess und unterstützen Bediener bei der Produktion.

Ab 1893 stellte Ernst Wagner in einer kleinen Werkstatt Handflechtmaschinen für Zäune her. 1910 trat Hans Ficker als kaufmännischer Partner in das Unternehmen ein. 1914 fusionierte der Betrieb mit Otto Schmid zu den vereinigten Maschinenfabriken für Drahtverarbeitung, Wagner & Ficker und Otto Schmid - kurz WAFIOS. Heute beschäftigt der WAFIOS Konzern 1.094 Mitarbeiter.

1965 startete die Produktion am neuen systemrelevanten und strategischen Produktionsstandort in Marktrechwitz. Hier werden mit derzeit 67 Mitarbeitern insbesondere Federwindmaschinen produziert, aber auch Richtmaschinen sowie Einzug, Schieber und Drehwerke unter anderem für Schenkelfedermaschinen.

60 Prozent unserer Kunden stammen aus der Automobil- und Zuliefererindustrie, mit einem wachsenden Anteil in der E-Mobilität. Weitere wichtige Branchen sind Bergbau, Bauindustrie, Elektrotechnik, Medizintechnik, Haushaltsgeräte, Landwirtschaft und Möbelindustrie. Der Exportanteil liegt bei über 60 Prozent.

WAFIOS in der Flottmannstraße in Marktrechwitz



Wir meistern vielfältige aktuelle Herausforderungen

Unsere sehr gut ausgebildeten Fachkräfte ermöglichen eine große Flexibilität in der Produktionsplanung, somit können wir kurzfristig Verschiebungen zwischen den Werken vornehmen. So wird in Marktrechwitz gerade ein großer Auftrag für die Medizintechnik umgesetzt. WAFIOS steht zum Standort Deutschland, hier findet heute und in Zukunft ein Großteil der Produktion statt. Deshalb sind wir immer auf der Suche nach technikbegeisterten Nachwuchskräften. In Marktrechwitz kooperieren wir mit Scherdel, um unseren Azubis die bestmögliche Ausbildung zu bieten. Sie lernen in den ersten acht bis neun Monaten intensiv im SCHATZ, dem SCHERDEL Ausbildungs- und Trainingszentrum, anschließend in den jeweiligen Abteilungen bei WAFIOS.

Aktuell suchen wir Auszubildende für die Berufe Mechatroniker (m/w/d) und Industriemechaniker (m/w/d): www.wafios.com/karriere/wafios-als-arbeitgeber/schuelerinnen-und-schueler



Durch unser breites Produktportfolio können wir gut auf unterschiedliche Branchen eingehen. Die Innovationskraft des Unternehmens zeigt sich in der Entwicklung von Mehrstationen-Highspeedmaschinen mit vollständiger CNC-Steuerung aller Bewegungen. Kunden können hier die Ausbringungsleistung deutlich erhöhen. Wir sind daher vorsichtig optimistisch, dass die Auftragslage wieder steigen wird.

Welche Wünsche haben wir an die Politik?

Unternehmen in Deutschland stehen aufgrund nationaler und internationaler politischer Entscheidungen vor Planungshürden. Diese Unsicherheit zeichnet sich bei den Investitionen ab: Sie werden verschoben oder vorläufig eingestellt. Wir wünschen uns hier deutlichere Anreize aus der Politik, beispielsweise durch höhere Fördermittel für neue Fertigungsmaschinen. Zudem wünschen wir uns auch steuerliche Anreize und zusätzliche Förderungen für Nachhaltigkeitsprojekte und Projekte im Umfeld der Transformation in neue Technologien, wie beispielsweise E-Mobilität und Künstliche Intelligenz. Momentan sind Förderquoten für Maschinenbauer in Deutschland geringer als im internationalen Vergleich.

Corina Stratmeyer, WAFIOS AG

Müssel liefert Maschinen in die ganze Welt

Zuverlässigkeit und Innovation „Made in Marktrechwitz“



Maria und Leopold Müssel sind als 4. Generation ins Unternehmen eingebunden.

Die Müssel Maschinenbau GmbH als mittelständisches Familienunternehmen ist in Marktrechwitz zuhause, aber unsere Kunden beliefern wir weltweit. Mit unserem Fokus auf Kundennähe und individuellen Lösungen planen und fertigen wir Sondermaschinen, Anlagen zur Fördertechnik und „Tools for Belts“. Seit mehr als 90 Jahren stehen wir für Qualität, Zuverlässigkeit und Innovation „Made in Marktrechwitz“, egal ob Einzelanfertigung oder komplexe Systemlösungen.

Gegründet wurde unser Unternehmen 1932 als Ingenieurbüro und Wartungsbetrieb für Dampfmaschinen. Über den Sondermaschinenbau für die Porzellanindustrie entwickelte es sich zum Hersteller von Förder- und Prozessanlagen und Komponenten für die Fördertechnik mit globaler Ausrichtung. Müssel Maschinenbau steht nun in der 3./4. Generation für handwerkliche Präzision, technische Innovation und nachhaltige Lösungen im Maschinen- und Anlagenbau.

Unter dem Namen Belting Tools entwickeln und produzieren wir hochwertige Geräte zur Konfektionierung und Bearbeitung von Transportbändern und Antriebsriemen. Die Produktpalette umfasst Stanzen und Schleifmaschinen sowie Heizpressen in unterschiedlichsten Größen. Somit können Kunststoff-Transportbänder präzise getrennt, gestanzt und wieder endlos verbunden werden. Diverse Förderkomponenten komplettieren das Portfolio. Bestes Beispiel ist die Eigenentwicklung „Rollende Messerkante“, die in der internationalen Förderindustrie auch als „Rollende Müsselkante“ bekannt ist. Hierbei handelt es sich um energiesparende, schonende Übergabeelemente bei Förderanlagen. Unsere Belting Tools finden Einsatz unter anderem in Lebensmittel- und Baustoffindustrie, Transport- und Logistikbranche, Lagertechnik, Forschung und Medizin.

Zur Müssel-Gruppe gehört auch die Müssel Förder- und Antriebstechnik als Händler und Konfektionierer von Förderbändern aller Art. Durch enge Zusammenarbeit beider Unternehmen bieten wir unseren Kunden ein umfassendes Leistungsspektrum für Fördertechniklösungen. Von der individuellen Konstruktion über die Fertigung, Anlagenbetreuung durch Service und Wartung bis hin zur kompletten Fördertechniklösung aus einer Hand. Unsere 68 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Herz unseres Unternehmens. Mit Engagement, Erfahrung und Innovationsgeist gestalten sie die Zukunft des Maschinenbaus, modern, nachhaltig und mit Persönlichkeit. Wir bilden seit Jahrzehnten Fachkräfte in den Bereichen der Feinwerkmechanik, technische Produktdesigner, Industrie- und Bürokaufleute aus und bieten dadurch jungen Menschen abwechslungsreiche berufliche Perspektiven im Maschinenbau.

Als mittelständisches Familienunternehmen im Maschinenbau spüren wir die Herausforderungen täglich. Globale Unsicherheiten, gestörte Lieferketten und technologische Umbrüche stellen uns immer wieder vor neue Aufgaben. Dazu kommen zunehmender Kostendruck, mehr Bürokratie und der demografische Wandel, der mit dem Ausscheiden erfahrener Fachkräfte spürbare Lücken hinterlässt. Gleichzeitig sind wir überzeugt: Mit dem Anspruch „Pioniergeist, Fachkompetenz und ein selbst auferlegtes Präzisionsdenken“ und dem Stolz auf echtes Handwerk bewahren wir unsere Stärke. Durch Investitionen in Digitalisierung und Produktionsprozesse sowie durch eine gezielte Förderung junger Talente wollen wir nachhaltige Lösungen schaffen, um auch künftig wettbewerbsfähig zu bleiben. Damit aus Herausforderungen Chancen werden.

Was es dazu noch braucht? Eine Politik, die Rahmenbedingungen schafft statt Hürden, die weiter Bürokratie abbaut, Investitionen erleichtert, Planungssicherheit gewährt und Ausbildung und Forschung gezielt stärkt. Denn nur gemeinsam können der Mittelstand und das Handwerk das bleiben, was sie sind: das Herzstück unserer Wirtschaft – innovativ, verlässlich und menschlich.

