

Wirtschaftsmagazin Pfalz



Für die Junge Wirtschaft
**Was bewegt die Wirtschafts-
junoren in der Region?**
Seite 29

Sprungbrett in den Arbeitsmarkt
**IHK-Kompetenz-Check mit
positiver Zwischenbilanz**
Seite 34

Die FIFA hat den Daumen drauf
**Vorsicht bei Werbung
mit der Fußball-WM 2018**
Seite 42



A 12851 Postvermerk und Einlage bezahlt. Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz.

Der Ton macht die Musik

Konstruktive Alltagskommunikation am Arbeitsplatz



Aus meiner *Sicht*

Aufstiegsbonus I und II

Attraktive Gestaltung von beruflicher Bildung und Existenzgründung

In allen aktuellen Konjunkturumfragen – sei es bei uns in der Pfalz, in Rheinland-Pfalz oder auch auf Bundesebene – ist der Fachkräftebedarf aus Sicht der Unternehmen eines der größten Risiken für die künftige Geschäftsentwicklung. Gerade vor dem Hintergrund der guten Konjunktur werden auch weiterhin mit steigender Tendenz qualifizierte Arbeitskräfte gesucht.

Aber auch die Vielzahl an ungeklärten Betriebsnachfolgen könnte in den kommenden Jahren zu einer Belastung für den hiesigen Arbeitsmarkt erwachsen bzw. die regionale Wirtschaftskraft nachhaltig schwächen.

Die Wirtschaftskammern in Rheinland-Pfalz haben daher zusammen mit ihren Mitgliedsunternehmen bereits verschiedene Initiativen gestartet, um diesen Risiken aktiv entgegenzuwirken. Exemplarisch

dafür stehen Projekte wie „durchstarter.de“ für junge Menschen, die sich für eine Ausbildung interessieren, die kostenfreie und neutrale Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung, aber auch der Kompetenz-Check für Flüchtlinge. Zudem bieten die IHKs in ihren 31 Starterzentren flächendeckend Erstberatungs- und Unterstützungsangebote rund um die Themen Existenzgründung und Betriebsübergabe an – seit dem vergangenen Jahr auch regelmäßig einen kostenfreien Nachfolgesprächtag.

Aber auch die Landespolitik forciert die Themen „Lebenslanges Lernen“ sowie „Gründerland Rheinland-Pfalz“ seit Jahren. Neben der Neuauflage der Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz und der Gründungsinitiative Rheinland-Pfalz hat sie nun gemeinsam mit den Kammern das Förderprogramm „Aufstiegsbonus“ entwickelt, das zwei Zielrichtungen verfolgt: Mit dem Aufstiegsbonus 1, der für Abschlüsse der Höheren Berufsbildung wie z.B. für Meisterprüfungen ausbezahlt wird, sollen die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung unterstrichen und somit weitere Anreize für die starken Karriereperspektiven der beruflichen Bildung geschaffen werden. Dieser Bonus ist mit 1.000 Euro dotiert. Mit dem Aufstiegsbonus 2 soll zudem der Start in die Selbstän-

digkeit erleichtert werden: Wer nach Bestehen einer entsprechenden Prüfung den Weg in die Selbständigkeit einschlägt, wird mit weiteren 2.500 Euro gefördert.

Aus Sicht der Wirtschaft sind das richtige und wichtige Signale sowohl an Weiterbildungsinteressierte mit abgeschlossener Berufsausbildung als auch an angehende Existenzgründer. Deshalb stehen die Experten der IHK Pfalz als Ansprechpartner und Ratgeber für Absolventen sowie für Existenzgründer zur Verfügung und nehmen die Anträge entgegen. Die IHK zahlt auch die Aufstiegsboni aus, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

Details siehe Seite 37

Albrecht Hornbach
Präsident der IHK Pfalz



Der Ton macht die Musik Konstruktive Alltagskommunikation am Arbeitsplatz

Die Alltagskommunikation prägt den beruflichen Alltag. Von der E-Mail über den Plausch mit Kollegen, das sachbezogene Zwiegespräch bis zum abteilungsübergreifenden Meeting: Umgangsformen, Respekt und Wertschätzung sind die Grundpfeiler erfolgreicher Kommunikation am Arbeitsplatz. Ist sie gestört, sind die Folgen oft schwerwiegend. Missverständnisse, fehlende Informationen und Stress im Kollegenkreis führen dazu, dass das Klima frostig wird, sich Beschäftigte nicht einbezogen fühlen und nicht mehr mit Elan und Ideen bei der Sache sind.

Ganz wichtig ist die gute interne Kommunikation auch, damit die Mitarbeiter positiv und glaubwürdig als Influencer in Online Communities wirken können – heute neben klassischer Pressearbeit zunehmend wichtiger.

Seite 14

Mit Leidenschaft für die Junge Wirtschaft

Die Wirtschaftsjuvenen – das sind junge Unternehmer und Unternehmerinnen oder Führungskräfte unter 40, die gemeinsam Einfluss nehmen, sich vernetzen und weiterbilden wollen. Die Organisation ist in ganz Deutschland vertreten, weltweit über die Junior Chamber of Commerce (JCC) vernetzt und wird von den örtlichen IHKs betreut. Im Bezirk der IHK Pfalz gibt es zwei aktive Kreise, in Mannheim-Ludwigshafen und in Kaiserslautern. Trotz der intensiven Arbeit kommt der Spaßfaktor dabei auch nicht zu kurz.

Seite 29

Themen | März 2018

Standpunkt

- 3 | Attraktive Gestaltung von beruflicher Bildung und Existenzgründung

Firmenreport

Titelthema

- 14 | Konstruktive Alltagskommunikation am Arbeitsplatz
- 16 | Die neue Macht der Mitarbeiter

Standortpolitik

- 26 | Pfälzer Konjunkturmotor brummt
- 28 | Klimaaktive Kommune 2017: Auszeichnung für Pirmasens

Existenzgründung und Unternehmensförderung

- 29 | Mit Leidenschaft für die Junge Wirtschaft
- 30 | Was bewegt die Wirtschaftsjuvenen in der Region?

Aus- und Weiterbildung

- 34 | Sprungbrett in den Arbeitsmarkt
- 35 | „Er wird seinen Weg machen“
- 36 | IHK-Weiterbildung: Aktuelle Angebote

Innovation, Umwelt und Energie

- 38 | Wirtschaft digital: Wertschöpfung neu denken

International

- 40 | WTO startet Helpdesk

Recht

- 42 | Die FIFA hat den Daumen drauf: Vorsicht bei Werbung mit der Fußball-WM 2018

Bekanntmachung

- 44 | Handelsrichter

In eigener Sache

- 46 | Unternehmer mit eigenem Kopf
- 46 | Die IHK Pfalz wird 175 Jahre alt – und wandert



Sprungbrett in den Arbeitsmarkt

Die ersten Absolventen des IHK-Kompetenz-Checks haben ihre Ausbildung begonnen, für zahlreiche weitere ist ein solcher Erfolg zum Greifen nahe. Für sie alle war der Kompetenz-Check ein Sprungbrett in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Seit Januar 2017 organisiert die IHK Pfalz die Checks für Flüchtlinge in neun verschiedenen Berufsfeldern. Die Teilnehmer bekommen neben einem Nachweis über ihre praktischen Fertigkeiten auch Empfehlungen, wie Lücken geschlossen werden können.

Seite 34



Die FIFA hat den Daumen drauf

Anpfiff ist am 14. Juni um 17 Uhr deutscher Zeit: Die Fußball-Weltmeisterschaft ist deutschland- und weltweit eines der größten Ereignisse. Der Fußballweltverband FIFA versucht deshalb, sein Vermarktungsmonopol durch den Schutz seiner Marken zu sichern: Sämtliche kommerziellen Bezüge auf die WM kann man sich für viel Geld lizenzieren lassen. Im Gegenzug bietet die FIFA den Sponsoren Exklusivität bei der Werbung mit der WM 2018. Damit gilt für alle Nicht-Sponsoren: bei Werbung unbedingt die FIFA-Regeln beachten.

Seite 30

33 ■ Verbraucherpreisindex

49 ■ Impressum

■ Neues aus Rheinland-Pfalz, Berlin und Brüssel

48 | Boom hält an

49 | Nach dem Brexit

■ Kultur & Genuss zum Schluss

50 | Der Apfel

50 | Sonderausstellung „Schlau gebaut“

50 | 13. Modellbautage

Firmenindex

Bauhilfe Pirmasens GmbH | 8

Beyler Versicherungsmakler UG | 10

brandchance GmbH | 12

GBH Hauck GmbH | 7

Ilka Knüttel | 12

Mannheimer Kochschule | 6

Printmania GmbH | 9

Progroup AG | 13

Weingut Bergdolt-Reif & Nett | 10

Weingut Georg Naegele – Schloßbergkellerei GmbH & Co. KG

In einer Blindverkostung hatte die Luft-hansa für die First Class einen trockenen Riesling gesucht. Ausgewählt wurde eine 2016 Riesling Spätlese trocken aus dem Hambacher Schlossberg vom Weingut Georg Naegele. Ab Mai erhalten Passagiere den Tropfen aus Hambach. Das Weingut Georg Naegele ist in der siebten Generation im Familienbesitz und bewirtschaftet seit 1796 etwa 15 Hektar Weinbergsfläche in Hambach. Im Dezember 2017 wurde es von der Landesregierung Rheinland-Pfalz mit dem „Großen Staatsehrenpreis“ für die betriebliche Gesamtleistung bei der Weinprämierung als bester Erzeuger unter 400 Weinerzeugern ausgezeichnet.

@ www.naegle-wein.de

Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz

Die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) beteiligt sich über ihre Tochtergesellschaften, die S-Innovations-Beteiligungsfinanzierungsgesellschaft Rheinland-Pfalz mbH, die Wagnisfinanzierungsgesellschaft für Technologieförderung Rheinland-Pfalz GmbH (WFT) und den Innovationsfonds Rheinland-Pfalz II, an der Proauris GmbH. Das 2015 gegründete Start-up aus Kaiserslautern bietet eine unabhängige, individuelle und kostenlose Kaufberatung für Hörgeräte aller Marken. Das Proauris-Team vermittelt online generierte Interessenten nach unverbindlicher telefonischer Erstberatung an seine deutschlandweit über 650 Partnerakustiker und erhält dafür eine Provision.

@ www.isb.rlp.de
@ www.proauris.com

TWL und TWL Metering

Die Technische Werke Ludwigshafen (TWL) und TWL Metering haben die ersten Elektrofahrzeuge für den eigenen Fuhrpark in Empfang genommen. Damit setzen der Ludwigshafener Energieversorger und der Messstellendienstleister im Alltag verstärkt auf den emissionsarmen Antrieb. Insgesamt drei E-Autos der Marke „smart“ bereichern ab sofort die Fahrzeugflotte von TWL und der TWL Metering GmbH. Davon werden in Zukunft zwei vom Fachbereich Infrastruktur und eines von der Tochter TWL Metering genutzt.

@ www.twl.de

Leidenschaft und Kultur

Mannheimer Kochschule Enders und Häckel OHG

Im Jahr 2002 öffnete die 1. Mannheimer Kochschule im Quadrat C1 ihre Pforten. Sechs Jahre später kam mit dem „Koch-Gut“ im Weingut Bonnet im pfälzischen Friedelsheim eine zweite Location hinzu – und bedient vor allem die steigende Nachfrage von Firmen und Gruppen.



Die Inhaber der 1. Mannheimer Kochschule: (v.l.) Michael Enders, Ulrike Menzel-Häckel und Werner Häckel

Von Beginn an war die 1. Mannheimer Kochschule ein kurpfälzisch-pfälzisches Projekt, bei dem sich Werner Häckel, langjähriger Inhaber von zwei Küchenstudios in Ludwigshafen und Mannheim, und Michael Enders, Geschäftsführer des Rosenthal-Studios auf den Mannheimer Planken, zusammenfanden. Das Konzept: einen Gourmet-Treff für kochbegeisterte Menschen ins Leben zu rufen, in dem diese – angeleitet von erfahrenen Köchen – lernen, selbst kreative Menüs zu zaubern.

„Wir hatten das Glück, mit dem bekannten Koch Willi Blass gleich mit einem Meister seines Fachs an den Start gehen zu können“, blickt Häckel heute zurück. Und das

Rezept ging schnell auf. Heute ist das Stammhaus in C1 komplett ausgelastet. Fast jeden Tag wird hier ein Kurs angeboten – für bis zu 16 Personen. Besondere Renner sind die Basic-Kurse, aber auch die Zubereitung von Saucen oder die Themen Fleisch und Steak stehen hoch im Kurs. „Immer beliebter wird jedoch Kochen auch bei Firmen – als teambildendes Event“, so die Erfahrung von Häckel. „Da bietet das Weingut Bonnet, das wir 2008 gepachtet haben, die perfekten Voraussetzungen.“ Ob BASF, Roche, SAP, Bilfinger, aber auch kleine und mittlere Firmen, verbringen hier oft ganze „Kochtage“, entspannen sich bei Grill- und Barbecue-Seminaren und genießen das anschließende gemeinsame Essen. Für Tagungen oder andere Veranstaltungen kann man das Weingut ebenfalls buchen und sich von dem Küchenteam verwöhnen lassen.

„Highlights sind das Spargelstechen im Frühling mit anschließendem Spargelkochkurs, die Pilzwanderungen im Herbst und die Weinberg-Erkundungen mit bekannten Winzern“, berichtet der Gründer der Kochschule. „Und natürlich steht bei uns auch das Thema Wein im Fokus. Regelmäßig gibt es Veranstaltungen mit Natalie Lump, die zu den bekanntesten Sommeliers in Deutschland gehört.“ Sie begleitet in diesem März auch die bereits ausgebuchte jährliche Kochreise nach Mallorca.

Dem Team der 1. Mannheimer Kochschule gehen die Ideen selbst nach 16 Jahren nicht aus. „Im Januar haben wir zum ersten Mal einen Trüffelkochkurs mit einer – wenn auch gestellten – Trüffelsuche mit Hund Lilly angeboten“, so Häckel. „Neu haben wir ‚Handmade Burgers‘, ‚das Beste aus dem Wok‘ oder ‚ausgefallene Premium Steaks‘ in unser Programm aufgenommen.“ Auf der Agenda für die Zukunft stehen Kurse für Jugendliche und das Thema vegetarische und vegane Küche. „Außerdem haben wir die Idee eines Kochclubs reaktiviert mit regelmäßigen Treffen und einem ganz besonderen Programm.“ Jüngstes Projekt ist ein Kochbuch aus und für die Pfalz, das im März unter dem Titel „Die Pfalz und ihre kulinarischen Jahreszeiten“ vorgestellt wird – mit Rezepten kreiert und gekocht von den Köchinnen und Köchen der 1. Mannheimer Kochschule.

@ www.mannheimerkochschule.de

Prävention wird großgeschrieben

GBH Hauck GmbH

Egal ob auf der Straße, auf dem Wasser, der Schiene oder in der Luft – überall wird Gefahrgut transportiert und überall werden Gefahrgutfahrer wie auch -beauftragte benötigt. Auf deren Ausbildung und die Beratung zu allen Fragen rund um Gefahrgut hat sich die Frankenthaler GBH Hauck GmbH spezialisiert – und das schon seit über 20 Jahren.

Asbest, Arsen und Airbags sind Gefahrgüter, Zinkstaub und Zündhölzer ebenso. Die Liste könnte problemlos erweitert werden, kennt das Gefahrgutrecht doch allein neun verschiedene Klassen, unterteilt in flüssige und feste, gasförmige, explosive und noch einige andere Aggregatzustände. Sobald solche Stoffe transportiert werden, sind zahlreiche Bestimmungen einzuhalten. Dafür sorgt in der Regel ein Gefahrgutbeauftragter, aber auch der Fahrer muss eine spezielle Ausbildung vorweisen. Diese kann bei der GBH Hauck GmbH absolviert werden. Der Unternehmensname verrät dabei gleich den Schwerpunkt des Unternehmens, steht GBH doch für Gefahrgutbüro Hauck.

Die vier Mitarbeiter des Unternehmens und neun externe Dozenten stehen für die Schulungen bereit. „Wir müssen ständig auf dem Laufenden sein und machen Fortbildungen“, sagt Geschäftsführer Hermann Gerd Hauck. Alle Dozenten sind bei der IHK Pfalz zugelassen.

Angesichts der immer globaler werdenden Warentransporte müssen sich die Ausbilder weltweit mit den Anforderungen des

Gefahrguttransports auskennen – selbstverständlich nicht nur auf der Straße, sondern auch auf der Schiene, in der Luft und auf Binnengewässern wie auf dem Meer. Die Schulungen finden entweder beim Unternehmen in Frankenthal statt oder in Kirchheim, wo in der dortigen Autobahnraststätte ein externer Schulungsraum genutzt wird. Ausgebildet wird aber auch in Berufen wie Staplerfahrer, EU-Berufskraftfahrer oder Kranführer. „Wir bieten auch eine Tachografenausbildung an, bei der die Fahrer im Umgang mit dem digitalen Tachografen unterwiesen werden“, ergänzt Prokuristin Nicole Hirsch.

Das zweite Standbein des Gefahrgutbüros ist die Beratung. Auch hier steht wieder der Umgang mit Gefahrgut im Mittelpunkt, zunehmend auch die Arbeitssicherheit. Mitarbeiter der Firma sind als externe Gefahrgutbeauftragte und externe Fachkraft für Arbeitssicherheit für verschiedene Firmen tätig. Selbstverständlich ist die GBH Hauck GmbH auch nach ISO 9001 und AZVV zertifiziert sowie als Maßnahmenträger der Arbeitsagentur zugelassen.

In den 20 Jahren des Bestehens hat Geschäftsführer Hauck vor allem stetig wachsende Anforderungen beobachtet. „Alle zwei Jahre ändern sich im Gefahrgutbereiche die Gesetze“, sagt er. Das Gleiche gelte für den Arbeitsschutz. „Die Bürokratie nimmt zu. Datenschutz, Digitalisierung – es wird immer mehr Arbeit“, ergänzt seine Tochter Nicole Hirsch.

 www.gbh-hauck.de



Sorgen für Sicherheit im Arbeitsalltag: (von links) Hermann Gerd Hauck, Renate Hauck, Nicole Hirsch, Andreas Renk.

ITK Engineering GmbH



Bernd Gohlicke (l.) ist neues Mitglied der Geschäftsführung beim Rülzheimer Technologieunternehmen ITK Engineering. In dieser Position verantwortet er Technik und Entwicklung und hat die Leitung des Produktbereichs Automotive Products inne. Zusammen mit dem Firmengründer und Vorsitzenden der Geschäftsführung Michael Englert (r.) plant Gohlicke, den Expansionskurs von ITK Engineering weiter fortzusetzen. In den kommenden fünf Jahren soll die Mitarbeiteranzahl am Hauptsitz im südpfälzischen Rülzheim von derzeit 400 auf 1.000 steigen. Für diesen Schritt entsteht zunächst ein neues Gebäude mit Büro- und Laborflächen auf dem Nachbargrundstück der Firmenzentrale im Rülzheimer Gewerbegebiet Nord II. Der Bezug des Neubaus ist für Juni 2018 geplant.

@ www.itk-engineering.de

50. Geburtstag



Am 22. März feiert Sabrina Kunz aus der IHK-Vollversammlung ihren 50. Geburtstag. Seit 2016 ist die Unternehmerin ehrenamtliches Mitglied des Parlaments der Wirtschaft. Nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre und Stationen bei der Coca-Cola Deutschland GmbH und der SMH Uhren und Mikroelektronik GmbH übernahm sie 1997 als geschäftsführende Gesellschafterin die Verantwortung für die ACC beku- Herstellung und Vertrieb chemischer Spezialerzeugnisse GmbH mit Sitz in Edenkoben.

Seit 100 Jahren Wohnraum schaffen und erhalten

Bauhilfe Pirmasens GmbH

Die eklatante Wohnungsnot am Ende des 1. Weltkriegs führte zu ihrer Gründung: Die Bauhilfe Pirmasens spiegelt seit hundert Jahren die Entwicklung ihrer Stadt wider, vom Wiederaufbau nach den beiden Kriegen über die blühenden Zeiten des Wirtschaftswunders bis hin zum Strukturwandel. Heute übernimmt die moderne kommunale Wohnungsgesellschaft als größter Vermieter in der Horebstadt in vielfacher Hinsicht Verantwortung, so etwa bei der Entwicklung und Umsetzung zukunftsfähiger und generationsübergreifender Wohnformen.



Historische Aufnahme: Die Sechziger und Siebziger Jahre standen im Zeichen des Siedlungsbaus.

Bis zur Abdankung des deutschen Kaisers und dem Ende des 1. Weltkriegs sollte es noch etwa ein Dreivierteljahr dauern, als am 26. Januar 1918 die „Bauhilfe Pirmasens G. m. b. H.“ gegründet wurde. Die Wohnungsnot war enorm, denn als Garnisonsstandort hatte Pirmasens mehr Fliegerangriffe als viele andere deutsche Städte angezogen. Beteiligt waren damals die Stadt als Hauptgesellschafter und achtzehn ansässige Unternehmen.

Mittlerweile befindet sich die Bauhilfe Pirmasens GmbH komplett in städtischer Hand – gleichsam eine Besonderheit für Stadt und Einwohner, auf eine kommunale Wohnungsgesellschaft zurückgreifen zu können. Die Feierlichkeiten zum 100. Jubiläum ziehen sich über das ganze Jahr. Dass dabei ein geplantes großes Sommerfest für die rund 3.000 Mieter und ihre Angehörigen im Sommer im Mittelpunkt steht, ist ein schöner Beleg für die gelebte Kundennähe des Unternehmens. Aktuell werden 30 Mitarbeiter beschäftigt und darüber hinaus gerade auch zwei Immobilienkaufleute ausgebildet.

Alles in allem 2.054 Wohnungen und 23 Gewerbeobjekte nebst einer Vielzahl an Garagen und Kfz-Stellplätzen machen die Bauhilfe Pirmasens zum größten Vermieter der Region. „Wohnen und Service für Pirmasens“ heißt es entsprechend im Claim unter der Firma, und für Geschäftsführer Ralph Stegner gehört das eine unverrückbar fest zum anderen: „Wir begreifen das Wohnen als grundlegendes Menschenrecht“, lautet sein Credo. Und dafür, so Stegner weiter, biete man am Standort wie kein anderer nicht nur

den notwendigen Raum, sondern sei darüber hinaus eben auch für die dazugehörigen Services jederzeit ansprechbar.

Bezahlbaren Wohnraum anzubieten widerspricht dabei keineswegs vorausschauender Innovation. So hat sich die kommunale Wohnungsgesellschaft in jüngster Vergangenheit immer wieder durch die Entwicklung und Umsetzung zukunftsfähiger und generationsübergreifender Wohnformen hervorgetan. Entstanden sind so richtungsweisende Impulsprojekte wie beispielsweise das gemeinsam mit der Stadt und dem DiakonieZentrum entstandene PS:patio! Hier wird ein „Miteinander-Leben-Konzept“ mehrerer Generationen in einer vitalen Quartiersgemeinschaft zur Realität, zu dem vor allem Ein- und Mehrfamilienhäuser mit barrierefreien Wohnungen sowie Gemeinschaftseinrichtungen zu Schwerpunkten wie „Familien“, „unterstütztes Wohnen“ und „betreutes Wohnen“ gehören.

Das gleiche Ziel, nämlich den Bewohnern so lange wie möglich ein selbstbestimmtes Leben in ihren eigenen vier Wänden zu ermöglichen, verfolgt auch die Modell-WG Wohnleben Berliner Ring 88. Bis ins hohe Alter hinein und selbst bei erhöhtem Pflegebedarf können Senioren dort ihre barrierefreien Apartments nutzen mit gemeinschaftlicher Küche, einem großzügigen Wohnbereich und Balkon. Ein regelmäßig tagender Bewohnerrat entscheidet über alle Fragen des Alltags, vom Einkauf bis zur Freizeitgestaltung, und rund um die Uhr steht ein Betreuungsangebot bereit, das individuell beauftragt werden kann. Ein weiteres Beispiel innovativer Wohnkonzepte verwirklicht modellhaft die Bauhilfe-Immobilie „Am Nordring 14“. Hier leben im Rahmen eines inklusiven Settings die Bewohner mit leichtem Betreuungsbedarf in unterstützender Nachbarschaft mit Studierenden der nahen Fachhochschule zusammen. Auf diese Weise entsteht ein normales und natürliches Wohnumfeld für die begleiteten Menschen, wobei je nach Bedarf auch geeignete Hilfsangebote entwickelt werden.

Für das Jahr 2017 hat die Bauhilfe Pirmasens GmbH einen Jahresumsatz von 8,3 Mio. Euro und eine Bilanzsumme von rund 34 Mio. Euro dokumentiert. Für die nächsten fünf Jahre plant Geschäftsführer Ralph Stegner ein Investment von rund 4,1 Mio. Euro für die Modernisierung mehrerer Wohnblocks, und auch nach 2022 sollen Gelder in Höhe von mehreren Millionen Euro in den Objekterhalt fließen. Denn auch für die nächsten hundert Jahre solle schließlich gelten: „Bei uns kann man gut und sicher wohnen – und wenn man möchte, ein Leben lang.“ (ab)

 www.bauhilfe-pirmasens.de

www.pfalz.ihk24.de

Ihr Unternehmen im Wirtschaftsmagazin

Im Firmenreport des Wirtschaftsmagazins gibt die IHK Pfalz ihren Mitgliedern Gelegenheit, ihr Unternehmen kostenlos mit einem redaktionellen Beitrag vorzustellen. In wenigen Schritten können Sie uns online durch Ausfüllen eines Formulars Ihr Interesse mitteilen.

Ihr Ansprechpartner bei der IHK Pfalz ist Timo Muser, Tel. 0621 5904-1205, timo.muser@pfalz.ihk24.de

Partner im Netzwerk
IHK24.de

Nummer 12861

Betreiber von top12.de wechselt den Firmensitz

Printmania GmbH

Die Printmania GmbH hat im Pop-Art-Ambiente des Pirmasenser Rizzi-Bürogebäudes neue Räumlichkeiten gefunden und den Firmensitz damit verlagert. Die Factory-Outlets schießen wie Pilze aus dem Boden und der Einzelhandel hat nach Dereglementierung der Saisonschlussverkäufe mit reichlich Phantasie den Sonderverkauf gefühlt durchgängig kultiviert. Den beim Käufer ganz offensichtlich sehr beliebten Run auf Restposten und Schnäppchen auch aufs Internet zu übertragen, war 2014 die Motivation zur Gründung der Printmania GmbH in Rodalben.

Ein Jahr später schon startete das Portal top12.de, das seither einen Mix an Markenartikeln anbietet vom Kondom über Skibrille und Rucksack bis hin etwa zu Pfannen und Fußballschuhen. „Jeweils im Wechsel in zwölf Kategorien mit je zwölf Produkten und damit 144 Mal günstiger als irgendwo anders im Netz“, wie Gründer und Geschäftsführer Frederic Palmstorfer betont, der zwischenzeitlich mit seinem Start-Up von Rodalben nach Hauenstein gezogen war.

Und weil er sich sicher ist, stets die besten Preise zu offerieren, hat er auch gleich ein dynamisches Tool in seinem E-Shop verankert, das den Kunden aus Deutschland und Österreich den aktuellen Vergleichspreis des jeweiligen Artikels bei der marktführenden Konkurrenz aufzeigt.

Von Beginn des Online-Handels an hatten sich die Umsätze jährlich mehr als verdoppelt, im Geschäftsjahr 2017 lagen sie bereits im unteren siebenstelligen Bereich. Für entsprechenden Rückenwind sorgten dabei unter anderem so öffentlichkeitswirksame Aktionen wie TV-Spots auf RTL2, das top12.de-Logo auf den Trikots der Fußballprofis vom 1. FC Kaiserslautern oder auch das Auftreten von Markenbotschafter und Fußball-Ikone Mario Basler. Den beschrittenen Expansionskurs möchte Palmstorfer beibehalten und weiterhin per annum 100 Prozent zulegen. Da dies jedoch



Das Online-Marketing-Team um Geschäftsführer Frederic Palmstorfer (l.).

auch im Online-Geschäft ein organisatorisches Wachstum bedingt, erfolgte jetzt der Umzug von Verwaltung, Marketing und Vertrieb nach Pirmasens; lediglich Einkauf und Logistik bleiben im gut 20 Kilometer entfernten Hauenstein verortet. Die neu bezogenen jetzt größeren Büroräume befinden sich in einem repräsentativen Bürokomplex.

Bereits Platz gefunden haben dort hat gerade erst zwei neue Mitarbeiter des nun achtköpfigen Teams um Geschäftsführer Palmstorfer. Vier weitere plant der studierte Betriebswirt, Jahrgang 1993, schon bald folgen zu lassen. Denn neben der Ausweitung von top12.de auf europäische Märkte spielen auch völlig neue Formate eine Rolle in seinen Wachstumsplänen.

Dazu ist bei Printmania mit Christian Heitmeyer ein strategischer Partner an Bord gekommen. Und der hat mit so erfolgreichen Marktplätzen wie brands4friends.de und allyouneed.com mehrfach gezeigt, wie man mit Blick auf Expansion ein Online-Portal aufbaut und entwickelt. (ab)

 www.top12.de

Alles unter einem Dach

Weingut Bergdolt-Reif & Nett

Im September des vergangenen Jahres eröffnete das Traditionsweingut Bergdolt-Reif & Nett in Duttweiler einen auf die Bedürfnisse optimal eingerichteten Neubau. Rund fünf Millionen Euro wurden in Bau und Einrichtung investiert. Die Dimensionen sind gewaltig: Unter einem Dach stehen 3.700 Quadratmeter für Verkauf, die gesamten Produktionsabläufe, Lager und Wohnen zur Verfügung. Nach zweijähriger Planung und Vorbereitung wurde fast genauso lange gebaut.

„Wir wollten etwas komplett Neues machen“, berichtet Christian Nett, der 2001 in den Familienbetrieb eingestiegen ist. Dies ist dem 36-jährigen Winzermeister und seinem Team mit Bravour gelungen. Das dabei entstandene markante und moderne Gebäude am Ortseingang von Duttweiler besteht aus zwei baugleichen Hallen. Diese sind durch eine abgeschlossene „überdachte Hofeinfahrt“ verbunden. Eine in Leichtbau ausgeführte Außenhülle aus Holz umspannt den massiven Innenausbau aus Bims-Beton und hat Außenlängen von 60 auf 80 Meter. Die lichte Höhe beträgt 6,50 Meter, in der Mitte des Gebäudes sogar 7,20 Meter. Den innovativen Neubau hat Christian Nett gemeinsam mit Architects Collective aus Wien und einem ebenfalls aus Österreich stammenden auf Holzbau spezialisierten Unternehmen realisiert. Dabei wurde vor allem auf ökologisch wertvolle Materialien und Nachhaltigkeit geachtet. Dach und Wände sind hochwärmege-dämmt. Die Raumaufteilung ist flexibel und kann bei Bedarf verändert werden.

Die Ursprünge des Weinguts gehen auf 1838 zurück, als die Familie ebenfalls „auf der grünen Wiese“ vor dem Ort zwei Gewölbe-



Bei Planung und Bau des markanten Gebäudes am Ortseingang von Duttweiler stand die Qualität der Weine im Fokus.

keller baute. Daran angrenzend entstand um 1900 der Gutshof, berichtet Christian Nett. Mit ihm ist inzwischen bereits die fünfte Generation im Weinbau tätig. Nach dem Start als Gemischtbetrieb mit Vieh und Ackerbau verschob sich der Fokus immer weiter zum Wein. Der Großvater des aktuellen Chefs trennte sich bereits vom Vieh, dessen Schwiegersohn stellte dann den Ackerbau ein. Der Eintritt des kreativen Jungwinzers 2001 und die spätere Übernahme bedeuteten weitere Veränderungen. Auch die Qualität der Weine wurde immer besser. 2015 wurde Nett durch das Genussmagazin Selection als Jungwinzer des Jahres ausgezeichnet.