Silvia Müssel

Das Familienunternehmen Müssel wird von Dipl. Wirtschaftsingenieur Hannes Müssel geführt. Seine Frau Silvia Müssel leitet als Steuerfachfrau die kaufmännische Abteilung und Tochter Maria Müssel den kaufmännischen Vertrieb. Sohn Leopold Müssel ist stellvertretender Leiter der Produktion. Die Söhne Maximilian und Ludwig Müssel arbeiten (noch) nicht im Unternehmen.

Weitere Informationen unter: www.muessel.com

„Führen heißt wahrnehmen – nicht verwalten“

Silke Küstner – Gründerin und Inhaberin der DIALOGSCHMIEDE®



Silke Küstner - ihre besondere Stärke: Sie verbindet die praktische Erfahrung aus dem eigenen Betrieb mit der professionellen Außenperspektive aus Coaching, Training und Organisationsentwicklung.

Wer heute Teams leitet, braucht mehr als Prozesse und Meetings. Es braucht Augenmaß, echte Präsenz – und die Fähigkeit, Menschen zu verstehen.

Ein Gespräch mit Silke Küstner. Sie vereint zwei Perspektiven: Als Inhaberin der DIALOGSCHMIEDE® unterstützt sie Personalabteilungen dabei Führungskräfte und Organisationen strategisch zu entwickeln. Und als Mitunternehmerin des Autohofs Thiersheim führt sie zusammen mit ihrem Mann selbst ein mittelständisches Unternehmen.“

Frau Küstner, viele Führungskräfte fühlen sich heute zwischen Erwartungen, Krisenstimmung und Fachkräftemangel eingeklemmt. Was macht zeitgemäße Führung in diesem Umfeld aus?

Wir haben uns in der Führungswelt lange an Extremen orientiert: Entweder war Macht das Leitmotiv – oder das Gegenteil, nämlich eine fast schon konfliktscheue Form des Miteinanders. Beides funktioniert heute nicht mehr.

Führung ist kein starres Modell, sondern eine Fähigkeit, Situationen klar zu erfassen und Verantwortung zu übernehmen. In vielen Unternehmen treffe ich Führungskräfte, die sich ihrer Rolle nicht wirklich sicher sind. Sie möchten es allen recht machen und verlieren dabei ihre eigentliche Aufgabe aus dem Blick: Orientierung geben. Gute Führung ist weniger ein Regelwerk als ein Zusammenspiel aus Klarheit, Mut und sozialer Intelligenz.

Orientierung zu geben wirkt schwer, wenn äußere Entwicklungen unübersichtlich bleiben. Wie können Führungskräfte dennoch Stabilität erzeugen?

Indem sie bei sich selbst beginnen. Wir können weder politische Entscheidungen noch wirtschaftliche Schwankungen beeinflussen. Aber wir können die innere Haltung schärfen, mit der wir ihnen begegnen. Wir arbeiten deshalb zuerst mit der persönlichen Ebene: Was löst Stress aus? Welche Verhaltensmuster greifen automatisch? Welche Überzeugungen helfen – und welche blockieren? Wenn jemand versteht, warum er in bestimmten Momenten angespannt reagiert, entsteht Raum für bewusstes Handeln. Diese innere Stabilität spüren Teams sofort. Führung wirkt dann weniger hektisch und mehr zugewandt – ein entscheidender Unterschied in bewegten Zeiten.

Wertschätzung wird häufig als grundlegendes Führungsprinzip genannt. Was bedeutet sie für Sie?

Wertschätzung hat viel weniger mit warmen Worten zu tun, als viele glauben. Die meisten Mitarbeitenden wollen Klarheit: Was wird erwartet? Warum wurde etwas entschieden? Wohin entwickelt sich das Team? Wenn Entscheidungen nachvollziehbar erklärt werden, fühlen sich Menschen ernst genommen. Wertschätzung zeigt sich also nicht in lobenden Formulierungen, sondern darin, wie verständlich und verantwortungsvoll eine Führungskraft kommuniziert.

Was macht für Sie eine gesunde Führungskultur aus?

Gesunde Führung entsteht, wenn verschiedene Elemente in Balance sind: Struktur geben, aber nicht zu dominieren. Unterstützung bieten, und die Kontrolle dabei nicht zu übertreiben. Freiräume ermöglichen, aber Ziele im Blick behalten und ehrliche Gespräche führen, die nicht nur Probleme abarbeiten, sondern Nahbarkeit ermöglichen. Führungskräfte, die diese Haltung verkörpern, reduzieren Belastungen. Menschen arbeiten dort nicht aus Pflichterfüllung, sondern weil sie spüren: „Hier werde ich gesehen.“

Bei einer Podiumsdiskussion fiel neulich der provokante Satz: „Wir haben keinen Fachkräftemangel, sondern eine Fachkräfteverschwendung.“ Wie beurteilen Sie das?

Viele Unternehmen haben kompetente Menschen an Bord, verlieren sie aber zu schnell oder nutzen ihr Potenzial nicht ausreichend. Wir sortieren Mitarbeitende oft in Schubladen: zu jung, zu alt, zu teuer, zu erfahren, zu fordernd, zu leise ... Dabei sagt kaum jemand: „Lass uns schauen, was diese Person wirklich kann und braucht.“ Der Engpass entsteht somit nicht, weil es keine Fachkräfte gibt, sondern weil Unternehmen zu wenig tun, um die eigentlichen Talente der Mitarbeitenden zu erkennen und zu fördern.

Sie sagen oft, dass Sie diese Haltung auch im eigenen Betrieb leben. Was bedeutet das konkret?

Wir investieren nicht zuerst in Prozesse – wir investieren in Menschen. Wir hören zu, sprechen offen über Belastungen, geben Verantwortung ab und vermitteln Sicherheit, dass Fehler kein Makel sind. Unsere Erfahrung: Wenn Menschen ernst genommen werden, entsteht Bindung ganz selbstverständlich.

„Führung ist kein Status, sondern ein Privileg. Wer Verantwortung für Menschen übernimmt – ob als Manager oder Pflegekraft – trägt etwas Größeres als eine Position. Führung heißt, sich der Tragweite dieser Verantwortung bewusst zu sein und das Potenzial, das darin liegt, achtsam zu nutzen.“

Silke Küstner

Silke Küstner (51) ist verheiratet und beruflich auf zwei starken Säulen unterwegs:

- Als Gründerin und Inhaberin der DIALOGSCHMIEDE® unterstützt sie Unternehmen bei strategischer Führungskräfte- und Personalentwicklung.
- Als Mitinhaber und operative Führungskraft des Autohofs Thiersheim gestaltet sie gemeinsam mit ihrem Mann den Alltag eines mittelständischen Unternehmens – mit allen Chancen und Herausforderungen moderner Führung.

Weitere Infos unter: www.dialogschmiede.eu

Anzeige



**TECHNIKBEGEISTERT?
DANN BEWIRB DICH JETZT!**

AUSZUBILDENDER
WERKZEUGMECHANIKER (M/W/D)
FÜR FORMENBAU

AUSZUBILDENDER
TECHNISCHER PRODUKTDESIGNER (M/W/D)

SCHRAML Metallverarbeitung GmbH & Co. KG
An der Brücke 21 · 95679 Waldershof

Telefon: +49 9231 9733 - 0
bewerbung@schraml-metall.de

WWW.SCHRAML-METALL.DE



Hast du Interesse?
Bewerbungen an
bewerbung@schraml-metall.de
Wir freuen uns
auf dich!

Emotionale Intelligenz als Zukunftskompetenz

Die Veränderungswelle verstehen und in unsicheren Zeiten stabil führen



Diana Grillmeier, Psychologische Beraterin und Gründerin der evolWing® GmbH in Marktredwitz

Wenn die Welle leise anrollt

Es beginnt oft unscheinbar. Die Abläufe stimmen, die Auftragslage ist stabil, und trotzdem spürt man im Alltag, dass etwas im Team ins Stocken geraten ist. Gespräche werden knapper, Entscheidungen schleppen sich dahin, und die Atmosphäre fühlt sich schwerer an als noch vor einigen Wochen. Diese Momente lassen sich selten in Zahlen ausdrücken. Und doch sind sie wirtschaftlich hoch relevant. Emotionale Dynamiken wirken wie eine Welle, die sich leise aufbaut, bevor sie sichtbar wird. Wer sie früh erkennt, kann sie meistern. Wer sie ignoriert, wird von ihr überrollt. Unternehmer beschreiben solche Phasen oft als diffuses Gefühl. Es ist nicht greifbar, nicht eindeutig zuzuordnen. Und genau das macht es gefährlich. Denn bevor Fehlzeiten steigen oder Kündigungen eingehen, verändert sich das emotionale Gefüge. Es ist wie ein feiner Riss unter der Oberfläche, der sich erst langsam ausbreitet und dann einen sichtbaren Bruch erzeugt.

Die hohen Kosten des Unsichtbaren

Mental bedingte Fehlzeiten wirken häufig wie ein präventiver Schutzmechanismus. Die Betroffenen sind nicht krank im medizinischen Sinne, sondern ziehen eine Notbremse, weil Erschöpfung, Unruhe oder Überlastung sonst in eine echte Erkrankung kippen würde. Deutsche Krankenkassen wie die AOK und die Techniker Krankenkasse (TK) geben durchschnittliche Kosten pro Krankheitstag von rund 300 bis 400 Euro an. Fällt ein Mitarbeiter zwei Wochen aus, entstehen damit zwischen 4.200 und 6.000 Euro direkte Kosten, zuzüglich Produktionsausfall, Vertretungsaufwand und interner Verzögerungen. Auch Fluktuation wirkt massiv. Laut Gallup Meta-Analyse sowie betriebswirtschaftlichen Berechnungen liegt der Gesamtaufwand

einer Kündigung, abhängig von Rolle, Qualifikation und Übergabezeitraum, bei 1,5 bis 2 Jahresgehältern. Darin enthalten sind Rekrutierung, Einarbeitung, Wissensverlust, Produktivitätsausfälle und Störungen im Teamgefüge. Hinzu kommen die tagtäglichen Konfliktkosten. Die KPMG-Konfliktkostenstudie (2012) zeigt, dass Führungskräfte bis zu 30 Prozent ihrer Arbeitszeit mit direkter oder indirekter Konfliktbearbeitung verbringen. Diese verdeckten Aufwände entstehen lange bevor eine Belastung offiziell ausgesprochen wird und wirken wie eine stille Welle, die ein Unternehmen unbemerkt mitreißt.

Die ersten Signale im technologischen Wandel

Bevor ein Unternehmen spürbare Schäden verzeichnet, verändert sich zuerst die Stimmung im Inneren. Menschen wirken vorsichtiger, ziehen sich zurück, verlieren jene Energie, die Zusammenarbeit trägt. Das sind keine persönlichen Schwächen, sondern frühe Signale eines Systems, das Orientierung sucht. Sie zeigen an, dass Prioritäten unklar sind, Kommunikation nicht mehr trägt oder Veränderungen nicht ausreichend eingeordnet wurden. In der aktuellen Zeit des technologischen Wandels verstärken sich solche Dynamiken. Wenn künstliche Intelligenz neue Abläufe formt und Prozesse beschleunigt, entsteht nicht nur ein Bedarf an technischem Verständnis, sondern vor allem an emotionaler Klarheit. Mitarbeitende fragen sich, welche Rolle sie künftig einnehmen, wie wertvoll ihr Wissen bleibt und wie sicher ihr Platz im Unternehmen ist. Diese Veränderungswelle entsteht jedoch nicht nur durch die Technologie selbst, sondern gleichermaßen durch die begleitenden Emotionen: eine Mischung aus Unsicherheit, Erwartungsdruck und dem Wunsch nach Halt. Wer diese Welle früh erkennt, kann sie steuern, bevor sie unkontrollierbar wird.

Wie man auf der Welle surft: Emotional Mining als Navigationshilfe

Emotionale Intelligenz ist in dieser Metapher der Veränderungswelle das Surfbrett. Ohne sie fehlt die Basis, um im sich verändernden Umfeld Balance zu halten. Damit aus der Balance auch Orientierung wird, braucht es ein klares Navigationsinstrument. Emotional Mining beschreibt kein kompliziertes tiefenpsychologisches Verfahren, sondern ein pragmatisches Konzept, das hilft, dynamische Veränderungen zu verstehen und richtig einzuordnen. Der Prozess beginnt immer mit dem Erkennen und Benennen der Emotion. Wenn man wahrnimmt, ob ein Team erschöpft, frustriert oder verunsichert ist, hat man den ersten Kontextpunkt. Emotionen sind letztlich Informationen, die zeigen, wohin die Welle sich bewegt.

Der zweite Schritt besteht darin, die Ursache hinter der Emotion zu erforschen. Was will sie sagen? Woher kommt sie? Liegt es an unklarer Kommunikation, Überlastung, fehlender Transparenz oder an Unsicherheiten im Wandel? Diese Ursachenforschung ist der Moment, in dem sich die Welle in einzelne Strömungen auflöst und man beginnt, sie wirklich zu verstehen.

Im dritten Schritt verbindet man die Punkte. Warren Buffett beschreibt das Sammeln von Informationspunkten als „connecting the dots“: Je mehr Kontextpunkte man sammelt, desto klarer wird das Bild. Man erkennt Muster, wiederkehrende Situationen, unausgesprochene Spannungen. Man versteht, wie ein Funke an einer Stelle eine Reaktion an einer anderen auslösen kann. Erst dann entstehen echte Handlungsoptionen. Nicht hektisch, nicht impulsiv, sondern klar und fundiert. Man erkennt im vierten Schritt, welche Wege möglich sind und welche im Einklang mit den Unternehmenswerten stehen.

Und schließlich folgt die Umsetzung. Nicht als großer Umbruch, sondern als stimmige Folge kleiner Schritte. Eine Führungskraft sucht bewusst die Nähe zum Team und wartet nicht darauf, dass jemand von selbst das Gespräch sucht. Ein kurzer Satz wie „Ich möchte erst einmal verstehen, was dich gerade beschäftigt“ öffnet Räume, die Wochen später Konflikte verhindern. Oder ein Moment ehrlicher Transparenz, wenn eine Teamleitung kommuniziert: „Ich bin heute angespannt, das hat nichts mit euch zu tun.“ Oft führen gerade diese kleinen Interventionen dazu, dass aus einer Unstimmigkeit kein Problem wird.

Was im Tagesgeschäft den Unterschied macht

Im Führungsalltag zeigt sich immer wieder, wie stark kleine, aufmerksame Momente den Umgang im Team prägen. Ein Produktionsleiter, der jeden Morgen bewusst zehn Minuten durch die Werkstatt geht, fragt nicht nach Aufgaben, sondern nach den Menschen dahinter.

Diese Gespräche verändern die Atmosphäre spürbar. Schwierigkeiten tauchen früher auf, Spannungen werden leichter angesprochen, das Vertrauen wächst. Manchmal zeigen sich Veränderungen auch nicht in lautem Widerspruch, sondern in leisen Zwischentönen. Ein Mitarbeiter, der sich immer mehr zurückzieht, sendet oft wichtige Signale. Ein behutsames Nachfragen bringt Bewegung ins Gespräch und verhindert, dass sich innere Unsicherheiten verstärken.

Das offene Teilen eigener Fehler kann ebenfalls erstaunliche Effekte im Team bewirken. Ein Projektleiter, der anspricht, dass er sich in einer Entscheidung geirrt hat, schafft ein Klima, in dem Mitarbeitende gemeinsam besser werden wollen, statt zu versuchen, Schwächen zu verstecken.

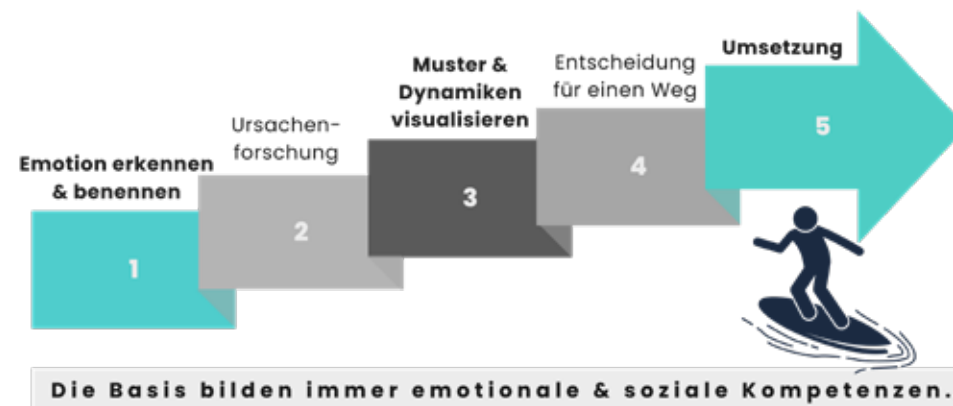
Warum emotionale Intelligenz im KI-Zeitalter zur Kernkompetenz wird

Während Algorithmen immer stärker die kognitiven Aufgaben übernehmen, entsteht ein Wandel, der sich mit der industriellen Revolution vergleichen lässt. Damals wurde körperliche Arbeit durch Maschinen ersetzt und Denken wurde zur entscheidenden Ressource. Heute wiederholt sich diese Verschiebung an anderer Stelle. Wenn KI das Kognitive übernimmt, bleiben emotionale und soziale Kompetenzen als jene Fähigkeiten, die Wert schaffen und unersetzlich bleiben. Und genau diese Kompetenzen werden bereits jetzt von der jungen Generation eingefordert, die uns gewissermaßen als Trainingspartner für psychosoziale Gesundheit den Spiegel vorhält. Sie zeigen sehr deutlich, welche emotionalen Fähigkeiten künftig notwendig sind, weil sie ein feines Bewusstsein dafür haben, wo Belastung entsteht und welche Bedingungen Stabilität und Leistungsfähigkeit im Team fördern.