„Wir sind immer weiter gewachsen. Jedes Jahr kam etwas Neues hinzu“, schildert Christian Nett die Hintergründe für den jetzt gewagten kompletten Neustart. Er bewirtschaftet inzwischen mit zwölf Mitarbeitern und zahlreichen Saisonkräften 37 Hektar Reb-

NEU

START-UP-UNTERNEHMEN

Beyler Versicherungsmakler UG

Ende 2017 hat sich Marco Beyler als Versicherungsmakler mit eigenem Büro in Speyer selbständig gemacht. Der 41-jährige Kaufmann für Versicherungen ist spezialisiert auf den Gewerbe- und Industriekundenbereich und sieht in diesem Feld noch viel Bedarf. „Ich spreche Dinge an, die nicht jeder thematisiert und die für Unternehmen und vor allem deren Inhaber und Geschäftsführer wichtig sind“, betont der Versicherungsfachmann. Dabei setzt er auf vielfältige Erfahrungen. Seit 20 Jahren arbeitet er in der Versicherungsbranche, war bei verschiedenen Erstversicherungen und bis zum Schritt in die Selbständigkeit bei einem Makler tätig.

Schon länger bestand für ihn der Wunsch zur Selbständigkeit, schildert Beyler seine Motivation. Im Sommer 2017 konkretisierten sich dann die Pläne, und im Oktober wurde die Firma gegründet. Ein großer Schritt war die Eröffnung in eigenen Räumlichkeiten im November in der Franz-Schöberl-Straße in Speyer. Einen fünfstelligen Betrag hat er in die Firmengründung investiert. Neue Einrichtung, Software und Hardware wurden angeschafft. Dazu kamen ein neues Corporate Design und eine

moderne Homepage. Sein Ziel sei es Kunden fair, ehrlich und vor allem richtig zu beraten, gibt Beyler an. Neben ihm bilden seine Frau Tanja, ebenfalls Versicherungskauffrau, und eine Mitarbeiterin für Telefonakquise das Team. Managerhaftpflicht und Cybersicherheit sind wichtige Elemente im Portfolio, schildert der unabhängige Versicherungsmakler. Zusätzlich bietet er neben den üblichen Standardprodukten Spezialkonzepte im Bereich Hotel und Gastronomie an. Und noch einen neuen Kundenstamm hat er im Blick: Aktuell laufen die finalen Abstimmungen für ein neues Produkt, das sich speziell an Hausverwaltungen von Mehrfamilien – und Gewerbeobjekten wendet.

„Es läuft gut an“, erklärt der Neugründer zufrieden. Hauptsächliches Ziel für dieses Jahr sei es, weiter bekannt zu werden. Die ersten Kunden kommen bereits aus dem ganzen Rhein-Neckar-Dreieck und der Pfalz. Mit 144 Quadratmetern Bürofläche in attraktiver Innenstadtrandlage hat das Maklerbüro viel Potenzial, ist Marco Beyler sicher. (kahy)
www.beyler-versicherungsmakler.de

fläche in einem Umkreis von fünf Kilometern um den Ort. Besondere Spezialität ist der Ausbau von Weißburgunder, Grauburgunder und Spätburgunder. Dabei geschehen die wichtigsten Vorarbeiten für die erzielten qualitativollen Weine bereits im Weinberg. In den letzten Jahren waren aber im Weingutbetrieb große Logistikleistungen notwendig. Wie im bekannten Spiel „Tetris“ standen der Winzer und seine Mitarbeiter immer wieder vor der Frage: „Wo packe ich was hin?“ Insgesamt vier Außenlager waren notwendig, um Gerätschaften, Material und die Weine aufzunehmen. „Jetzt ist alles unter einem Dach“, betont Nett glücklich. „Alles ist schnell geputzt und verstaut. Alles hat jetzt seinen Platz“, beschreibt der Winzer die Vorteile im Neubau – eine große Arbeitserleichterung.

Alte und neue Stahl tanks nehmen die komplette Produktion an einem Ort auf: Zu den 47 bereits vorhandenen Tanks sind 43 neue mit deutlich größerem Volumen gekommen. Nur ein Teil der Barrique-Fässer ist im Gewölbekeller im ursprünglichen Winzerhof im Ortskern geblieben. So behalten die dort produzierten Premium-Rotweine ihren bekannten Geschmack. Der aktuelle Jahrgang reift aber bereits im neuen Holzfassraum. Mit Blick auf die Arbeitsabläufe habe er auch großen Wert auf die „überdachte Hofeinfahrt“ zwischen den Gebäuden als multifunktional nutzbare Passage gelegt, schildert der Unternehmer. Hier ist jetzt Platz für anfallende Saisonarbeiten. Drei Pressen passen hintereinander, eine größere mobile Abfüllanlage kann eingesetzt werden und auch Traktor und Stapler haben noch Platz zu rangieren. Ein weiteres Plus: Der Wein einer Lage kann jetzt komplett abgefüllt werden. Bisher war dies wegen der nicht vorhandenen Lagermöglichkeit nur chargenweise möglich. Aber das ist noch nicht alles. Besucher im modern eingerichteten Shop, der mit vielen liebevollen Details zum Stöbern einlädt, sind „live“ bei der Weinproduktion dabei. Durch große Fensterflächen haben sie direkten Blick auf die Fässer, in denen die Weine reifen. Gleichzeitig können sie einen Panoramablick in die Umgebung genießen. Das macht auch die normale Verkostung schon zu einem besonderen Erlebnis.

(kahy)



www.pfalz.ihk24.de

Die AutorInnen im Wirtschaftsmagazin Pfalz

<i>ab</i>	=	<i>Andreas Becker</i>
<i>mek</i>	=	<i>Corina Busalt</i>
<i>gb</i>	=	<i>Gerhard Bühler</i>
<i>uc</i>	=	<i>Ulla Cramer</i>
<i>FuH</i>	=	<i>Sabine Fuchs-Hilbrich</i>
<i>ag</i>	=	<i>Andreas Ganter</i>
<i>kahy</i>	=	<i>Katja Hein</i>
<i>rad</i>	=	<i>Dr. Anette Konrad</i>
<i>dl</i>	=	<i>Dirk Leibfried</i>
<i>mt</i>	=	<i>Timo Muser</i>
<i>mara</i>	=	<i>Marion Raschka</i>
<i>pt</i>	=	<i>Peter Thiessen</i>

Fotos sind, soweit nicht anders angegeben, Firmenfotos.

Partner im Netzwerk
IHK24.de

Nummer 26517

Gute Geschäfte mit Kinder- und Damenmode

Ilka Knüttel

Beruflich war Ilka Knüttel in einer Pirmasenser Apotheke unterwegs, ihre wahre Selbstverwirklichung fand sie jedoch im Modebereich. Sie wechselte den Beruf, wagte den Sprung in die Selbstständigkeit und eröffnete vor 35 Jahren ein Geschäft für Kindermode.

In der Exerzierplatzstraße findet sich dieses Geschäft mit Mode für die Jüngsten und etwas älteren Kinder auch heute noch. Damals schon existierte an dieser Stelle ein Kindermodegeschäft, das jedoch von der Inhaberin aus privaten Gründen aufgegeben wurde. „So kam ich auf die Idee, dass ich das Geschäft weiterführen könnte“, erinnert sich Ilka Knüttel. „Ich hatte schon immer ein Faible für Kindermode und habe mir auch stets interessiert die Auslagen angeschaut. Zudem waren mein Schwager und meine Schwester in der Textilbranche tätig, so gab es bei mir schon Vorkenntnisse.“

Damals existierten gerade mal drei oder vier Firmen, die dieses Modesegment bedienten. Mit diesen Zulieferern im Rücken eröffnete Ilka Knüttel im März 1983 das Geschäft auf 30 Quadratmetern. „Hier boten wir das ganze Spektrum, es gibt 24 Größen, von Baby bis Junior.“ Mit der Zeit wurde es auf der kleinen Fläche zu eng und der Zufall wollte es, dass ein Ladengeschäft neben dem ihren frei wurde. So lag es nahe, beide Flächen zu vereinen und die Kindergrößen zu teilen: Auf der einen Seite gab's alles für Babys und Kleinkinder, weshalb dieser Laden „Piepmatz“ getauft wurde. Auf der anderen Seite fand die etwas ältere Jugend ihre Mode.



Ilka Knüttel (rechts) und Mitarbeiterin Karin Wilde im Familienbetrieb „Kindermode am Exe“

„Popcorn“ hieß dieser Shop. Noch in den 80ern wurden beide Läden zusammengelegt, und Ilka Knüttel nahm noch Damen-Jeans ins Sortiment. Der Verkauf entwickelte sich so gut, dass „wir uns entschlossen, in der Fußgängerzone ein Jeansgeschäft für Damen und Herren einzurichten. Das existierte von 1990 bis 1995.“

Viel Geld nahmen das Inhaber-Ehepaar Hans-Jürgen Knüttel und Ilka Knüttel in die Hand, um am Standort Exerzierplatz einen komplexen Umbau zu finanzieren. Das Geschäft unter dem Namen „Ilka Knüttel - Men, Women, Kids“, also Damen- und Herren- sowie Kindermode, hatte danach eine Größe von rund 300 Quadratmeter. Die Geschäfte liefen prächtig, bis im Jahr 2001 in Zweibrücken das „Designer Outlet“ eröffnete. „Das war für uns der Punkt, wo wir den Verkauf der Herrenmode aufgegeben haben“, sagte Ilka Knüttel. Die nächste große Zäsur erfolgte im vergangenen Jahr.

NEU

START-UP-UNTERNEHMEN

brandchance GmbH

„Vermitteln, Verändern und verbessern“ – unter diesem Motto bietet die Ludwigshafener brandchance GmbH seit März 2017 Management- und Kommunikationsberatung an. „Unser Schwerpunkt ist die Unterstützung von Unternehmen in tiefgreifenden Veränderungsprozessen“, erläutert Michael Kraft, der das Unternehmen zusammen mit seinem Partner Arnd Wagner führt.

Tiefgreifende Veränderungsprozesse, das können etwa Restrukturierungen sein, Strategie- und Technologiewandel oder Eigentümerwechsel. Dabei berät brandchance einen Kundenstamm vom kleinen Start-Up bis hin zu mittelständischen Unternehmen, kleineren Konzernen und Portfoliogesellschaften von Kapitalbeteiligungsfonds. Das Brandchance-Team, das viele Jahre Berufserfahrung in großen internationalen Unternehmen und renommierten Agenturen mitbringt, deckt die gesamte Wertschöpfungskette vom Veränderungsmanagement über Marketing bis zur Kommunikation ab.

„Viele Wege führen nach Rom. Man muss aber wissen, ob man wirklich dahin will.“ Dieser Ausspruch kennzeichnet die Leitlinie

der Arbeit von brandchance. „Oftmals geht es in Unternehmen nur um Veränderungsprozesse. Warum diese unternommen werden oder wohin sie führen, wird nicht hinterfragt“, weiß Michael Kraft. Hier setzt die Arbeit der Berater ein, die erst einmal die Veränderungsziele definieren, um dann eine passgenaue Strategie zu entwickeln. Wichtig ist es, diese zu kommunizieren und in die Organisation hinein zu vermitteln.

Beim zweiten Unternehmensschwerpunkt Marketing geht es um den Weg des Produkts zum Kunden. „Gutes Marketing basiert auf Analyse und Wissen“, sagt Kraft. Erst danach komme die Frage, wie man mit seinem Kunden kommuniziere und wie man sie anspreche.

Die Kommunikation ist der dritte Schwerpunkt des StartUps und die Bündelung der vorhergehenden Schritte. „Kommunikation ist nicht mehr nur Information, sondern Dialog: Vermitteln und Überzeugen. Wer nicht kontinuierlich kommuniziert, wird im Aufmerksamkeitswettbewerb nicht wahrgenommen und verliert an Gefolgschaft“, ist Michael Kraft überzeugt. (rad) www.brandchance.de



Ilka Knüttel sagte „Ja“ zum Franchise-Damenmodegeschäft „Oui“, das sie im März 2017 in der Fußgängerzone eröffnete. Im folgenden halben Jahr haben „wir die Erfahrung gemacht, dass der Spruch „hier ist ja nichts los“, mit dem oft über Pirmasens gelästert wird, nicht zutrifft. Wenn man den Leuten etwas bietet, dann kommen sie auch. Für Damenmode und die dazu gehörigen Accessoires wie Taschen, Mützen und Schals und was es sonst noch alles gibt, braucht man einfach Laufkundschaft. Und die haben wir in der Fußgängerzone. Bei der Eröffnung des „Oui“-Stores hätten „wir nicht gedacht, dass wir einen solchen Zuspruch haben“, sagt die Unternehmerin. Und nach der alten Kaufmannsweisheit: Wenn Butter geht, geht auch Käse, eröffnete das Ehepaar Knüttel sechs Monate später gleich noch ein zweites Geschäft in der 1A-Lage an der Ecksteinsau, dem „Eingangstor“ zur Fußgängerzone. Ein Leerstand neben dem „Oui“ wurde umgebaut und beherbergt seither ein weiteres Damen-Modegeschäft unter dem Firmennamen „Ilka Knüttel – Mode für Frauen“.

Im ursprünglichen Geschäft in der Exerzierplatzstraße ist derweil ein kleines Kinder-Kaufhaus aufgebaut worden. „Wir führen hier Kleidung für Kommunion und Konfirmation, für Feste wie Weihnachten und Ostern. Wir versuchen, auch nach Nischen zu schauen. Zum Beispiel, was kann ich schlecht online bestellen, oder was erhalte ich im Outlet nicht. Wir haben Spezialgrößen für Kinder, die sehr kräftig oder sehr schlank sind. Wir fahren auf Messen, um neue Firmen aufzutun und wir schauen, dass unser Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt.“ Die Verbraucher honorieren dies: „Ilka Knüttel – Kindermode am Exe“ (so der neue Firmenname) wird von viel Stammkundschaft besucht, inzwischen auch jüngeren Leuten. Inklusiv ist persönliche Beratung, Anprobe zuhause, Geschenkgutschein- und Verpackungsservice, individuelle Terminvereinbarung, Änderungsschneiderei usw. Jetzt hat es sich ausgezahlt, dass „wir auch in den Zeiten, als die Geschäfte nicht so gut liefen, unser Personal gehalten haben“, so Ilka Knüttel. An den drei Standorten arbeiten zusammen mit dem Inhaber-Ehepaar sechs fest angestellte Mitarbeiterinnen und zwei Aushilfen. All diese Vollzeitkräfte sind zwischen 20 und 30 Jahren bei der Firma beschäftigt. (pt)



www.ilka-knuettel.de

25 Jahre Innovationskraft aus der Südpfalz

Progroup AG

Am 2. November 1992 begann die Geschichte der Progroup AG in Offenbach an der Queich. Vor 25 Jahren nahm die heute unter dem Dach der Progroup agierende Prowell die Produktion von Wellpappen auf. Heute gehört die Firma nach eigenen Angaben zu den Top fünf Unternehmen der Branche in Zentraleuropa und zu den 20 größten Produktionsunternehmen in Rheinland-Pfalz.

Mit europaweit mehr als 1.000 Mitarbeitern erwirtschaftete die Progroup AG im Jahr 2016 einen Umsatz von ca. 733 Millionen Euro. Mit zwei Papierfabriken, einem Heizkraftwerk, neun Wellpappformatwerken und mehreren Dienstleistungsgesellschaften produziert das Unternehmen im Kerngeschäft Wellpappenrohpa-piere und Wellpappformate.