Die Veränderungswelle rollt. Die Frage ist, was wir aus ihr machen. Wer Emotionen frühzeitig erkennt und einordnet, hält das Gleichgewicht auch im stürmischen Wellengang. Wer sie ignoriert, übersieht Signale, die gerade in diesen Zeiten eine wertvolle Richtung weisen.

Mehr Infos unter: www.evolwing.de

Diana Grillmeier



Die fünf Schritte des Emotional-Mining-Prozesses von evolWing® machen sichtbar, welche emotionalen Dynamiken im Unternehmen wirken und wie daraus klare Entscheidungen entstehen

Achtsamkeit im Berufsleben

Ein Seminar der Akademie Steinwald-Fichtelgebirge mit Michael Waldenmayer



Das Seminar „Achtsamkeit im Berufsleben“, gehalten von Michael Waldenmayer, widmet sich der Vermittlung zentraler Prinzipien der Achtsamkeit sowie deren praktischer Anwendung im beruflichen Alltag. Ziel des Seminars ist es, den Teilnehmenden ein grundlegendes Verständnis von Achtsamkeit zu vermitteln und ihnen durch praktische Übungen zu zei-

gen, wie achtsames Wahrnehmen Stress reduziert, die Selbstwahrnehmung stärkt und einen gelasseneren Umgang mit beruflichen Herausforderungen ermöglicht.

Zu Beginn findet eine Vorstellungsrunde statt, in der die Teilnehmenden ihre beruflichen Hintergründe und Erwartungen formulieren. Leitfragen wie „Was führt Sie zu diesem Seminar?“ oder „Was erhoffen Sie sich?“ fördern Offenheit und schaffen eine vertrauensvolle Lernatmosphäre, die für die Arbeit mit Achtsamkeit wesentlich ist. Die erste praktische Übung ist der Bodyscan, eine klassische Methode der Achtsamkeitspraxis. Dabei richten die Teilnehmenden ihre Aufmerksamkeit nacheinander auf verschiedene Körperbereiche und nehmen Empfindungen bewusst und ohne Bewertung wahr. Ziel ist es, von gedanklicher Unruhe in ein ruhiges, aufmerksames Wahrnehmen zu wechseln.

Im theoretischen Teil erläutert der Referent die Grundlagen der Achtsamkeit. Dazu gehört, die Aufmerksamkeit vom Denken hin zum Wahrnehmen zu lenken und den Fokus bewusst auf den gegenwärtigen Moment zu richten. Weitere wesentliche Aspekte sind Selbstakzeptanz, das Loslassen von Belastungen aus der Vergangenheit sowie das Loslassen von Zukunftsängsten. Zudem wird auf die Arbeit von Jon Kabat-Zinn hingewiesen, der Achtsamkeit als nicht-wertende, gegenwärtige Aufmerksamkeit definiert. Ergänzend werden Haltungen wie Geduld, Offenheit, Neugier, Vertrauen, Mitgefühl und Dankbarkeit vorgestellt, die eine achtsame Grundhaltung fördern. Eine weitere praktische Einheit ist die Übung Achtsam gehen, bei der die Teilnehmenden einfache Bewegungen bewusst wahrnehmen. Diese Methode eignet sich gut als kurze Regenerationspause im Arbeitsalltag, um körperliche Präsenz und innere Ruhe zu stärken. Ein Schwerpunkt des Seminars ist

die Übung „Wahrnehmen, ohne zu bewerten“. Die Teilnehmenden beobachten ihre Umgebung mit allen Sinnen und halten ihre Eindrücke fest, bevor sie reflektieren, welche Bewertungen automatisch entstehen. Diese Übung zeigt, wie eng Wahrnehmung und Bewertung verknüpft sind und wie Achtsamkeit hilft, zwischen beiden zu unterscheiden. In einer anschließenden Austauschphase vergleichen die Teilnehmenden ihre Wahrnehmungen und erkennen, wie subjektiv Wahrnehmungsprozesse sind.

Besonders vertieft wird der Bereich Achtsamkeit im Berufsleben, der angesichts heutiger Arbeitsbedingungen eine große Bedeutung hat. Die moderne Arbeitswelt ist geprägt von hohem Tempo, Informationsdichte, ständiger Erreichbarkeit und zunehmender Komplexität. Achtsamkeit unterstützt dabei, eigene Grenzen wahrzunehmen und die Fähigkeit zur Selbstakzeptanz zu stärken – ein wesentlicher Beitrag, um Überlastung vorzubeugen. Das Loslassen von Vergangenen hilft, alte Fehler und Konflikte nicht dauerhaft mitzuschleppen, während das Loslassen von Zukunftsängsten mehr Klarheit und Handlungsfähigkeit im aktuellen Moment ermöglicht. Auch Offenheit und Neugier werden als wichtige Ressourcen beschrieben, die Menschen befähigen, Veränderungen und Unsicherheiten konstruktiv zu begegnen. Achtsamkeit erleichtert es, Situationen ohne vorschnelle Beurteilung zu betrachten und flexibel zu handeln. Zudem wird betont, wie wesentlich ein achtsamer Umgang mit eigenen Gedanken und Gefühlen geworden ist, da digitale Reizüberflutung und Multitasking emotionale Belastungen verstärken. Achtsamkeit bietet hier Werkzeuge zur Selbstregulation und fördert ein respektvolles Miteinander. Das Prinzip des nicht-wertenden Wahrnehmens wirkt Missverständnissen und voreiligen Urteilen entgegen und schafft eine Grundlage für bessere Zusammenarbeit und sachliches Entscheiden.

Im letzten praktischen Teil lernen die Teilnehmenden die 3-2-1-Methode kennen – ein kurzes, alltagstaugliches Instrument zur schnellen Zentrierung durch bewusste Sinneswahrnehmung. Anschließend wird die Progressive Muskelentspannung (PME) durchgeführt, bei der Muskelgruppen nacheinander angespannt und entspannt werden, um körperliche und mentale Anspannung abzubauen. Abschließend lässt sich festhalten, dass das Seminar einen umfassenden Einblick in Achtsamkeit bietet und zahlreiche praxistaugliche Methoden vermittelt. Die Teilnehmenden erhalten konkrete Werkzeuge, die sich leicht in den beruflichen Alltag integrieren lassen, um Stress zu reduzieren, innere Balance zu stärken und den täglichen Anforderungen gelassener zu begegnen.

Michael Waldenmayer

Praxis-Tipps – nicht nur für Unternehmer

von Philipp Riedel



Philipp Riedel,
Prokurist, HelfRecht
Unternehmerische
Planungsmethoden AG
in Bad Alexandersbad

Entschiedenheit als Erfolgsfaktor:

Was Unternehmer von Künstlern und Künstler von Unternehmern lernen können

Sie kennen sie bestimmt – diese Menschen, die mit einer bemerkenswerten Entschiedenheit durchs Leben gehen. Man hat das Gefühl, sie wissen genau, was sie wollen und was sie tun. Diese Klarheit wirkt inspirierend und manchmal auch irritierend. Besonders bei Künstlerinnen und Künstlern scheint dieses Phänomen häufiger aufzutreten: Sie leben in ihrem eigenen „Film“, wirken fokussiert, manchmal sogar zu selbstbezogen – und doch strahlen sie eine kreative Kraft aus, die fasziniert.

Was steckt dahinter? Ein Teil dieser Haltung lässt sich mit Sensibilität und Empathie erklären. Hochsensible Menschen nehmen mehr Reize in Ihrer Umgebung wahr. Empathische Menschen richten aktiv den Blick zum anderen, ganz im Sinne des bekannten Schweizer Unternehmers Zino Davidoff, der sagte: „Ich habe kein Marketing gemacht, ich habe immer nur meine Kunden geliebt.“ Doch ganz unabhängig davon ist es eine Gemeinsamkeit, die sowohl Künstler als auch Unternehmer verbindet: der gestalterische Anteil im Tun.

Kreativität trifft Unternehmertum

Künstler gestalten mit Farben, Formen und Klängen – Unternehmer mit Ideen, Strategien und Teams. Beide Gruppen eint die Fähigkeit, etwas aus dem Nichts zu erschaffen. Und beide brauchen dafür Entschiedenheit. Denn wer gestalten will, muss sich entscheiden: für eine Richtung, für ein Ziel, für eine Vision. Und diese Klarheit ist vor allem ein strategischer Vorteil.

Vielleicht denken Sie jetzt an Unternehmerinnen und Unternehmer in Ihrem Umfeld, die genau diese Klarheit ausstrahlen. Menschen, die für ihre Sache brennen. Und das ist entscheidend – im wahrsten Sinne des Wortes. Denn: „Nur wer brennt, kann andere entzünden“, sagte schon Augustinus Aurelius. Diese innere Flamme ist es, die andere mitreißt.

Zielklarheit als innerer Kompass

Je entschiedener jemand handelt, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, erfolgreich zu sein. Warum? Weil klare Entscheidungen zu klaren Handlungen führen. Diese wiederum stärken die intrinsische Motivation – den inneren Kompass, der uns antreibt. In der Unternehmenswelt sprechen wir oft von Zielklarheit. Sie ist essenziell, um Projekte voranzutreiben, Teams zu führen und auch Widerstände zu überwinden. Gerade im Mittelstand, wo Unternehmer oft mehrere Rollen gleichzeitig ausfüllen – von Visionär über Manager bis hin zum Krisenlöser – ist diese Entschiedenheit viel wert. Sie schafft Orientierung in komplexen Situationen und hilft, Prioritäten zu setzen. Denn nur wer weiß, wofür er steht, kann auch besser kommunizieren, delegieren und motivieren.

Ikigai und Purpose – internationale Perspektiven

Ein Blick über den kulturellen Tellerrand zeigt, dass dieses Prinzip allgemeingültig ist. Im japanischen Kulturkreis spricht man von „Ikigai“ – der Freude am Sein und dem Lebensziel. Es geht um die tiefe Zufriedenheit, die entsteht, wenn wir das tun, was uns erfüllt. Im westlichen Raum hat sich in den letzten Jahren der Begriff des „Purpose“ etabliert: der Sinn und Zweck des eigenen Tuns, verbunden mit dem Wunsch, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Auch diese beiden Konzepte zeigen: Entschiedenheit ist nicht nur ein Mittel zum Zweck, sondern auch ein Weg zu mehr Lebensqualität. Unternehmer, die ihren Purpose kennen, handeln nicht nur effizienter, sondern auch nachhaltiger und bieten Nutzen für andere – und sich selbst.

Fazit für Künstler und Mittelstand

Für Unternehmer (und auch für Künstler) – bedeutet das: Kreativität und Entschiedenheit sind keine Gegensätze, sondern Erfolgsfaktoren. Wer seine Vision kennt und mit Klarheit verfolgt, schafft nicht nur wirtschaftlichen Erfolg, sondern inspiriert auch andere – im Team, im Unternehmen und darüber hinaus. Es lohnt sich also, den eigenen inneren Kompass regelmäßig zu überprüfen und sich zu fragen: Bin ich auf meinem Weg? Brenne ich (noch) für meine Sache? Denn genau darin kann die Antwort liegen, die den Unterschied machen kann.

Die Luisenburg-Festspiele und die Kunst

Wir arbeiten wie ein produzierendes mittelständisches Unternehmen



Birgit Simmler, Künstlerische Leitung der Luisenburg-Festspiele
(Foto: Dennis Krüger)

Die Luisenburg-Festspiele sind die traditions- und besucherreichste Freiluft-Bühne mit Repertoirebetrieb in Deutschland. Repertoire heißt mehrere Produktionen, die parallel gezeigt werden. Auf dem Spielplan 2026 stehen der PUMUCKL, die ROCKY HORROR SHOW, ROMEO UND JULIA, Dan Browns SAKRILEG – DER DA VINCI CODE und die neue Komödie ACHTSAM MORGEN.

Alt und neu

Die Luisenburg will die Menschen immer aufs Neue für die Kunst begeistern und Theater für alle – oder viele – machen. Kunst und Publikum entscheiden über den Erfolg. Tradition pflegen heißt, sie fortschreiben. Mit altem und neuem.

ROMEO UND JULIA wurde 1597 geschrieben. Das ist mit das Älteste, was der Literaturkanon hergibt. Über 400 Jahre sind unglaublich. Shakespeares Werk war schon 150 Jahre alt, als Goethe 1749 geboren wurde. Die meisten Titel halten sich einige Jahre oder Jahrzehnte, die wenigsten Jahrhunderte. Es gibt Stücke, die sich durchgesetzt haben und den Kampf des Neuen nicht mehr kämpfen müssen. Sie sind über tausende Inszenierungen bekannt, mit Millionen und Abermillionen an Geld beworben und Teil des Allgemeinwissens. Sie stehen in vielen Häusern auf dem Spielplan. ROMEO UND JULIA ist ein solches Stück. Jeder kennt es. Junge Liebe gegen Widerstände ist ein ewiges Thema und für jede Generation neu relevant.

Die ROCKY HORROR SHOW wurde in den 1970ern von einem arbeitslosen Schauspieler an langen, langweiligen Winterabenden geschrieben. Richard O'Brian faszinierte die unfreiwillige Komik der B-Movie-Horrorfilme und der Rock'n'Roll der 1950er Jahre. Er redete mit einem befreundeten Regisseur, der das noch gar nicht ganz fertige Werk

in der Experimentierbühne „Upstairs“ des Royal Court Theatre in London ansetzte. Kapazität pro Abend: 63 Plätze. Es wurde zum Überraschungshit, zog in immer größere Bühnen und spielte am Ende sieben Jahre non stop am Londoner West End. Heute ist es ein ikonografisches Stück der queeren Bewegung.

PUMUCKL war in den 1960er Jahren zunächst ein Hörspiel und wuchs über Bücher, eine Fernsehserie und urige Meister Eders zum Inbegriff eines bayerischen Volksstückes. Der PUMUCKL startete klein und fein, ähnlich wie Harry Potter, den eine arbeitslose alleinerziehende Mutter schrieb, und der mit einer ersten Auflage von gerade mal 5.650 Büchern herauskam.

Mit SAKRILEG traf der routinierte amerikanische Autor Dan Brown im Jahr 2003 einen Nerv. Er thematisierte das fehlende Weibliche in der christlichen Religion. Jesus wird zum zeugungsfähigen Mann mit Partnerin. Der Vatikan wollte das Werk verbieten lassen. Dan Brown wurde bekämpft und der Roman zum Weltbestseller.

ACHTSAM MORDEN, ein Kriminalroman von 2019, der 2024 von Netflix in einer achttteiligen Serie weiterverarbeitet wurde, ist „schwarzer Humor mit guten Tipps für den eigenen Alltag“, urteilte die Kritik. Das Stück denkt Gegensätzliches zusammen, nämlich Mord und Achtsamkeit im Leben eines auf Karriere eingestellten Rechtsanwaltes, der auf ungewöhnliche Art seine Ehe retten muss.

Theater und Geld

Die Luisenburg-Festspiele arbeiten wie ein produzierendes mittelständisches Unternehmen, das wie alle anderen ökonomischen und organisatorischen Bedingungen unterliegt. Üblicherweise werden Theater in öffentlicher Trägerschaft zu ca. 85% über öffentliche Gelder finanziert. Bei den Festspielen kommen über 85 % der zu generierenden Einnahmen aus dem Ticketverkauf. Aus diesen Mitteln unterhält der Träger auch die Infrastruktur von Theatergebäude über die zusätzlichen Immobilien (Werkstätten, Proberäume, Gastronomie, etc.) bis zur Sicherung des Bestands eines Geländes inmitten der Natur. In der Kulturfinanzierung in Deutschland wird dies eigentlich nicht aus Kasseneinnahmen finanziert. Die Luisenburg gibt ca. 15% ihres Gesamtbudgets hierfür aus. Sie operiert wie ein Wirtschaftsunternehmen.