Nach der Gründung der Prowell GmbH durch Jürgen Heindl, dem heutigen CEO, vor 25 Jahren expandierte die Progroup in den folgenden Jahren europaweit und baute ihre Geschäfte aus. Unter anderem eröffnete das Unternehmen 1996 einen Standort in Frankreich, 2002 in Tschechien, 2009 in Großbritannien sowie in Polen. Insgesamt betreibt die südpfälzische Firma neun Standorte in Europa. Auch in diesem Jahr führt Progroup den Expansionskurs fort und startet die Produktion in Drizzona, Italien, sowie Ellesmere Port in Großbritannien. Damit wird mittelfristig die Produktionskapazität um weitere 250.000 Tonnen gesteigert. Insgesamt besitzt die Progroup AG damit in 2018 eine Kapazität von 1.380.000 Tonnen Wellpappformate.

Im November feierte das Unternehmen das Jubiläum gemeinsam mit 700 Gästen aus 17 europäischen Ländern. Begleitet wurde das Event von einer Ausstellung, die die zentralen Meilensteine der Progroup-Entwicklung aufzeigte. (red)



www.progroup.ag



Der Ton macht die Musik

Konstruktive Alltagskommunikation am Arbeitsplatz

„Wie sprechen Menschen mit Menschen? Aneinander vorbei!“ So urteilte einer, der sich gut mit Sprache auskannte: Schriftsteller und Journalist Kurt Tucholsky war, was gelungene zwischenmenschliche Kommunikation betrifft, nicht sehr optimistisch gestimmt. Und aktuelle Erhebungen zur Kommunikation am Arbeitsplatz geben ihm Recht, viele Beschäftigte beklagen die gestörte Alltagskommunikation. Dabei kann es auch ganz anders laufen, und zwar wenn jeder so spricht und schreibt, wie er angesprochen und angeschrieben werden möchte. Ein alter Hut? Eigentlich ja, wird aber im hektischen Alltag oft vergessen. Ein paar Tipps und Regeln können helfen, die Kommunikation im Job deutlich zu verbessern.

Ein gemeinsames Projekt kommt nicht voran, immer dieselben kochen jeden Tag den Bürokaffee und ein Kollege brütet seit Tagen stumm vor sich hin, als hätte er gerade seinen Wellensittich beerdigt? Am Arbeitsplatz können destruktive Kommunikation, mangelnde Rücksichtnahme sowie ein schleppender Informationsfluss regelrecht Frust auslösen. Die Internetplattform karriere.at hat in einer Online-Umfrage erhoben, was Beschäftigte am meisten stresst. Die Ergebnisse sprechen eine deutliche Sprache: Jeder zweite (51 Prozent) der knapp 550 befragten Arbeitnehmer sieht die herrschende Kommunikationskultur als hauptverantwortlich für Missverständnisse, Fehlinformationen, Stress mit Kollegen & Co. Dass zu viele Informationen in Umlauf sind, meinen 24 Prozent der Befragten, 19 weitere Prozent glauben, dass Infos oft zwischen den Hierarchieebenen verlorengehen. In einer Erhebung vom April 2017 bemängeln 37 Prozent der über 1.000 befragten Arbeitnehmer die interne Kommunikation, jeder fünfte moniert unklare Aufgaben.

Ein Mangel in der Kommunikationskultur lässt sich laut Arbeitspsychologie an drei wesentlichen Auslösern festmachen:

- der Zeitgeist der Individualität – auch am Arbeitsplatz
- die fehlende Transparenz
- die immer schneller werdende Alltagskommunikation durch elektronischen Austausch

10 PRAXISTIPPS

- Ich betrachte mein Gegenüber als gleichberechtigten Partner.
- Ich sage klar und direkt, was ich meine und was ich nicht meine.
- Ich setze Überschriften und sage damit, worum es in dem Gespräch geht.
- Ich sende Ich-Botschaften, spreche über meine Gedanken und Gefühle.
- Ich höre meinem Gesprächspartner zu.
- Ich versuche, meinen Gesprächspartner und seine Perspektive zu verstehen.
- Ich spiegele meinem Gegenüber verbal und nonverbal, was ich verstanden habe.
- Ich lasse ihm Handlungs- und Entscheidungsspielraum.
- Ich teile meine eigenen Gedanken erst mit, wenn sich mein Gesprächspartner von mir verstanden fühlt.
- Ich muss nicht alles sagen, was ich denke, aber das was ich sage, ist echt.

Aus: „Guten Tag, wie geht es Ihnen? Besser kommunizieren im Alltag“ von Dieter Speck. München, Knauer Verlag

Durch den hohen Stellenwert der Individualität hat der Einzelne mehr Eigenverantwortung, aber es gibt auch weniger Gemeinschaftsdenken in Abteilungen. Es wird den Kollegen weniger geholfen, wenn es nicht unbedingt notwendig ist, und jeder denkt meist nur an seine eigenen Projekte. Dadurch gibt es auch weniger Kommunikation, es wird abseits von konkreter Zusammenarbeit weniger miteinander gesprochen. Viele Mitarbeiter beklagen sich, dass so der Zusammenhalt sinkt.

Von Seiten mancher Führungskräfte wird noch zu wenig transparent über Ziele, Veränderungen und langfristige Pläne gesprochen,

beklagen sich viele Beschäftigte. Sie wünschen sich, dass Vorgesetzte Vorbilder sind und Dinge aktiv ansprechen. Allerdings weiß jeder nur zu gut, wie schwierig es selbst bei größtem Wohlwollen ist, eine wirklich gelungene Kommunikation zwischen zwei oder mehr Menschen herzustellen. Kommen Termindruck, Konkurrenz, Missverständnisse, tiefer sitzende Konflikte und so weiter dazu, erinnert sich der eine oder die andere kaum noch an kommunikative Grundbegriffe: etwa den anderen aussprechen lassen, nicht abfällig sondern wertschätzend kommunizieren, nachfragen und Ich-Botschaften senden („Ich habe den Eindruck, dass Du überlastet bist“) – so viel Zeit muss auch in stressigen Situationen sein. Unfreundliche oder unprofessionelle Gespräche oder E-Mails provozieren unnötig, blockieren den Kommunikationskanal oder führen im schlimmsten Fall zu entsprechenden Gegenreaktionen.

Ob zwischen Tür und Angel oder in der Kaffeelounge: Ein wichtiger Faktor in der Alltagskommunikation ist der sogenannte Flurfunk. Quasi im Vorbeigehen werden Informationen ausgetauscht. Diese meist inoffiziellen Mitteilungen ergänzen offizielle Fakten, bringen Zusatzwissen und machen den Alltag bunter. Dem informellen Informationsfluss kommt ein hoher Stellenwert zu. Es müssen keine Termine und Besprechungen angesetzt werden, es braucht keine speziellen Räume, viele profitieren. Das machen sich Unternehmen wie Apple oder Google zunutze und fördern spezielle Aufenthaltsbereiche, die die Kommunikation anregen und ein kreatives Umfeld für die Beschäftigten bieten sollen. Allerdings gelten auch in der Pausenecke und auf dem Büroflur die Kommunikationsregeln von Respekt und Wertschätzung, die allen Beteiligten den Arbeitsalltag erleichtern.

Wie in Unternehmen miteinander umgegangen wird, hängt von unzähligen Faktoren ab: Wie hierarchisch ist das Unternehmen? Wie kommuniziert die Geschäftsleitung mit den Beschäftigten? Wie werden Veränderungen wahrgenommen? Die Kommunikationskultur in einem Unternehmen zu verbessern, das kann ein einzelner Mitarbeiter nicht alleine leisten. Daher sollten Vorgesetzte auch kommunikativ ein Vorbild sein und Dinge aktiv ansprechen. Allerdings kann jeder seinen Teil zu einem entspannten, wertschätzenden Kommunikationsklima beitragen, zum Beispiel in-

dem er zunächst für sich den Status quo in Sachen Kommunikation beleuchtet:

- 1 möglichst viele Beobachtungen sammeln.
- 2 gemeinsam mit einer unbeteiligten, dritten Person oder auch in Selbstreflexion hinterfragen, welches Kommunikationsmuster sich erkennen lässt, etwa wer mit wem, wie, wann und wo kommuniziert.
- 3 Hypothesen darüber aufstellen, wem diese Art der nicht funktionierenden Kommunikation am meisten nützt und wem sie schadet.
- 4 Was kann ich im Rahmen meiner Möglichkeiten künftig selbst anders gestalten und worauf habe ich persönlichen Einfluss?



Unter Alltagskommunikation versteht man Gespräche unter vier Augen, Teambesprechungen, Projektbesprechungen, Informelle Gespräche (Flurfunk), Kontakte über Schriftstücke, E-Mail, WhatsApp, Skype usw.

Und falls schon zu viel Sand im Kommunikationsgetriebe steckt, können Profis weiterhelfen. Per Meckerkasten, Mitarbeitergespräch oder Mitarbeiterbefragung lassen sich die neuralgischen Punkte aufspüren. Teamentwickler, Konfliktmoderatoren oder externe Coaches bringen ihr Expertenwissen ein, damit aus kommunikationsgestörten Gegnern wieder kommunikationsstarke Gegenüber werden. *Marion Raschka*

GUTE KOMMUNIKATION

So geht's



- Locker und offen bleiben, sich für den anderen interessieren
- Sich regelmäßig austauschen
- Fragen (nach Zahlen, Fakten, Routinen, Verhaltensmustern, was wäre wenn?)
- Wertschätzend und respektvoll kommunizieren
- Rücksicht nehmen
- Diskretion wahren
- Ich-Botschaften senden
- Andere einbinden und Mitarbeiter auch mitentscheiden lassen
- Sachliches wie Emotionales gleichermaßen gelten lassen
- Klare Arbeitsaufträge und Zuständigkeiten
- Nachfragen, ob verstanden wurde, was gemeint war
- Regelmäßig Anerkennung zeigen

So geht's nicht



- Mangelnde Umgangsformen (mündlich wie schriftlich)
- Sinnlos lange und unstrukturierte Meetings
- Mangelnde Absprachen
- Missbrauch der CC-Funktion bei E-Mails
- Keine Rückmeldungen
- Die eigene als einzig korrekte Sichtweise darstellen
- Respektloses Kritisieren
- Themen für Vieraugen-Gespräche vor anderen führen
- Indirekte Kommunikation über Dritte
- Abwertender persönlicher Tratsch
- Widersprüchliche Aufträge vom Vorgesetzten
- Ständig wechselnde Prioritäten

Die neue Macht der Mitarbeiter

Gut informierte Mitarbeiter können glaubwürdige Influencer sein

Online-Plattformen wie „kununu“ geben jedem die Möglichkeit, anonym Firmen zu bewerten. Redaktionen eröffnen anonyme Briefkästen, damit Leser, aber auch Mitarbeiter, Kunden oder andere Personen leichter firmeninterne Informationen ausplaudern können. Die Hemmschwelle für die Veröffentlichung von sensiblen, kritischen Themen sinkt.

Damit liegt die Kontrolle von Unternehmensinformationen nicht mehr allein in den Händen der Kommunikationsverantwortlichen. Der einzelne Mitarbeiter entscheidet. Auch die klassischen Medien – Presse und Rundfunk – berichten immer emotionaler und produzieren Medienrisiken am laufenden Band. Als Kanäle für die Veröffentlichung von Pressemitteilungen brechen sie zudem immer mehr weg. Was tun?

Höchste Priorität: Mitarbeiter einbinden

Viele Firmen steuern daher um, wie Umfragen unter den Top-500 Unternehmen zeigen. Sie setzen die eigenen Mitarbeiter ganz oben auf die Agenda der Kommunikationsmaßnahmen, während die klassische Pressearbeit an Bedeutung verliert. Immer mehr Firmen scheuen einfach die Risiken einer entfesselten Medienberichterstattung. Sie wenden sich direkt an ihre Zielgruppen, in erster Linie an ihre eigenen Mitarbeiter und v. a. die Führungskräfte.

83 Prozent der befragten Unternehmen sagen: Die Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen, ist der entscheidende Dreh- und Angelpunkt dafür, dass die interne Kommunikation überhaupt gelingt. 50 Prozent geben zu denken, dass jeder heute zum Kommunikator werden kann. Sie haben erfahren, dass die eigenen Mitarbeiter inzwischen selbstbewusst die Möglichkeiten nutzen, die ihnen die digitalisierte Welt bietet.

Ausbau der internen Kommunikationswege

Mit Hochdruck rüsten die befragten Firmen die Websites und vor allem die Intranets auf. Sie etablieren Social-Media Plattformen für die eigene Belegschaft und geben ihnen Social Media Guidelines zum Umgang mit den Medien. Sie unterstützen die Führungskräfte in ihren Kommunikationsaufgaben, u. a. durch Coaching, geschlossene Nutzerbereiche im Intranet oder vorbereitete Unterlagen für die Regelkommunikation mit den Mitarbeitern. Denn die Zeit der Manager ist knapp. Wer sie als Kommunikatoren gewinnen will, sollte ihnen nützlichen Service bieten.

Die Gründe für die Priorisierung der internen Kommunikation liegen auf der Hand: Je größer die Unsicherheiten für die Firmen im Umfeld werden, desto wichtiger wird eine „Inside-Out“-Kommunikationsstrategie. Sie legt Themenschwerpunkte und Botschaften fest, die sie zuerst nach innen vermittelt, bevor sie nach außen zu den Zielgruppen transportiert.

Interne Kommunikation als Aktionsfeld hat in Unternehmen oberste Priorität, weil sie wissen: Mitarbeiter arbeiten motivierter, wenn sie gut informiert sind. Effiziente interne Kommunikation befähigt die Firmen, einfach schneller und kostengünstiger zu



Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen, ist ganz entscheidend, damit interne Kommunikation gelingt.

agieren. Wenn Mitarbeiter sich gut eingebunden fühlen, sinkt auch das Risiko, dass sie als Whistleblower kritische Themen nach außen tragen. Alles zusammen – ein enormer Wettbewerbsvorteil.

Qualifizierte Mitarbeiter werden knapp

Es geht um qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter bzw. Fach- und Führungskräfte. Unternehmen wollen sie an sich binden und Fluktuation verhindern. Denn wenn teure Agenturen eingeschaltet werden müssen, weil qualifizierte Bewerbungen fehlen oder die Fluktuationsrate über dem Branchendurchschnitt liegt, wird es für die Firmen teuer. Die befragten Unternehmen setzen daher in ihrer Arbeitgeberkommunikation nach innen vor allem auf schnelle interne Kommunikationsabläufe, eine bessere Zusammenarbeit zwischen Kommunikation, Marketing, Personal und IT, die Unterstützung der Führungskräfte und einen massiven Aus- und Umbau der Intranets.

Die eigenen Mitarbeiter spielen im Zeitalter von Social Media die Hauptrolle als Bindeglied zwischen den Firmen und ihren Zielgruppen. Immer mehr Unternehmen setzen daher auf sie als Influencer in den Online Communities. Sie sind nicht nur kostengünstiger als bezahlte „Instagrammer“ oder „YouTuber“, sondern auch viel glaubwürdiger. Außerdem kennen sie das Unternehmen und die Produkte und müssen nicht erst mit ihnen vertraut gemacht werden.

Mitarbeiter als Botschafter werben inzwischen für ihre Firmen z. B. bei Vorträgen, in sozialen Netzwerken und auf Messen. Einige Unternehmen unterstützen sie bereits aktiv in dieser Kommunikationsarbeit, z. B. durch interne Websites, auf der sie Content und freigegebene Inhalte zum Posten finden. So müssen sie nicht lange suchen oder gar befürchten, etwas Falsches zu veröffentlichen. Coaching zeigt ihnen, wie man formuliert und kommentiert. Denn: angesichts der neuen Macht der Mitarbeiter zählen nur ein intensives Einbinden in die interne Kommunikation und überzeugende Argumente.