Schauspiel und Musiktheater

Und wie ein Wirtschaftsunternehmen erhalten die Festspiele Bewährtes, scannen den Markt, schauen nach neuen Themen und „Produkten“, investieren in Innovation, gehen gezielt Risiken ein. Wer rastet, rostet. Bewahren heißt

immer auch erneuern. Aktuell sinken deutschlandweit die Zuschauerzahlen für Schauspiel und Oper/ Operette.

Das neue Musiktheater, wo der Gesang und Instrumente verstärkt werden, ist der größte Wachstumszweig. Interessanterweise steigt Deutschland in diesen Markt nicht ein. Es investiert nicht. Die öffentlich geförderten Häuser haben mit ihren getrennten Sparten Schauspiel, Oper und Tanz das neue Musiktheater oder Musical strukturell nicht abgebildet und tun sich mit Neuerungen in diesem Bereich schwer. Sie spielen einige wenige Klassiker wie „My Fair Lady“, „Ein Käfig voller Narren“, „Anatevka“. Die privaten Häuser müssen Gewinn machen, investieren ebenfalls nicht und importieren nur die Hits aus den USA und aus England wie „Eiskönigin“, „König der Löwen“, „Tarzan“.

Innovation und Kooperation

Die Luisenburg-Festspiele nehmen sich dieses Bereichs an, künstlerisch als Produzent von Neuem und wirtschaftlich über Koproduktion und Weiterverwertung. Das machen sie strategisch seit Beginn der Intendanz von Birgit Simmler in 2018 und können seitdem – ca. zwei Jahre fielen Corona zum Opfer – erstaunliche Erfolge vermelden und sind in der Theaterszene ein bekannter Player. Das Netzwerk wurde geschaffen über internationale Musicalsymposien, die von 2019-2022 jährlich stattfanden. 2024 gipfelten sie in der ersten Messe für neues Musical, dem oberFRINGE, das landesweit Furore machte.

Projekte heißen aktuell „Seele für Seele“, entstanden in Kooperation mit dem Festspielhaus Neuschwanstein. Bei den Musical Awards 2025 kam man zehn Mal aufs Treppchen der ersten drei Plätze. Gold gab es für Beste Komposition, Beste Bühne, Bestes Kostüm. Neuschwanstein nimmt die Produktion 2026 wieder auf. Weitere Preise oder Nominierungen erhielten „Frankenstein“ (Bestes musikalisches Gesamtbild), „Kalte Freiheit“ (nominiert für Bestes Buch), „Der Name der Rose“ (nominiert für Bestes Revival). Die Luisenburg-Festspiele haben die Zeichen der Zeit erkannt und stehen für Qualität.

Qualität, kostengünstig, nachhaltig

Kooperationen gab und gibt es außer mit dem Festspielhaus Neuschwanstein – ein großer Gastspielvertrag für ein etabliertes Stück in 2027 steht kurz vor der Unterzeichnung - mit dem Theater Fürth („Frankenstein“), dem Lehár-Festival Bad Ischl, dem Tourneebetreiber Showslot. Gemeinsam produzieren, vertreiben, weiter nutzen, das ist kostengünstig, steigert die Qualität und ist künstlerisch nachhaltig. Auch zwei internationale Koproduktionen sind im Gespräch.

Die Erfolge beinhalten jahrelange Aufbauarbeit, Abstimmungen, Vertrauensgewinn, Schaffen neuer Abläufe und rechtlicher Grundlagen. Der Innovationszweig ist noch nicht der absatzstärkste, doch er wächst jährlich und hat den hehren Klassiker bereits in Umsatzzahlen und Drittmitteln qua Kooperationen überholt.

Autorinnen und Autoren

Lebende Autorinnen und Autoren weben in Musical und Schauspiel die Tradition der Festspiele weiter, ob Felix Mittrerer („Andreas Hofer“), Susanne Felicitas Wolf („Die Päpstin“, „Die Schöne und das Biest“), Goethe-Preisträger Wolfgang Maria Bauer („Brandner Kasper 2“) oder Ingeborg-Bachmann-Preisträger Franzobel („Hoppelpoppel oder Jean Pauls Zauberland“). Mit der Mischung aus Repertoire und neuen Stücken wird ein Publikum angesprochen, dessen Seh- und Konsumgewohnheiten sich im Vergleich zu einer vergangenen Epoche seliger Theaterzeiten radikal geändert hat und die es jedes Jahr neu zu überzeugen gilt.

Die Festspiele sind fit für die Zukunft.

Birgit Simmler

Anzeige

Porzellanikon
Staatliches Museum für Porzellan
in Selb & Hohenberg a.d. Eger

MISSION: KERAMIK

DIE NEUE ERLEBNIS-AUSSTELLUNG IN SELB

Illustration: Albert Huhn

Porzellanikon Selb · Werner-Schürer-Platz 1 · 95100 Selb
Eintritt sonntags nur 1,00 € · Kinder bis 18 Jahre kostenlos

Tradition bewahren – Glauben leben – Zukunft gestalten

Gedanken zur Unternehmensführung



M. Laetitia Fech OCist., Äbtissin der Zisterzienser-Abtei Waldsassen, gibt uns Ideen, wie wir Tradition achtsam bewahren, Glauben authentisch leben und Zukunft mutig gestalten können. Dabei kann uns die 1.500 Jahre alte Regel des Heiligen Benedikt helfen, unseren Weg und unser Leben innerlich und äußerlich in Balance zu bringen.

Dies ist eine Zusammenfassung eines Vortrages, den Äbtissin Laetitia auf den Praktikertagen der HelfRecht Unternehmerische Planungsmethoden AG vor rund 100 Unternehmern und Führungskräften in Bad Alexandersbad gehalten hat.

Unser starkes Fundament

Wir Zisterzienserinnen leben nach der Benedikt-Regel, sie ist für uns Wegweisung. Und sie kann für jeden in der Welt Arbeitenden ein Kompass für seine Werte werden. So kann die Benedikt-Regel dem individuellen Lebensweg konkret Orientierung geben und bei der Lebenssinfindung unterstützen (Anregungen dazu bietet das Buch „Benedikt für Manager“ von Baldur Kirchner).

Tradition bewahren

Grundlage ist das Kapitel 72 der Benedikt-Regel. Es zeigt uns, wie menschliches Leben in Gemeinschaft gelingen kann. Nicht nur im Kloster, sondern überall dort, wo Menschen zusammenkommen, miteinander zu tun haben, zusammenarbeiten und zusammenleben:

- Nicht Profitorientierung und Gewinnmaximierung, nicht der Blick nur auf den eigenen Vorteil und die zwanghafte Beschäftigung mit den Fehlern der anderen, sind hier die Leitlinie, sondern der liebevolle Blick auf den Mitmenschen (z.B. meinen Mitarbeiter), der – genau wie ich – nicht perfekt ist.
- Das Wohl des Mitmenschen „mehr“ zu fördern, sich „mehr“ einzusetzen, dass es allen gut geht, dass jeder Mensch seine Talente und Stärken entfalten und mit seinen Schwächen leben kann, das scheint nur auf den ersten Blick ein Verlust zu sein.

Aber wer so handelt, wird letztendlich nicht verlieren, sondern gewinnen – nicht nur ein „Mehr“ an Mitmenschlichkeit und Gemeinschaft, sondern auch ein „Mehr“ an Zufriedenheit mit sich selbst.

Was kann mir bei dieser Wegweisung helfen?

- Der regelmäßige Wechsel von Arbeits-, Gebets-, Meditations- und Ruhezeiten („Work-Life - Balance“)
- Die geregelten Sozialverhältnisse untereinander: das Prinzip der Geschwisterlichkeit und der sozialen Gleichheit
- Die grundlegende Haltung der Demut, also das sich bewusst zurücknehmen und sich nicht über andere stellen; es geht im Leben nicht nur um mich, sondern um die Achtung und Achtsamkeit anderen Menschen gegenüber.
- Die Unterscheidung zwischen Notwendigem und Verzichtbarem ermöglicht und stärkt.
- Jeder/Jede soll sein Leben äußerlich und innerlich in Balance bringen.

Ziel: Achtsam mit der Tradition umgehen, jedoch nicht rückwärtsgewandt bleiben, sondern vorwärts denkend etwas gestalten, das Zukunft hat.

Glauben leben

Es muss einiges geschehen, damit Menschen gerne miteinander leben und arbeiten können und eine Gruppe oder ein Unternehmen Zukunft haben kann. Das Geheimnis dahinter ist ein tiefer Glaube, dass eine Gemeinschaft, ein Ort Zukunft haben wird, nicht vielleicht, sondern tatsächlich. Wenn man die kleinen und großen Herausforderungen anpackt, wird man oft zweifeln. Bei meinen Aufgaben in der Abtei war es so – aber mein Gottvertrauen war größer und der Himmel half immer. Oft nicht so, wie ich es geplant hatte, doch es war am Ende immer besser. Eine geheimnisvolle Kraft zwischen Himmel und Erde hat es geschenkt und zusammengewirkt mit uns. Genauso wichtig: Viele unterschiedliche Menschen tragen dazu bei, dass das Ergebnis gut wird. Dieses Zusammenwirken muss natürlich immer wieder gepflegt und erneuert werden.

Zukunft gestalten

Im Hinblick auf unser spirituelles Leben, sollten wir „Glut und nicht Asche“ weitertragen. In der Heiligen Schrift heißt es „Prüfet alles und behaltet das Gute!“ Dies gilt nicht nur im Kloster, sondern in jedem Unternehmen, das Zukunft haben will. In unserem Gästehaus, in der Umweltstation und im Klostergarten der Abtei Waldsassen treffen wir Menschen, die einen Ort der Ruhe und Besinnung suchen, um sich zu erholen und neue Kraft zu schöpfen. Sie wollen Stress abbauen, das Wohlbefinden im Alltag steigern und eine positive Einstellung zum Leben fördern.

Wir Zisterzienserinnen praktizieren immer mal wieder Supervision mit externer Begleitung, um gemeinschaftliche Prozesse miteinander zu besprechen und unsere gemeinsame Zukunft zu planen. Ich hoffe und wünsche mir, dass der Same, den wir an diesem Ort gesät haben, aufgehen darf und den Menschen Mut macht und Orientierung gibt. Und so sollten wir Menschen, egal wo wir stehen, gemeinschaftlich und beherzt kreativ Neues gestalten. Denn wer es nicht probiert, hat schon verloren!

Zusammenfassung

Die geistliche und wirtschaftliche Führung unseres Konvents in Waldsassen war in den letzten 30 Jahren geprägt von der Notwendigkeit einer umfangreichen baulichen und spirituellen Erneuerung. Wir haben uns den Herausforderungen der modernen Welt gestellt, ohne dabei unsere Wurzeln zu vergessen. Es ist uns wichtig, die Tradition achtsam zu bewahren, den Glauben authentisch zu leben und dabei offen und mutig Zukunft zu gestalten. Die gleiche Entschlossenheit wünsche ich auch allen Gemeinschaften und Unternehmen. Wagen Sie es – es lohnt sich!

Kleine Anekdote zum Schluss

Zum Abschluss der Klostersanierung im Jahr 2012 sagte der damalige Ministerpräsident Horst Seehofer über den unermüdlichen Einsatz von Äbtissin Laetitia: „Ich hatte bei Ihnen nur immer die Sorge, dass mit Ihrem sanften Charme es gelingen könnte, dass Sie am Ende mehr Fördermittel haben als Baukosten!“

© 2025 M. Laetitia Fech OCist. Alle Rechte vorbehalten.

Anzeige

Die Region. Das Buch.

Jetzt im Handel: „Lebensart genießen – im Fichtelgebirge“, dritte Auflage, umfassend aktualisiert, um 16 Seiten erweitert



Buchvorstellung auf der Luisenburg, wo das Herz des Fichtelgebirges schlägt. Nicht nur das Buch, auch der Herausgeber Oliver van Essenberg – hier im Bild mit Birgit Simmler, der Künstlerischen Leiterin der Festspiele – hat hier echte Freunde gefunden.

Als das Buch **Lebensart genießen – im Fichtelgebirge** im Herbst 2014 zum ersten Mal auf den Markt kam, waren sich alle Mitwirkenden sicher: Dieses Buch wird für viele Leser eine Überraschung sein, weil es die vielfach noch unterschätzte Region Fichtelgebirge von ihren schönsten Seiten und in ihrer Vielfalt verlockend präsentiert. Überrascht hat das Buch am Ende selbst die Macher, die mit einem derartigen Erfolg nicht gerechnet hatten. Die Erstauflage war innerhalb von zwei Monaten ausverkauft, der Verlag musste nachdrucken. 2019 erschien eine gründlich überarbeitete Neuauflage, die weitere fünf Jahre später, im Jahr 2024, wiederum vergriffen war und eine umfassende Aktualisierung erforderte. Das Buch deckt in drei großen Kapiteln ein breites Themenspektrum ab: von „Essen, Trinken, Ausgehen“ über „Ausstattung, Design, Architektur“ bis zu „Kunst, Kultur, Natur“.

„Die Neuauflage von ‚Lebensart genießen im Fichtelgebirge‘ dokumentiert die permanente Weiterentwicklung der Region und berichtet fundiert, charmant und gründlich über die vielen hiesigen Highlights.“ (B. Gschwendtner, FP) – Das Buches enthält unter anderem einen Artikel über die Geschichte und die Zukunft der Luisenburg Festspiele von der Gastautorin Birgit Simmler.

„Der neue Band ist noch umfangreicher, schöner und abwechslungsreicher als die vorherigen Ausgaben“, verspricht der Herausgeber und Verleger Oliver van Essenberg. Auf 320 Seiten erwartet die Leser ein facettenreicher Mix mit vielen neuen Adressempfehlungen, Geheimtipps, Highlights und Hintergrundgeschichten. Die Entwicklungsagentur Fichtelgebirge, der Förderverein Fichtelgebirge, die Tourismuszentrale und die Luisenburg Festspiele unterstützen als Projektpartner die Verbreitung.

Aushängeschild für die Region

Birgit Simmler, die künstlerische Leiterin der Luisenburg Festspiele, hat den Leitartikel zu dem Buch und einen umfangreichen Artikel zu den Festspielen verfasst. Sie sieht in „Lebensart genießen“ ein Aushängeschild für die Region: „Die Luisenburg-Festspiele locken jährlich um die 200 Mitarbeiter, ortsfremde Künstler und Personal, an, die an den spielfreien Tagen natürlich auch die Region entdecken wollen. Die vielen Tipps und Berichte von Insidern des Buches sind dabei von unschätzbarem Wert. Von unseren 100.000 Zuschauern ganz zu schweigen.“

Lebensart genießen – im Fichtelgebirge. Herausgeber: Oliver van Essenberg. Mit Beiträgen von: Oliver van Essenberg, Karla Fohrbeck, Eugen Gomringer, Ronald Ledermüller, Adrian Roßner, Beate Roth, Wilhelm Siemen, Birgit Simmler u.a. Preis: 19,95 Euro. 320 Seiten, über 500 Abbildungen. selekt Verlag 2025. ISBN: 978-3981855135. Erhältlich im Medienfachhandel, in ausgewählten EDEKA-Märkten und unter www.lebensart-genießen.com. Für Firmenkunden gewährt der Verlag attraktive Rabatte. Anfragen unter: info@selekt.org



Gemeinschaft, Werte und 50 Jahre Einsatz

Rotary Club Fichtelgebirge engagiert sich regional und weltweit



v.l.n.r.: Jörg de Signier (Rotary Gemeindienst), Dr. Karsten Hennig (Präsident RC Fichtelgebirge), Matthias Merkl (Rotary Clubmeister), Andreas Schmiedinger (Lernort Natur), Nicolas Lahovnik (Bürgermeister Wunsiedel), Hubert Steinberger (Rotary)

Seit der Gründung vor rund 50 Jahren ist der Rotary Club Fichtelgebirge eine verlässliche Gemeinschaft engagierter Frauen und Männer – unterstützt von Partnerinnen und Partnern –, die sich in ihrer Freizeit gemeinsam einsetzen. Ob Mitmach-Projekte („Hands-on“) oder Benefizveranstaltungen: Teamgeist, Freundschaft, gegenseitiges Vertrauen und Vielfalt werden großgeschrieben. Die Mitglieder kommen aus allen Berufsfeldern – und Vielfalt im Club wird ausdrücklich gefördert.