Prof. Dr. Claudia Mast, Universität Hohenheim und C.M. Gesellschaft für Strategisches Kommunikationsmanagement mbH

Pfälzer Konjunkturmotor brummt

Konjunkturbericht zu Jahresbeginn

In den vergangenen Monaten hat der derzeitige Aufschwung weiter an Breite und Tiefe gewonnen, so dass der IHK-Konjunkturklimaindex zum Jahresbeginn auf nun 127 Punkte angestiegen ist. Besonders Industrie und Dienstleistungen tragen zu dieser Entwicklung bei.

Jeweils 47% der Unternehmen über alle Wirtschaftszweige hinweg sprechen von einer guten bzw. befriedigenden geschäftlichen

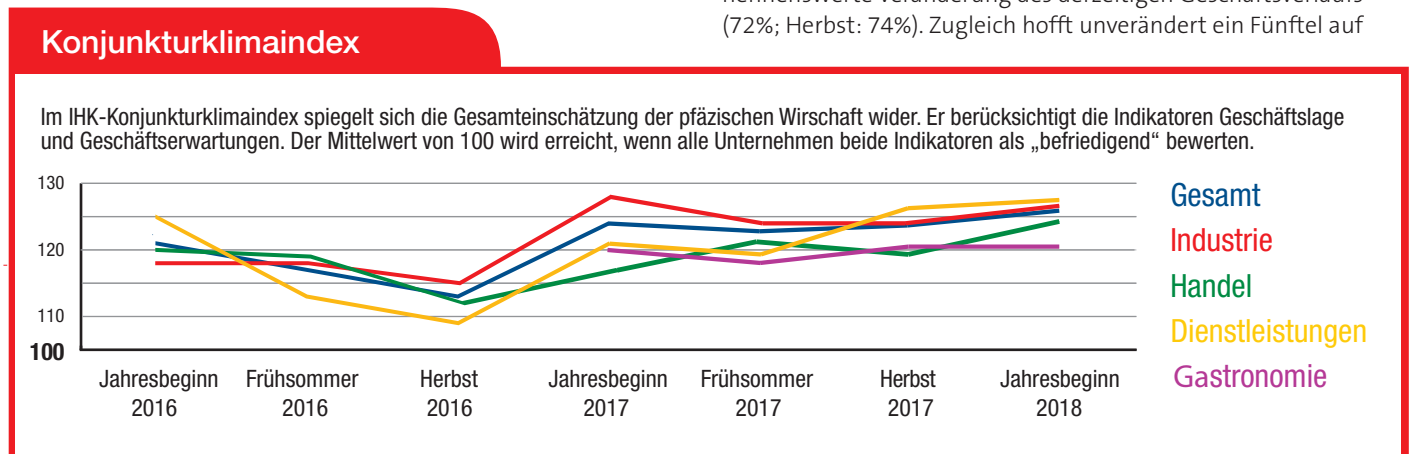
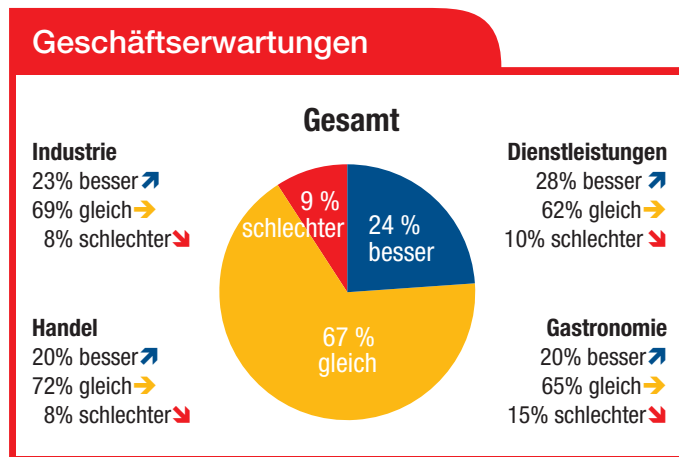
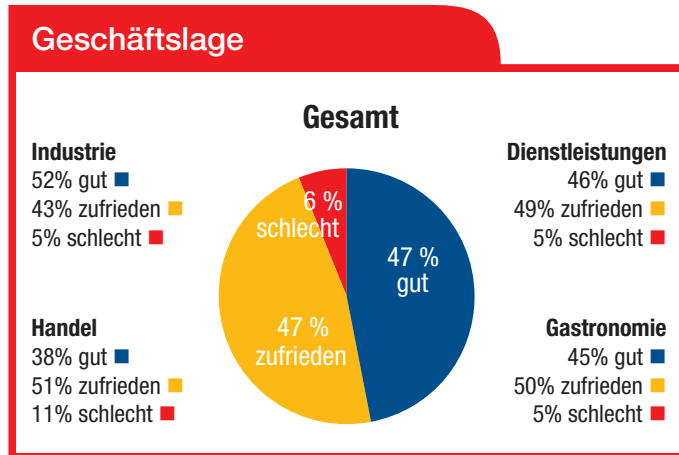
Situation. Zwei Drittel der Befragten gehen von einer konstanten Wirtschaftsentwicklung in diesem Jahr aus, und 24% rechnen sogar mit einer weiteren Belebung (Herbst: 69% und 21%). Dennoch gibt es gravierende Risiken. Hierzu zählen neben der geopolitischen Lage (USA, Konflikte im Nahen Osten, Russland, Türkei) auch der Fachkräftemangel und steigende Arbeitskosten im Zuge der Tarifverhandlungen.

Industrie

Jeder zweite Industriebetrieb (genau: 52%; Herbst: 48%) stuft seine gegenwärtige Lage als gut ein und 43% (45%) bewerten sie als akzeptabel. Zugleich gehen 69% der Industriebetriebe von einer gleichbleibenden Entwicklung aus (Herbst: 70%), und knapp ein Viertel (genau: 23%) der Betriebe rechnet sogar mit einem weiteren wirtschaftlichen Auftrieb (Herbst: 19%). Als größte Risiken gelten der Anstieg der Arbeitskosten als Folge der diesjährigen Tarifrunde (51%) sowie der Fachkräftemangel (50%, Mehrfachantworten möglich). Mit einer dynamischen Entwicklung des Auslandsgeschäfts rechnen 31% der befragten Industriebetriebe (Herbst: 25%), 64% (Herbst: 69%) gehen von einer konstanten Entwicklung aus. Etwas gesunken ist die Investitionsbereitschaft der Unternehmen: Weniger Betriebe als bisher planen, ihr Budget in den kommenden zwölf Monaten aufzustocken (23% gegenüber 26% im Herbst). Dagegen halten mehr Betriebe ihre Ausgaben auf dem heutigen Niveau (57% gegenüber 52%). Hauptmotiv für Investitionen bleiben Ersatzbeschaffungen (72%; Mehrfachantworten möglich). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird sich auch in den kommenden zwölf Monaten aller Voraussicht nach positiv entwickeln: So planen 21% der Hersteller Neueinstellungen (18% im Herbst) und 70% (66%) werden in nächster Zeit die Zahl ihrer Mitarbeiter konstant halten.

Handel

Die gegenwärtige Situation wird im Handel etwas schwächer beurteilt als in den übrigen Branchen. So sprechen heute 38% von einem erfreulichen Geschäftsklima und 51% bezeichnen ihre Situation als befriedigend (Herbst: 33% und 57%). Für die nächsten 12 Monate erwartet die große Mehrheit der befragten Händler keine nennenswerte Veränderung des derzeitigen Geschäftsverlaufs (72%; Herbst: 74%). Zugleich hofft unverändert ein Fünftel auf



eine weitere Belebung. Der erwartete Anstieg der Arbeitskosten (48%, Mehrfachantworten möglich) gehört zu den bedeutendsten Risikofaktoren für die Geschäftsentwicklung. Darüber hinaus zählen der Fachkräftemangel (41%) und die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (39%) zu den Hauptrisikofaktoren. Auf weiterhin hohem Niveau bleibt die Investitionsbereitschaft der Händler. Während 33% der befragten Unternehmen mehr Geld einplanen (Herbst: 37%), bleibt der Etat bei 50% auf konstantem Niveau. Investiert wird hauptsächlich in Ersatzbeschaffungen (75%, Mehrfachantworten möglich) sowie in Kapazitätserweiterungen (28%) und in Rationalisierungsmaßnahmen (24%). Der Arbeitsmarkt bleibt auch in den kommenden zwölf Monaten im Großen und Ganzen stabil. So wollen 79% ihren Personalbestand konstant halten (Herbst: 81%). Mehr Betriebe als bislang denken allerdings darüber nach, Personal abzubauen (11% gegenüber 6% im Herbst).

Dienstleistungen

Das aktuelle Geschäftsklima wird überwiegend als befriedigend bis gut bewertet und hat sich seit dem Herbst kaum verändert. Unverändert knapp die Hälfte der Dienstleistungsbetriebe stuft seine gegenwärtige Lage als befriedigend (49%; Herbst: 48%) und fast ebenso viele als gut ein (genau: konstant 46%). Weiterhin gehen über 60% der befragten Firmen von einem konstanten Konjunkturtrend im Verlauf dieses Jahres aus (62%; Herbst: 65%), 28% hoffen auf eine positive Entwicklung der Geschäfte (Herbst: 25%). Insbesondere im Fachkräftemangel und in den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen sehen die Betriebe die größten Risikofaktoren; das bestätigen 47% bzw. 43% der Dienstleister (Mehrfachantworten möglich). Weiterhin befürchten 38%, dass der Inlandsabsatz spürbar sinken könnte. Mehr Unternehmen als noch im Herbst wollen 2018 ihre Investitionsausgaben steigern (36%, Herbst: 33%) und gut die Hälfte der Betriebe hält am bisherigen Budget fest (genau: 52%; 62% im Herbst). Auch hier stehen Ersatzbeschaffungen im Vordergrund (52%; Mehrfachantworten möglich). Danach folgen Maßnahmen zur Kapazitätsausweitung (37%), Produktinnovationen sowie Rationalisierung (jeweils 27%). In den kommenden zwölf Monaten wird sich die Beschäftigtenzahl aller Voraussicht nach bei 22% der befragten Betriebe erhöhen (Herbst 26%). Dagegen planen 10% der Dienstleistungsunternehmen eine Reduzierung ihrer Belegschaft (Herbst: 12%).

Gastgewerbe

Als überwiegend freundlich schätzen die meisten Betrieben das Geschäftsklima ein: 45% der Unternehmen stufen die Lage als gut ein, 50% als befriedigend (Herbst: 43% und 52%). Rund zwei Drittel der Hoteliers und Gastwirte (genau: 65%) halten eine konstante Entwicklung in den nächsten zwölf Monaten für wahrscheinlich (Herbst: 66%) und 20% rechnen mit einer Belebung (Herbst: 19%). Größter Risikofaktor ist der Fachkräftemangel, wie 76% der befragten Unternehmen berichten (Mehrfachantworten möglich). Daneben könnten auch steigende Arbeitskosten (55%), eine Verschlechterung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (41%) sowie steigende Energie- und Rohstoffpreise (37%) die geschäftliche Entwicklung negativ beeinflussen. 55% der befragten Betriebe geben an, dass die Ausgaben konstant bleiben (Herbst: 47%). Nur noch 19% wollen die Investitionen senken (Herbst: 24%). Vor allem Ersatzbeschaffungen sind angedacht, wie 64% der Befragten mitteilen (Mehrfachantworten möglich), gefolgt von Maßnahmen zu Rationalisierung und Produktinnovationen (32% und 27%). Positiv entwickeln wird sich voraussichtlich

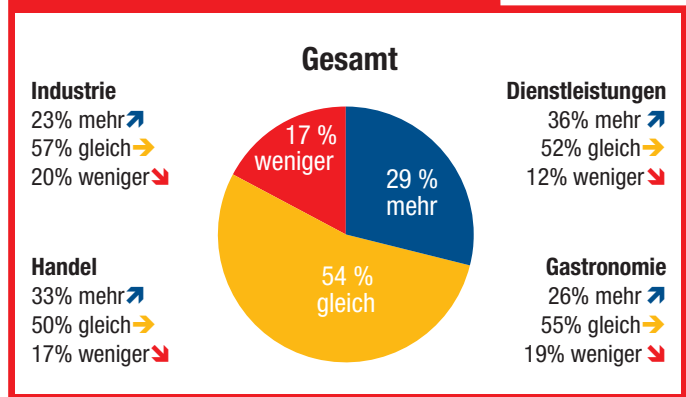
der Arbeitsmarkt: 20% der Betriebe denken über Neueinstellungen nach (Herbst: 12%). Dagegen wollen nur noch 4% Stellen abbauen (Herbst: 22%).

Der Konjunkturbericht der IHK Pfalz beruht auf der regelmäßigen Befragung von rund 1.800 Unternehmen, überwiegend Handelsregister-Firmen aus den Wirtschaftssektoren Industrie, Handel, Dienstleistungen und Gastgewerbe. Sie repräsentieren rund 70 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pfalz. Die Ergebnisse sind nach Beschäftigtengrößenklassen gewichtet.

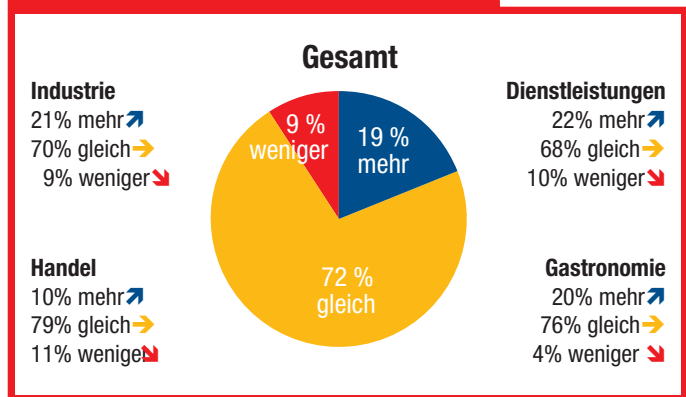


Die Konjunkturberichte der IHK Pfalz finden Sie im Internet unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 417.

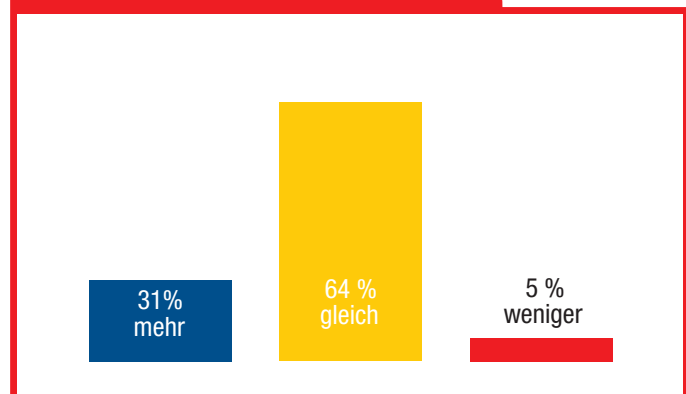
Investitionen (Inland)



Beschäftigtenzahl



Exporte (Industrie)



Auszeichnung für Pirmasens

Preisgeld für individuelle Maßnahmen zur Klimaanpassung



Im bundesweiten Wettbewerb „Klimaaktive Kommune 2017“ wurden neun Kommunen und Regionen für ihre vorbildlichen Projekte zu Klimaschutz und Klimafolgenanpassung prämiert. Unter anderem wurde die Stadt Pirmasens ausgezeichnet und erhielt für die Anpassung ihres Entwässerungssystems an die Folgen des Klimawandels ein Preisgeld von 25.000 Euro.

Häufigere und stärkere Niederschläge verursachten im Stadtgebiet Pirmasens in den letzten Jahren regelmäßig Schäden an Gewässerläufen, Flora und Fauna sowie Wald- und Feldwegen. Um diese Schäden und die damit verbundenen hohen Wiederherstellungskosten zukünftig zu vermeiden, identifizierte die Stadt zuerst überflutungsgefährdete und besonders von Starkregen betroffene Bereiche und

Anlagen in ihrem 270 Kilometer langen Kanalnetz. Auf dieser Basis konnte dann ein vom Bundesumweltministerium gefördertes Klimaanpassungskonzept mit Schwerpunkt auf dem Umgang mit extremen Niederschlägen erstellt werden. Damit den Planungen auch schnell Taten folgen, priorisierte die Stadt gemeinsam mit vielen regionalen Akteuren neun Maßnahmen und setzte diese mit einer kommunalen Steuerungsgruppe vordringlich um. Darunter befinden sich sowohl konventionelle, technische Ansätze als auch betriebliche Lösungen bis hin zu innovativen, naturnahen Ideen zur Anpassung des Entwässerungssystems.

Der Wettbewerb geht in eine neue Runde. Bis zum 6. April können Kommunen und Regionen am Wettbewerb „Klimaaktive Kommune 2018“ teilnehmen.



www.klimaschutz.de

Medienpreis Pfalz

Bewerbungen und Vorschläge bis 15. Mai 2018

Der Bezirksverband Pfalz schreibt in diesem Jahr wieder den Medienpreis Pfalz aus, der als Hauptpreis (10.000 Euro) und Nachwuchspreis (2.500 Euro) vergeben wird. Darüber hinaus verleiht der Regionalverband einen Lebenswerkpreis.

Mit dem Medienpreis Pfalz will der Bezirksverband Pfalz dazu anregen, die Region in den Medien darzustellen, die Kenntnisse über die Pfalz zu mehren und deren Bekanntheitsgrad zu erhöhen. Ausgezeichnet werden Arbeiten aller Darstellungsformen aus den Sparten Print, Funk, Film- und Fernsehen sowie Internet, deren Veröffentlichung nicht länger als drei Jahre zurückliegt und in denen ein Thema informativ und kreativ in Text, Bild oder Ton aufgearbeitet wurde. Ebenso kann die Kontinuität eines Schaffens ausgezeichnet werden.

Bewerbungen und Vorschläge zum Medienpreis Pfalz sowie Nachwuchspreis sind bis zum 15. Mai an den Bezirksverband Pfalz, Regina Reiser, Postfach 2860, 67616 Kaiserslautern, Telefon 0631 3647-120, info@bv-pfalz.de, zu richten.



Weitere Infos unter www.pfalzpreise.de

Mit Leidenschaft für die Junge Wirtschaft

Interview mit Kristine Lütke, WJD-Bundesvorsitzende 2018

Kristine Lütke hat am 1. Januar 2018 das Amt der Bundesvorsitzenden der Wirtschaftsjuvenen Deutschland (WJD) angetreten. Die 35-jährige Nürnbergerin ist geschäftsführende Gesellschafterin der Seniorenbetreuung und – pflege bei St. Otto GmbH und des Dienstleistungszentrums für soziale Einrichtungen (DSE) mit insgesamt 55 Mitarbeitern. Was hat sich Kristine Lütke für ihre ehrenamtliche Tätigkeit bei den WJD vorgenommen?

Frau Lütke, Sie stehen am Beginn Ihres Jahres als Bundesvorsitzende der Wirtschaftsjuvenen Deutschland. Welche Ziele haben Sie sich für Ihre Amtszeit gesetzt?

Ich möchte, dass wir als Wirtschaftsjuvenen noch deutlicher als die Stimme der jungen Wirtschaft in der Politik und in der Gesellschaft wahrgenommen werden. Dazu wollen wir uns klar zu Themen positionieren, die uns als junge Unternehmer und Führungskräfte umtreiben. Unser Anspruch ist es, nicht nur zu sagen, wo der Schuh drückt, sondern konkrete Lösungsvorschläge zu erarbeiten und diese in die Öffentlichkeit zu tragen. Ich denke an das Thema Arbeiten in der Zukunft, an die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, aber auch an Europa und die Herausforderungen, denen sich die Europäische Union angesichts des zunehmenden Nationalismus in vielen EU-Staaten gegenüber sieht.

Themen, die Ihnen auch in Ihrem Alltag als Unternehmerin begegnen?

Absolut. Zum Beispiel hängt die Frage, wie wir in der Zukunft arbeiten werden, nicht nur mit der Digitalisierung zusammen, sondern auch mit dem demografischen Wandel und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel. Den spüre ich als Unternehmerin in der Pflegebranche jeden Tag und muss mich deshalb intensiv damit auseinandersetzen, wie Fachkräfte gewonnen und im Unternehmen gehalten werden können. Da ist man schnell beim schon genannten Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Dabei ist insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen wichtig, dass zum einen die Arbeit erledigt wird und zum anderen, dass die Mitarbeiter nicht überfordert sind. In der Zukunft wird außerdem das projektbezogene Arbeiten, bei dem sich inten-

sivere und entspanntere Phasen abwechseln, zunehmen. Die Politik braucht hier zeitgemäße Antworten und muss den Unternehmen Raum für flexible und individuelle Lösungen geben.

Welche Baustellen muss die Bundesregierung in der nächsten Legislatur noch angehen?

Das Thema Generationengerechtigkeit muss weit oben auf der politischen Agenda stehen. Mit dem demografischen Wandel gerät das Verhältnis zwischen Alt und Jung immer stärker aus dem Gleichgewicht. Wir sollten uns fragen, ob es tatsächlich Sinn macht, den Renteneintritt an ein konkretes Alter zu koppeln statt es vom individuellen Leistungsvermögen abhängig zu machen. Solche Überlegungen könnten auch angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sinnvoll sein. Wir Unternehmer sind auf die erfahrenen Arbeitnehmer und ihr Know-how dringend angewiesen. Eine andere wichtige Baustelle wird die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft bleiben. Das ist keine Herausforderung, die in einer Legislatur bewältigt werden könnte, sondern eine Aufgabe für die nächsten Jahrzehnte. Umso wichtiger ist es, sie entschlossen anzugehen. Hier wünschen wir Wirtschaftsjuvenen uns, dass die Politik die Integrationsleistungen der Wirtschaft noch stärker unterstützt und den Zugang zum Arbeitsmarkt unbürokratischer gestaltet. Für uns ist klar, dass die Integration in den Arbeitsmarkt der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration in unsere Gesellschaft ist.

Zahlreiche Verbände vertreten die Interessen der Wirtschaft, warum braucht es die Wirtschaftsjuvenen?

Wir jungen Unternehmer und Führungskräfte haben besondere Erfahrungen, Kompetenzen und Perspektiven. Wir gehören zu den Digital Natives, wir wissen, wie die Weichen beim Thema Digitalisierung gestellt werden müssen, damit der Standort Deutschland international konkurrenzfähig bleibt. Viele von uns haben Auslandserfahrung und sind mit der Idee eines geeinten Europas aufgewachsen. Uns Wirtschaftsjuvenen zuzuhören, lohnt sich also für Politik und Gesellschaft. Natürlich braucht die junge Generation aber auch um ihrer selbst willen eine starke Stimme, denn die Politik richtet ihr Programm und ihre Entscheidungen auf die Älteren aus, weil sie eine immer größer werdende Wählergruppe sind. Gerade deshalb müssen wir unsere Interessen mit Nachdruck vertreten. Es ist wichtig für unsere Gesellschaft und die Zukunft unseres Landes, dass eine Balance gefunden wird zwischen dem, was ältere Menschen brauchen und dem, was jene brauchen, die den gegenwärtigen gesellschaftlichen Wohlstand erarbeiten. *Das Interview führte Eva Siegfried, WJD.*



WJD/ Ralph Pache

WJD

Die Wirtschaftsjuvenen Deutschland (WJD) bilden mit mehr als 10.000 aktiven Mitgliedern aus allen Bereichen der Wirtschaft den größten deutschen Verband von Unternehmern und Führungskräften unter 40 Jahren. Bei einer Wirtschaftskraft von mehr als 120 Milliarden Euro Umsatz verantworten sie rund 300.000 Arbeits- und 40.000 Ausbildungsplätze. Seit 1958 sind die Wirtschaftsjuvenen Deutschland Mitglied der mehr als 100 Nationalverbände umfassenden Junior Chamber International (JCI).

Was bewegt die Wirtschaftsjuvenoren in der Region?

Antworten von Daniel Szkutnik und Björn Röhrenbeck

Wir haben die beiden Leiter der Wirtschaftsjuvenoren Mannheim-Ludwigshafen und Kaiserslautern nach den Beweggründen für ihr

Engagement und nach ihrem Zugang zu den Wirtschaftsjuvenoren gefragt. Hier ihre Antworten:

Wie sind Sie zu den Wirtschaftsjuvenoren gekommen?

Daniel Szkutnik, trio-group communication & marketing GmbH, Vorstand der Wirtschaftsjuvenoren Mannheim-Ludwigshafen:

Kennengelernt habe ich die Wirtschaftsjuvenoren, als mein Geschäftsführer den Arbeitskreis Unternehmensführung und Organisation in die Agentur eingeladen und mich dazu bestimmt hatte, einen Vortrag zum Thema „Markenführung und Neuromarketing“ zu halten. Ich hatte davor keinen Kontakt zu den Wirtschaftsjuvenoren und kannte diesen Verein nicht. Allerdings hatte sich bereits auf den Vortreffen zum Vortrag herausgestellt, dass sich dort Menschen organisieren und engagieren, die dieselben Werte, vor allem den ehrbaren Kaufmann, sowie die gleichen Probleme als Führungskraft teilen. Nach dem Vortrag war für mich klar, dass ich ein Teil dieses Verbands sein möchte. Und diese Entscheidung habe ich noch nie bereut, ganz im Gegenteil.

Wie profitieren Sie von Ihrem Engagement bei den Wirtschaftsjuvenoren?

Ich bin seit mittlerweile drei Jahren bei den Wirtschaftsjuvenoren und darf immer wieder feststellen, dass ich zu jeder Fragestellung im täglichen Leben – damit schließe ich Arbeit und Privates ein – immer einen Ansprechpartner bei den Wirtschaftsjuvenoren gefunden habe. Ein unglaublich tolles und belastbares Netzwerk. Gerade das persönliche Wachstum als eine der Säulen innerhalb des Verbands möchte ich hochhalten. Die Wirtschaftsjuvenoren sind ein Trainingsnetzwerk, dies bedeutet, eigene Ideen einbringen, ausprobieren, aus Fehlern lernen und Erfolge genießen. Wir fördern unsere Mitglieder aber auch sehr gezielt mit einer eigenen Trainingsorganisation. Inhalte dieser Trainings sind beispielsweise Teamführung, Konfliktmanagement, Präsentation, Netzwerken, Leadership, Meetings, Kommunikation und vieles mehr. Wer sich persönlich weiterentwickeln möchte, ist bei uns mehr als richtig.

Wie sind Sie zu den Wirtschaftsjuvenoren gekommen?

Björn Röhrenbeck, Rechtsanwaltskanzlei Röhrenbeck, Kaiserslautern, Kreissprecher der Wirtschaftsjuvenoren Kaiserslautern:



Nach dem Umzug meiner Rechtsanwaltskanzlei von Düseldorf nach Kaiserslautern hat mich ein befreundeter Steuerberater aus Kaiserslautern, der selbst Mitglied der Wirtschaftsjuvenoren ist, zu einer Veranstaltung der WJ eingeladen. Es handelte sich dabei um den Ball der Wirtschaft im Jahr 2014. Dort wurde ich dann ganz unkompliziert der Runde vorgestellt und war von

Anfang an mit allen Personen an unserem Tisch und im Laufe des Abends mit nahezu der gesamten Ballgesellschaft per Du. Ich habe mich im Kreise so vieler junger Unternehmer, Selbstständiger und Führungskräfte von Anfang an sehr wohlgefühlt, da man sich in etwa auf einer vergleichbaren beruflichen Entwicklungsstufe mit ähnlichen Herausforderungen begegnete und sich dementsprechend „was zu sagen hatte“. Einige Wochen später wurde ich dann auf eine weitere Veranstaltung eingeladen und dann ging alles ganz schnell. Ich habe bereits nach wenigen Monaten als Gastmitglied den Antrag auf eine Vollmitgliedschaft gestellt. Mittlerweile arbeite ich bereits im dritten Jahr im Vorstand unseres Kreises mit, davon zwei Jahre als Kreissprecher.

Wie profitieren Sie von Ihrem Engagement bei den Wirtschaftsjuvenoren?

Durch mein Engagement bei den Wirtschaftsjuvenoren Kaiserslautern profitiere ich auf vielfältige Weise. Zunächst einmal gibt es da die berufliche Perspektive: Als Mitglied der Wirtschaftsjuvenoren kann ich auf ein weitverzweigtes Netzwerk an interessanten Persönlichkeiten zurückgreifen sowohl lokal, national als auch international über unseren Dachverband Junior Chamber International (JCI). Es kommt immer wieder vor, dass man auf Tagungen oder Kongressen in Gesprächen feststellt, dass noch weitere Wirtschaftsjuvenoren anwesend sind, mit denen man meist sehr rasch ins Gespräch kommt. Dass zahlreiche bekannte Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik selbst Wirtschaftsjuvenoren sind oder zumindest einmal waren, macht eine Mitgliedschaft bei uns Wirtschaftsjuvenoren auch nicht gerade unattraktiv.

Aus der persönlichen Perspektive kann ich sagen, dass ich in den vergangenen Jahren im Kreise der Wirtschaftsjuvenoren einige Menschen kennengelernt habe, die mittlerweile zu guten Freunden geworden sind. Zuletzt soll nicht unerwähnt bleiben, dass es die Wirtschaftsjuvenoren, gleich ob in Kaiserslautern oder im Rest der Republik, verstehen, gut und ausgelassen zu feiern. Wer einmal die Möglichkeit hat, an einer Veranstaltung der Wirtschaftsjuvenoren teilzunehmen, sollte sich dies nicht entgehen lassen. Hervorzuheben wäre hier unter anderem der Ball der Wirtschaft in Kaiserslautern im September 2018.

Neuer Vorstand und Jahresprogramm vorgestellt

Wirtschaftsjunioren Mannheim-Ludwigshafen

Die Wirtschaftsjunioren Mannheim-Ludwigshafen haben bei ihrer Mitgliederversammlung am 16. Januar in der IHK Pfalz in Ludwigshafen ihr Führungsteam gewählt: Neu im Vorstand sind Thorsten Broich (ACS Deutschland GmbH, Foto 1.v.r.) und Johannes Krämer (VORAX-IT GmbH, 2.v.r.). Der vierköpfige Vorstand wird durch Barbara Wittich (BASF SE, 3.v.r.) und Daniel Szkutnik (trio-group communication & marketing GmbH, 3.v.l.) vervollständigt, die für ein weiteres Jahr im Amt sind. Aus dem Vorstand turnusgemäß ausgeschieden sind Ulrike Reinhard (Fuchs Lubritech GmbH) und Patrick Imgrund (GHI Rechtsanwälte). Als Bindeglieder zu den IHKs unterstützen den Vorstand Hanna Schmidt (IHK Rhein-Neckar, 2.v.l.) und Frank Panizza (IHK Pfalz, 1.v.l.).



Sebastian Altmüller

Die Wirtschaftsjunioren Mannheim-Ludwigshafen haben auch dieses Jahr wieder ein vielfältiges Programm an Veranstaltungen und Projekten. Einer der Höhepunkte wird die jährliche Flaggschiff-Veranstaltung „Querdenken im John Deere-Forum“ am 4. Juni sein. Dabei wird die Historikerin und Journalistin Prof. Dr. Gabriele Krone-Schmalz zur These „Russland: Freund oder Feind in Geopolitik und Wirtschaft“ kontrovers Stellung nehmen. Am 3. September werden die Wirt-

schaftsjunioren bei einem Führungsgipfel mit hochkarätigen Rednern aus Wirtschaft, Militär und Wissenschaft über polarisierende Führungsmodelle diskutieren. Darüber hinaus pflegen sie ihre Kontakte zu Jungunternehmern aus dem In- und Ausland, etwa bei der Bundeskonferenz in Augsburg und der Europakonferenz in Riga (Lettland).