Ein einendes Band als Handlungsleitfaden und ethisches Fundament für Rotarier weltweit ist die sogenannte Vier-Fragen-Probe:

1. Ist es wahr?
2. Ist es fair für alle Beteiligten?
3. Wird es Freundschaft und guten Willen fördern?
4. Wird es dem Wohl aller Beteiligten dienen?

Diese Fragen dienen als Kompass für Gedanken, Worte und Taten.

Insgesamt sind weltweit über 1,2 Millionen Rotarierinnen und Rotarier in etwa 46.000 Clubs aktiv; in Deutschland sind es rund 58.000 Mitglieder in etwa 1.100 Clubs. Auch der Club Fichtelgebirge trägt diese globale Gemeinschaft mit 66 Mitgliedern vor Ort mit.

Einsatz für ein weltweites Projekt: End Polio Now

Zum Welt-Polio-Tag hat der Rotary Club Fichtelgebirge erneut 3.000 Euro gespendet für das weltweite Rotary-Projekt „End Polio Now“. Der Betrag wurde im Rahmen gemeinschaftlicher Aktionen gesammelt, bei denen alle Clubmitglieder mitwirkten – etwa über „Genießen für einen

guten Zweck“ im Innenhof des Fichtelgebirgsmuseums beim Wunsiedler Brunnenfest oder durch Charity-Konzerte oder die Schönbrunner Weihnacht. Rotary International hat den Betrag auf 7.500 Euro aufgestockt, die Bill-&Melinda-Gates-Stiftung hat ihn verdreifacht. So fließen 22.500 Euro in den Kampf gegen Kinderlähmung. „Polio ist weltweit durch die Rotary-Initiative fast besiegt – wir sind sehr nah dran“, betonte Dr. Karsten Hennig, Präsident des Rotary Clubs Fichtelgebirge.

Sie kennen sicherlich die Sammelaktion von Kunststoffdeckeln in Supermärkten wie Edeka und in Kantinen: Über 1,5 Millionen Deckel kamen bisher in der Region zusammen. Rund 500 Deckel ergeben ein Kilogramm Kunststoff – und der Gegenwert finanziert eine Polio-Impfung.

Regionale Projekte und soziales Engagement

Ein herausragendes Beispiel dafür ist der Lernort Natur-Kultur Fichtelgebirge auf dem Katharinenberg: Unter dem Motto „Umwelt erleben – verstehen – bewahren“ lernen Kinder ihre heimische Natur kennen, gestalten in Gruppen integrativ Projekte und setzen sich für den Erhalt der Region ein.

Ein weiteres Kernprojekt ist die Unterstützung der Internationalen Jungen Orchesterakademie (IJOA), die junge Künstlerinnen und Künstler aus vielen Ländern zusammenbringt, über Kontakte zu Profimusikern fördert – und deren Erlöse insbesondere Familien aus der Region mit schwerstkranken Kindern zugutekommen.

Auch werden regelmäßig regionale soziale Initiativen sowie Familien in Notlagen unterstützt. So übergab der Club im Rahmen einer Wohltätigkeitsveranstaltung 2.000 Euro an das Kreisjugendamt des Landkreises Wunsiedel zur direkten Hilfe von Familien in akuten Notlagen.

Darüber hinaus unternahm der Club eine eindrucksvolle Aktion im Rahmen der Berliner Präsidentenreise: 30 Mitglieder reinigten gemeinsam 52 Stolpersteine in der Wilhelmstraße in Berlin, die an Opfer des Nationalsozialismus erinnern. Diese Aktion steht exemplarisch dafür, wie der Club nicht nur finanzielle Hilfe leistet, sondern auch gesellschaftliche Verantwortung übernimmt und Erinnerungskultur lebt.

Mit allen Aktionen zeigt der Rotary Club Fichtelgebirge eindrücklich sein vielfältiges Engagement. Damit steht der Club für gelebte Solidarität in der Region und in der Welt.

Weitere Informationen unter <https://fichtelgebirge.rotary.de>

Dr. Karsten Hennig

Herzlichen Dank an Michael Kolb

Unser Ansprechpartner für die Abo-Bestellung und die Anzeigenschaltung

Lieber Herr Kolb,
wir danken Ihnen für die langjährige Unterstützung und Mitarbeit bei unserem DURCHBLICK.

Sie haben über 13 Jahre mit viel Engagement und Herz zahlreiche Anzeigenkunden gewinnen können und so viele Anzeigen für unser Magazin aquiriert. Damit haben Sie dafür gesorgt, dass sich die Unternehmen aus unserer Region Steinwald-Fichtelgebirge den DURCHBLICK-Lesern mit ihrer Werbung präsentieren können. Gleichmaßen waren und sind die Anzeigen ein sehr wichtiger Baustein zur Finanzierung des DURCHBLICKS.

Sie haben mitgeholfen ein Magazin am Leben zu erhalten, das von sich beansprucht auch Meinungen zu vertreten, die woanders nicht zu lesen sind. Mit ihrer angenehmen Art, Zuverlässigkeit und unkomplizierten Arbeitsweise haben Sie unser Team sehr bereichert.

Vielen lieben Dank für ihren Elan und die gute Zusammenarbeit. Wir wünschen Ihnen alles Gute für den wohlverdienten Ruhestand - und viel Spaß natürlich beim entspannten Lesen.

Herzlichst
Ihr DURCHBLICK-Redaktionsteam

Anzeige



Autohof Thiersheim
GENUSS. ENERGIE. SERVICE.



GENUSS.

ENERGIE.

SERVICE.

Autohof Thiersheim
Wampener Straße 1
95707 Thiersheim
Telefon: 09235 / 9810-10
www.autohof-thiersheim.de

 Shell Autohof Thiersheim

 [autohofthiersheim.de](https://www.instagram.com/autohofthiersheim.de)

Natur

Wir für Sie!

Mischen Sie mit! Mischen Sie sich ein!

Als Ergänzung zur regionalen Presse und als Sprachrohr des heimischen Mittelstandes erscheint der DURCHBLICK mehrmals im Jahr. Die Verteilung erfolgt über die Tagespresse und mit der Post. Haben Sie interessante Themen oder Meinungen, die Sie veröffentlichen möchten? Ihre Artikel können jederzeit an die Redaktion gesendet werden. Wünschenswert sind persönliche, ansprechende Informationen aus der Praxis. Gerne stehen wir mit Rat und Tat zur Verfügung. Oder möchten Sie eine Anzeige schalten oder ein Abo für Ihr Firmenlogo buchen?

Unterstützen Sie unser gemeinsames gemeinnütziges Projekt DURCHBLICK!

Ansprechpartner für Anzeigen, Abo-Bestellung und Infos zum DURCHBLICK:

AKADEMIE Steinwald-Fichtelgebirge e. V.
Bayreuther Straße 5, D-95615 Marktredwitz
Telefon: +49 9231 603 603
info@akademie-steinwald-fichtelgebirge.de

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 24. April 2026



Anzeige

[KI]tty® - Wissen auf Abruf!

Wissensmanagement mit unserem KI-Chatbot.

ProComp
Digital. Experts.

#1 unter den **Weihnachtsgeschenken** für Unternehmen!



www.procomp.de

Herzlichen Dank an unsere Abonnenten, deren Unterstützung diese Zeitschrift ermöglicht!



Herausgeber:

AKADEMIE Steinwald - Fichtelgebirge
für Wirtschaft, Technik und Kultur
Kommunikationszentrum des Mittelstandes e.V.
Bayreuther Straße 5
D-95615 Marktredwitz
Tel. +49 (0)9231 603 603
E-Mail: info@akademie-steinwald-fichtelgebirge.de

Zusammen mit:

Arbeitsgemeinschaft der Industrie Hochfranken plus e.V.
www.agi-ev.de

IHK-Gremium Marktredwitz-Selb
www.bayreuth.ihk.de

Lebens- und Wirtschaftsraum Fichtelgebirge e.V.
www.foerderverein-fichtelgebirge.de

Wirtschaftsjunioren Fichtelgebirge
www.wjfichtelgebirge.de

Redaktion:

Peter Pirner

Druck:

KB Medien GmbH & Co. KG
Tel. +49 (0)9232 9943-0
info@frag-martin.de

Layout, Gestaltung:

Ipfling artdesign
info@ipfling-artdesign.de

Auflage:

11.000