Näheres über die Wirtschaftsjunioren Mannheim-Ludwigshafen, ihre Arbeit und eine Probemitgliedschaft unter www.wirtschaftsjunioren.org Ihr Ansprechpartner bei der IHK Pfalz ist Frank Panizza, Tel. 0621 5904-1930, frank.panizza@pfalz.ihk24.de

Neuer Vorstand der Wirtschaftsjunioren Kaiserslautern

Neue Mitglieder willkommen



Arthur Orth/ WJKL

In der Mitgliederversammlung der WJ KL in den Räumen der Kreissparkasse Kaiserslautern (KSK KL) wurde Björn Röhrenbeck (2.v.r.), Rechtsanwaltskanzlei Röhrenbeck, Kaiserslautern, für ein weiteres Jahr zum Kreissprecher gewählt. Neu in den Vorstand gewählt wurden:

Moritz Eschbach (2.v.l.), Rechtsanwälte Dr. Hartmann und Zaeske, Kaiserslautern, als stellvertretender Kreissprecher, Ute Jung (1.v.l.), KSK Kusel, als Schatzmeisterin und Jennifer Föls (1.v.r.), Steuerberater Härtel und Mally, Kaiserslautern, als Schriftführerin.



Details zu den Wirtschaftsjunioren Kaiserslautern unter www.wj-kl.de. Interessenten können sich gerne an den Geschäftsführer des Juniorenkreises, Michael Schaum, im Dienstleistungszentrum Kaiserslautern der IHK Pfalz wenden, Tel. 0631 41448-2700, michael.schaum@pfalz.ihk24.de.

Kontrollsysteme unter der Lupe

Interview mit dem Präsident der Steuerberaterkammer

Firmen müssen sich selbständig und gewissenhaft vor steuerlichen Fehlern schützen. Dies geschieht am besten durch die Dokumentation der buchhalterischen und steuerlichen Abläufe im Unternehmen. Bei der Einhaltung der Vorgaben kann ein innerbetriebliches Kontrollsystem – ein Tax Compliance Management System (TCMS) – helfen. Allerdings sorgt dieses Sachgebiet vor allem bei Unternehmern immer öfter für ratlose Gesichter. Edgar Wilk ist Präsident der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz und kennt sich berufsbedingt mit der Thematik sehr gut aus.



Herr Wilk, können Sie uns den Sinn und Zweck erklären, den TCMS erfüllen?

Edgar Wilk: Die TCMS sind nicht wirklich was Neues. Bisher sprach man vom Internen Kontrollsystem (IKS) eines Steuerpflichtigen. Die TCMS haben außerdem keine eigene Rechtsgrundlage. Sie sind lediglich ein Teil der GoBD, der Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form so-

wie zum Datenzugriff. Alle buchführungspflichtigen und alle freiwillig buchführenden Unternehmen müssen diese Grundsätze bei der Organisation aller betrieblichen Prozesse berücksichtigen. Da sich die Rechtslage aber stetig verändert, ist es für Firmen schwer, in Steuerangelegenheiten auf dem Laufenden zu bleiben. Das hat zur Folge, dass die GoBD und die Etablierung sogenannter TCMS eine immer wichtigere Rolle spielen. Bei Letzterem handelt es sich um einen Leitfaden, der dazu dient, alle steuerrelevanten Prozesse zu dokumentieren und zu überwachen. Dadurch sollen weniger Fehler passieren und die Arbeitseffizienz verbessert werden.

Wie muss ein TCMS bzw. IKS aussehen?

Wilk: Es gibt keine Vorgabe, wie das Kontrollsystem auszusehen hat, es variiert je nach Unternehmensgröße, Komplexität und Art des Kerngeschäfts. Vielmehr müssen die TCMS an die jeweiligen Anforderungen angepasst werden. Allerdings existieren laut GoBD einige Parameter, die berücksichtigt werden sollten. Danach müssen beispielsweise alle Geschäftsvorgänge zeitgerecht, vollständig und unveränderbar aufgezeichnet werden. Auch alle Vor- und Nebensysteme wie Materialwirtschaft und Zeiterfassung sowie Programme zum Scannen und Archivieren von Rechnungen müssen erfasst werden. Zudem ist zu bedenken, dass die einmalige Implementierung und Einrichtung nicht ausreichend ist. Eine kontinuierliche Aktualisierung der Dokumentation ist Voraussetzung für eine dauerhafte und reibungslose Anwendung.

Wo liegen die Probleme mit dem TCMS?

Wilk: Die größte Problematik stellt ein Erlass des Bundesfinanzministeriums (Berichtigung einer Steuererklärung vs. Selbstanzeige) dar. Danach wird zwar angenommen, dass Firmen mit einem internen Steuerkontrollsystem nichts zu verbergen haben und Ent-

scheidungsträger dadurch vor einer persönlichen Haftung geschützt sind. Der Knackpunkt liegt aber im Umkehrschluss, der gezogen werden könnte. Das Fehlen eines Systems kann theoretisch als Indiz herangezogen werden, dass ein Unternehmen leichtfertig oder vorsätzlich fahrlässig bei der Datensicherung und Kontrolle handelt.

Wie sollten Firmen bei der Einrichtung eines TCMS vorgehen?

Wilk: Zu Beginn sollte in einem Betrieb immer eine genaue Analyse des Ist-Zustandes mit einem steuerlichen Berater durchgeführt werden. Dabei werden alle steuerlich relevanten Abläufe und Zuständigkeiten im Unternehmen untersucht und in einem Dokument zusammengefasst. Im Anschluss erfolgt eine detaillierte Risikoanalyse, die alle möglichen Problemquellen identifiziert und deren Gefahrenpotenzial bewertet. Diese Ergebnisse werden gesichtet und dienen als Grundlage zur Entwicklung von Prozessabläufen, um mögliche Gefahren zu erkennen und auszuräumen. Am Ende sollte dabei ein Tax Compliance-Leitfaden herauskommen, der einerseits alle Erkenntnisse und Vorkehrungen zusammenfasst, andererseits aber auch klare Verhaltensregeln vorgibt. *Benjamin Kling*



Weitere Infos unter www.sbk-rlp.de

Unternehmensnachfolge braucht klaren Fahrplan

Interview mit DIHK-Experte Dr. Marc Evers

Die Zahl lässt aufhorchen: In den nächsten zehn Jahren droht rund 800.000 Familienunternehmen in Deutschland das Aus – rund drei Vierteln der Betriebe mit Inhabern im Alter 55 plus. Darunter sind selbst profitabel aufgestellte Unternehmen, die keinen geeigneten Übernehmer finden. Das zeigen Untersuchungen u. a. der Industrie- und Handelskammern. Der DIHK-Report Unternehmensnachfolge wirft ein Schlaglicht auf diese existenzielle Herausforderung für den Mittelstand.

Herr Dr. Evers, immer mehr Unternehmen berichten ihrer IHK von Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Nachfolger. Wie sieht es deutschlandweit aus?

Dr. Marc Evers: Im Jahr 2016 haben 2.947 Alt-Inhaber ihre IHK aufgesucht, weil sie keinen passenden Nachfolger finden. Das ist ein neuer Höchststand.

Was steckt dahinter?

Evers: Zum einen die demografische Entwicklung. Immer mehr Unternehmer erreichen das Ruhestandsalter. Gleichzeitig schrumpfen die klassischen „Gründer-Jahrgänge“ der 25- bis 45-Jährigen. Aber wahr ist auch, dass die Neigung zum Unternehmertum in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern noch immer gering ist.

Laut Report beginnen 42 Prozent der Unternehmer zu spät mit der Organisation ihrer Nachfolge. Wann sollte man damit beginnen?

Evers: Zehn Jahre vorher. Wer mit 65 das Unternehmen in neue Hände geben will, der sollte schon mit Mitte 50 quasi durchs Fernrohr schauen und die Zukunft in den Blick nehmen. Ist mein Unternehmen fit für die Digitalisierung? Trägt mein Geschäftsmodell? Wo muss ich modernisieren? Spätestens drei Jahre vor-

her sollte man die Suche nach einem Übernehmer beginnen.

Die Zahl der Alt-Unternehmer steigt. Gleichzeitig gibt jeder zweite potenzielle Nachfolger an, kein passendes Unternehmen zu finden. Wie passt das zusammen?
Evers: Nicht jedes Unternehmen ist profitabel aufgestellt. Bisweilen wurden wichtige Investitionen etwa zur Digitalisierung aufgeschoben. In der Industrie sind oft relativ hohe Kaufpreise zu stemmen. In Handel und Gastronomie ist der Wettbewerbsdruck hoch und der Strukturwandel etwa durch Online-Angebote in vollem Gange. Und am Ende kommt es auch auf die Chemie zwischen Senior und Nachfolger an, schon aus diesem Grund sind oft mehrere Versuche notwendig.

Stichwort Nachfolge in der Familie: Worauf sollte man besonders achten?
Evers: Die Nachkommen sollten Freude am Unternehmertum haben und die Branche kennen. Und als Senior muss man neben der Elternbrille nun auch die Unternehmerbrille aufsetzen. Die Kinder sind jetzt Verhandlungspartner. Bei größeren Familienunternehmen hat es sich bewährt, Streitigkeiten durch eine Familienverfassung aufzufangen, denn nur allzu oft überlappen sich gerade beim Thema Nachfolge sachliche und emotionale Aspekte. In jedem Falle ist es wichtig, die neue Chefin oder den neuen Chef frühzeitig aufzubauen. Dazu gehört Einsicht in Führungsabläufe, die Vorstellung bei Kunden und Geschäftspartnern und die Vorbereitung der Belegschaft auf den Rollenwechsel. Verantwortlichkeiten müssen klar geregelt sein, denn Kompetenzangel kann dem Betrieb schaden. Das gilt im Übrigen auch bei der Übertragung an Mitarbeiter. Eine gelungene Nachfolge braucht einen klaren Fahrplan zum Ausstieg des Seniors und zum Einstieg des Neuen.

Etwa ein Viertel der Nachfolger sehen Probleme wegen der Erbschaftsteuer bei der Betriebsübergabe, ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Wie können sich Unternehmen wappnen?
Evers: In der Tat wird es durch die Reform für viele Unternehmen unter dem Strich Mehrbelastungen geben. Da es noch keine Erbschaft- und Schenkungssteuerrichtlinie gibt, welche die Reform in konkrete Verwaltungsregelungen umsetzt, kann faktisch zum Teil noch keine individuelle Belastung ausgerechnet werden. Wichtig ist, sich bereits im Vorfeld steuerlich beraten



zu lassen und Zahlen und Fakten so weit wie möglich aufzubereiten. Für Politik und Finanzverwaltung lautet das Gebot der Stunde: Die Erbschaftsteuer nicht erhöhen und die gerade reformierte Erbschaftsteuer mittelstandsfreundlich umsetzen.

Und was sind die Herausforderungen bei einer Übertragung an externe Käufer?
Evers: Gerade externe Nachfolger haben zumeist einen nüchternen Blick auf das Unternehmen und seine Ertragschancen, während viele Inhaber doch wesentlich emotionaler auf ihr Lebenswerk blicken. Doch Herzblut-Rendite wird am Markt

nicht honoriert. Wichtig ist eine realistische Unternehmensbewertung. Der Übernehmer muss sich zudem bei der Belegschaft einen guten Stand verschaffen – und manchmal eben auch, das Schiff auf neuen Kurs bringen und die Mannschaft mitnehmen. Das erfordert hohe unternehmerische Kompetenz.

Oft finden Interessenten und Senior-Unternehmer nicht zueinander. Kann man sich von Dritten helfen lassen?
Evers: Expertise etwa von Unternehmensberatern oder Steuerberatern ist wichtig, denn die Unternehmensnachfolge ist eine komplexe und auch emotionale Herausforderung. Und es gibt Hilfe von neutraler Stelle: Die IHKs bieten ohne gewerbliches Interesse neben Information und Beratung auch eine Moderation von Gesprächen zur Unternehmensnachfolge an. Es lohnt sich also der Anruf bei der IHK vor Ort. Dr. Marc Evers

i Ihr Ansprechpartner bei der IHK Pfalz ist Steffen Blaga, 0621 5904-2100, steffen.blaga@pfalz.ihk24.de oder Thorsten Tschirner, Tel. 0621 5904-2103, thorsten.tschirner@pfalz.ihk24.de

Grenzüberschreitend auf Nachfolgersuche

Neue Dienstleistung der DNHK

Jeder fünfte mittelständische Unternehmer in Deutschland plant, sich in den nächsten fünf Jahren aus dem aktiven Geschäft zurückzuziehen. Das sind etwa 840.000 Unternehmen, die potenziellen Nachfolgern zur Verfügung stehen. Allerdings kommen statistisch gesehen derzeit auf einen möglichen Nachfolger drei Unternehmer, die ihr Unternehmen in jüngere Hände geben wollen.

Eine mögliche Lösung stellt ein Blick über die Grenze dar. Daher bieten die Auslands-handelskammern (AHK) in den Niederlanden und Italien Unternehmen, die einen Nachfolger suchen, Hilfe bei der Identifizierung eines potenziellen Käufers, stellen den Kontakt her und beraten zu allen Fragen rund um Mergers & Acquisitions.

i Weitere Infos unter www.dnhk.org

www.pfalz.ihk24.de

Verbraucherpreisindex

Partner im Netzwerk
IHK24.de Nummer 2835

Verbraucherpreisindex für Deutschland
(Basis 2010 = 100)

Jahr / Monat				Veränderungen in %	
2016	2017			Januar 18	Januar 18
Januar	November	Dezember	Januar	Dezember 17	Januar 17
108,1	109,9	110,6	109,8	-0,7	1,6

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland

Sprungbrett in den Arbeitsmarkt

IHK-Kompetenz-Check mit positiver Zwischenbilanz

Seit etwa einem Jahr läuft der IHK-Kompetenz-Check, mit dem die Pfälzer Wirtschaft Geflüchtete in Lohn und Brot bringen will. Die Bilanz des ambitionierten Projekts: Jeder zweite Absolvent konnte als geeignet für den Arbeitsmarkt eingeschätzt werden. Der IHK-Kompetenz-Check ist somit ein Sprungbrett in den pfälzischen Arbeitsmarkt. Denn nach der Überprüfung erhält jeder Flüchtling einen Nachweis darüber, was er kann, plus eine Empfehlung, wie es weitergehen sollte: Ausbildung, Weiterbildung, Sprachkurs oder Staplarschein – individuell auf den Einzelfall zugeschnitten.

Rund 2.500 Flüchtlinge in den nächsten drei Jahren: So lautete das Ziel des IHK-Kompetenz-Checks Anfang 2017, um berufspraktische Fertigkeiten und Kenntnisse festzustellen, zu beurteilen und für den hiesigen Arbeitsmarkt zu verwerten. „Diese Zahl werden wir leider voraussichtlich nicht halten können“, prognostiziert die zuständige Referentin für Bildung bei der IHK-Pfalz, Britta Schentke. „Von allen Teilnehmern konnten laut unserem Kooperationspartner, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, 25 Prozent in Beschäftigung oder Ausbildung vermittelt werden, für 25 Prozent wurden weitere qualifizierende Maßnahmen aus dem Check abgeleitet, wie etwa fachspezifische Sprachkurse oder Bescheinigungen. Die dritte Gruppe umfasst Menschen, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht mit vertretbarem Aufwand im angegebenen Berufsfeld vermittelt werden können.“

Die beteiligten Bildungsträger stellten bei den Teilnehmern vor allem Defizite im sprachlichen Bereich fest. Das Niveau der Sprachkenntnisse ist auch bei Absolventen der gleichen Kurse durchaus unterschiedlich. „Obwohl wir beim Sprachniveau mindestens A2 oder besser B1 voraussetzen, können wir einigen der Teilnehmer mit dem Kompetenz-Check allein schon sprachlich nicht gerecht werden“, stellt Schentke fest. Denn nach ihrer Erfahrung besteht ein großer Unterschied darin, ob jemand ganz gut mit der Alltagssprache zurechtkommt oder ob er sich schnell auch das Fachvokabular zum Beispiel im Elektrobereich oder für Berechnungen angeeignet.

Das Fazit der IHK Pfalz nach dem ersten Jahr lautet: Qualität vor Quantität! „Wir setzen eher darauf, die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sicherzustellen“, so IHK-Bildungsexpertin



Kompetenzen und Berufserfahrung unter Beweis stellen – Geflüchtete beim IHK Kompetenz-Check IT bei VfBB in Ludwigshafen.

Schentke. „Das heißt aber auch, dass wir intensivere Einzelfallbetreuung leisten müssen als gedacht – zum einen, um einen passenden Arbeitgeber zu finden und zum anderen, um Unterstützung während der ersten Monate in Arbeit zu leisten.“

Die Motivation der Teilnehmer ist hoch

Zu den sprachlichen Unterschieden kommt eine ganze Reihe weiterer Faktoren, die über Erfolg oder Misserfolg der beruflichen Integration entscheiden. An der Motivation der Betroffenen liegt es meistens nicht. „Wichtig ist außerdem, wo der Geflüchtete lebt, ob er noch im Heim untergebracht ist, ob er Hilfe durch ehrenamtliche Begleiter erhält und aus welchem Kulturkreis er stammt.“ Nach Britta Schentkes Erfahrung ist der Wunsch mancher Flüchtlinge, eine fundierte Ausbildung zu absolvieren, auch deshalb kaum ausgeprägt, weil sie durch ihre Flucht Schulden angehäuft haben oder weil sie Familienangehörige unterstützen und sie so schnell wie möglich Geld verdienen wollen oder müssen. „Außerdem darf man nicht außer Acht lassen, dass zahlreiche Geflüchtete in ihren Heimatländern ein Auskommen hatten und jetzt hier bei null oder im Minus anfangen.“

Allerdings gibt es eine Reihe positiver Beispiele, die pfälzische Unternehmen ermutigen können, Absolventen des IHK-Kompetenz-Checks eine Chance in ihrem Betrieb zu geben. „Im Moment ist es vorrangig, die Türen von Unternehmen zu öffnen, die mitmachen wollen“, resümiert Britta Schentke. „Was ich mir außerdem wünschen würde, wäre, dass die Sprachförderung für alle Flüchtlingsgruppen bereits vor dem Kompetenz-Check intensiviert wird. Flächendeckend wird schon viel von unterschiedlichen Institutionen getan, jetzt müssen die Maßnahmen noch besser verzahnt werden.“ *Marion Raschka*



Wünscht sich mehr Unternehmen, die mitmachen: Britta Schentke, Referentin Bildung bei der IHK Pfalz.

i Ihre Ansprechpartnerin bei der IHK Pfalz ist Britta Schentke, Tel. 0621 5904-1710, britta.schentke@pfalz.ihk24.de, www.pfalz.ihk24.de, Nummer 3626226

„Er wird seinen Weg machen“

Ahmadzia Rezaie in Ausbildung bei HTK

Ein Fall wie aus dem Bilderbuch: Sabine Postel, bei HTK – High Tech Kommunikationssysteme GmbH verantwortlich für Buchhaltung und Personalwesen, flattert ein Schreiben der IHK Pfalz auf den Tisch, es geht um Fachkräfte aus dem IHK-Kompetenz-Check: „Da wir stetig wachsen und deshalb immer auf der Suche nach IT-Spezialisten sind, fragte ich meinen Mann, ob wir das nicht mal versuchen wollen.“ Und HTK-Unternehmensgründer Stephan Postel ist einverstanden, zumal die Softwareschmiede in der Vergangenheit schon gute Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeitern und Azubis gemacht hat.

„Bereits beim ersten Gespräch mit Britta Schentke von der IHK und Ahmadzia Rezaie war uns klar: Wir könnten zusammenpassen“, so Sabine Postel, die von jeher weniger auf Zeugnisse, sondern mehr auf die passende mitmenschliche Chemie setzt. Der junge Afghane, der seit 2012 in Deutschland ist, hatte Anfang 2017 den dreitägigen IHK-Kompetenz-Check im Bereich IT erfolgreich abgelegt. Fast mit links, hatte er doch in seiner Heimat bereits fünf Jahre in diesem Bereich gearbeitet. Ein Praktikum besiegelte die Zusammenarbeit mit HTK: Ahmadzia Rezaie bekam einen Ausbildungsvertrag über drei Jahre zum Fachinformatiker für Systemintegration. „Die Berufsschule in Ludwigshafen fällt mir ein bisschen schwerer als die Praxis im Betrieb, denn die praktische Zusammenarbeit mit den Kollegen hier macht mehr Spaß.“

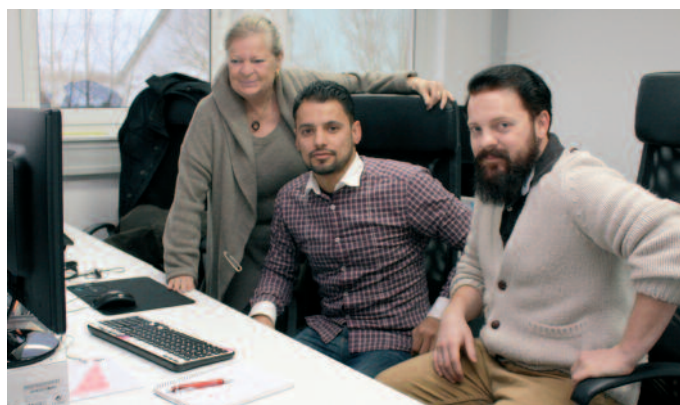
HTK aus Ellerstadt hat 22 Beschäftigte, vertreibt bundesweit kaufmännische Softwarelösungen (vor allem auf der Basis von Sage) und entwickelt auch selbst, zum Beispiel eigene E-Commerce-Lösungen – hauptsächlich für mittelständische Betriebe. „Dieser Bereich boomt momentan“, so Maximilian Postel, der für die technische Umsetzung verantwortlich ist. „Zehn Softwareentwickler arbeiten bei uns im Unternehmen – vorwiegend an Individuallösungen, weitere liefern freiberuflich zu.“

Der Juniorchef hat gleich bemerkt, dass der aufgeschlossene junge Mann kein typisch nerdiger Programmierer ist, sondern dass er gerne mit Menschen umgeht und deshalb in der Systemintegration mit Support und Kundenkontakt gut aufgehoben ist. „Das klappt bisher sehr gut, auch mit der Teamarbeit“, so sein Fa-

zit. Das nächste Etappenziel: HTK spendiert einen Konversationskurs Deutsch, in dem Ahmadzia Rezaie seine Sprachkompetenz weiter perfektionieren kann.

Der 28-jährige Auszubildende ist froh, es mit seinem Ausbildungsbetrieb so gut getroffen zu haben: „Meine Kollegen bringen mir viel bei, sowohl technisch als auch im Kundenkontakt und unterstützen mich sehr. Jederzeit kann ich mich auch mit schulischen Aufgaben an Maximilian Postel oder einen Kollegen wenden.“ Anderen Absolventen des IHK-Kompetenz-Checks rät Rezaie, zunächst ein paar Praktika zu absolvieren, um herauszufinden, wo sie sich wohlfühlen und was sie konkret im Unternehmen erwartet.

„Ich finde das Projekt IHK Kompetenz-Check sehr gelungen“, so Sabine Postel, „und wir können über dieses Engagement gesellschaftlich etwas zurückgeben. Außerdem gibt es mit Mitarbeitern aus dem Check keine rechtlichen Unsicherheiten, die Maßnahme wird von der IHK Pfalz und dem Senior Experten Service betreut, wir gewinnen mit Ahmadzia Rezaie eventuell später einen wertvollen Mitarbeiter und falls er doch in sein Heimatland zurückkehren möchte, nimmt er eine fundierte Ausbildung mit.“ Auch IHK-Expertin Britta Schentke ist im Fall Rezaie optimistisch: „Er wird seinen Weg machen, weil er hochmotiviert ist und weil die Verantwortlichen und die Kolleginnen und Kollegen in seinem Ausbildungsbetrieb hinter ihm stehen.“ *Marion Raschka*



Willkommen im HTK-Team: Sabine und Maximilian Postel bilden Kompetenz-Check-Absolvent Ahmadzia Rezaie (Mitte) in ihrem Softwarehaus aus.

Was ist der IHK-Kompetenz-Check?

Mit dem Projekt, das im Januar 2017 angelaufen ist, will die IHK Pfalz die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt erleichtern. Beim IHK-Kompetenz-Check wird ermittelt, welche Berufserfahrungen die Menschen mitbringen und wo ihre Fähigkeiten liegen. Dafür werden sie gemäß ihren Kenntnissen auf einem von neun Berufsfeldern getestet – vom Metallbereich über den Verkauf und die Gastronomie bis zur IT-Sparte. Nach dem drei- bis viertägigen Test wird verglichen, was die Flüchtlinge können, was an einem bestimmten Arbeitsplatz tatsächlich an Kompetenzen gebraucht wird, ob eine Ausbildung in Frage kommt und ob eventuell eine Weiterbildung notwendig ist. Der Kompetenz-Check soll Arbeitgebern die Einschätzung erleichtern, Flüchtlinge auf Basis ihrer tatsächlichen Fähigkeiten einzustellen. Außerdem können sich Flüchtlinge mit dem Ergebnis des Kompetenz-Checks selbst auf Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche machen. Nach einer Vermittlung in den Arbeitsmarkt durch die Agenturen vor Ort begleitet die IHK Pfalz die Integration der Flüchtlinge im Unternehmen mit flankierenden Unterstützungsangeboten.

VORTEILE FÜR ARBEITGEBER

- Klarheit über vorhandene Fähigkeiten
- Klarheit über noch zu erwerbende Fähigkeiten
- Praktikum möglich
- Geklärt Rechtsstatus, keine Bürokratie
- Absolvierter Integrationskurs
- Sprachniveau mindestens A2
- Begleitung durch IHK-Berater
- Fazit: motivierte zukünftige Mitarbeiter

Mit Absolventen des IHK-Kompetenz-Checks sind potenzielle Arbeitgeber auf der (rechts)sicheren Seite. Im Unternehmen sollte ein Pate zur Verfügung stehen, um dem Flüchtling den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern.



Seminare und Kurzlehrgänge

Professionelles Projektmanagement – Basisseminar	19.03.18 – 20.03.18	LU
Grundlagen des modernen Einkaufs	20.03.18 – 21.03.18	PS
Kulturen verstehen – Flüchtlinge in Ausbildung integrieren	20.03.18	LU
Arbeitsrecht	21.03.18	LD
Betriebliche Integration von Flüchtlingen konkret – Willkommenskultur in der Praxis	21.03.18	LU
Wertermittlung – Der „richtige“ Preis für Immobilien	22.03.18	LU
Professionelles Projektmanagement – Aufbauseminar	26.03.18 – 27.03.18	LU
Wirtschaftsenglisch – Einstieg	07.04.18 – 09.06.18	LU
Mit Visualisierungen zum Trainingserfolg	09.04.18	LU
Buchführung I - III: Grundlagen – Praxistraining – Aufbau – kompakt	09.04.18 – 12.04.18	LU
Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten – Basisseminar	10.04.18	LD
Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten – Basisseminar	17.04.18	PS
Telefon und Empfang – Ihre Visitenkarte!	20.04.18	LD
Führung und Motivation von Mitarbeitern – Basisseminar	16.05.18 – 17.05.18	LD
Rhetorik: Grundlagen – Freies Sprechen	04.06.18	PS
Motivation von Auszubildenden – Umgang mit der Generation Smartphone	14.08.18	LD
Vorbereitungslehrgang Mathematik f. Meister bzw. Techn. Fachwirte – INTENSIV –	20.08.18 – 14.09.18	LU
Telefon und Empfang – Ihre Visitenkarte!	14.09.18	LD
Führung und Motivation von Mitarbeitern – Aufbauseminar	26.09.18 – 27.09.18	LD
Selbstmanagement und Zeitplanung – Die Organisation der eigenen Arbeit	17.10.18	LD

Azubi FIT

Rechnungswesen: Prüfungsbearbeitung	06.03.18 – 10.03.18	LU
Prüfungsvorbereitung: Industriekaufleute	06.03.18 – 17.04.18	PS
Prüfungsvorbereitung: Kaufleute für Büromanagement	07.03.18 – 18.04.18	PS
Berufsübergreifendes Know-how in Wirtschafts- und Sozialkunde	13.03.18 – 13.04.18	LU
Rechnungswesen verstehen und anwenden	13.03.18 – 03.04.18	LD
Berufsübergreifendes Know-how in Wirtschafts- und Sozialkunde	15.03.18 – 22.03.18	LD

Fit für die mündliche Prüfung	26.03.18 – 16.04.18	LD
Geschäftsprozesse u. kfm. Steuerung und Kontrolle für Industriekaufleute	24.03.18 – 14.04.18	LD
Stressfrei durch die Prüfung Teil II: Kundenbeziehungsprozesse	27.03.18 – 10.04.18	LU

Lehrgänge mit IHK-Zertifikat

Finanzbuchhalter (IHK)	16.03.18 – 30.11.18	LU
Train the Trainer (IHK)	26.03.18 – 29.05.18	LU
Social Media Manager (IHK)	21.04.18 – 13.07.18	LU
Projekt-Manager (IHK)	23.04.18 – 07.06.18	LU
Technik für Kaufleute (IHK)	03.05.18 – 30.06.18	KL
EnergieManager (IHK)	04.05.18 – 24.11.18	LU
Design-Manager (IHK)	Frühjahr 18	LU
Forderungsmanagement (IHK)	Frühjahr 18	LD/KL

Ausbildung der Ausbilder (AdA)

Ausbildung der Ausbilder – Vollzeitlehrgang	16.04.18 – 27.04.18	LD
Ausbildung der Ausbilder – Kompaktlehrgang	02.05.18 – 12.06.18	PS
Ausbildung der Ausbilder – Abendlehrgang	28.08.18 – 22.11.18	LU

Meisterlehrgänge, Fachwirte/Fachkaufleute, Betriebswirte

Gepr. Personalfachkaufmann – BLENDED LEARNING	01.03.18 – 16.03.19	LU
Gepr. Industriemeister Mechatronik	13.03.18 – 23.10.20	LU
Gepr. Handelsfachwirt	20.03.18 – 17.08.19	KL
Gepr. Industriemeister Metall – VOLLZEIT	26.03.18 – 31.10.18	LU
Gepr. Wirtschaftsfachwirt – VOLLZEIT	04.06.18 – 28.09.18	LU
Gepr. Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen	07.08.18 – 15.02.20	LU
Gepr. Industriemeister Metall	27.08.18 – 30.04.21	LU
Gepr. Industriemeister Chemie	03.09.18 – 25.09.21	LD
Gepr. Technischer Betriebswirt – Kompaktlehrgang	20.11.18 – 14.03.20	PS
Gepr. Industriemeister Elektrotechnik	14.01.19 – 30.10.21	LD

Um eine optimale Lesbarkeit zu erreichen, haben wir uns auf die männliche Form der Berufsbezeichnungen beschränkt. Selbstverständlich sind Frauen und Männer gleichermaßen von den Kursangeboten angesprochen.

Weiterbildungsangebote weiterer regionaler und überregionaler Anbieter finden Sie im Internet über Datenbanken wie z. B. das Weiterbildungsinformationssystem WIS (www.wis.ihk.de) und die Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).



Fortbildungen und Selbständigkeit lohnen sich nun noch mehr

Rheinland-Pfalz fördert mit dem Aufstiegsbonus I + II Abschlüsse und Gründungen

Wer sich für eine Weiterbildung im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich entschieden oder sich in Rheinland-Pfalz selbstständig gemacht hat, darf sich unter bestimmten Voraussetzungen über einen Aufstiegsbonus in Höhe von 1000 oder sogar 2.500 Euro freuen. Wer genau ein Anrecht auf den Bonus hat und wie man diesen gewährt bekommt, weiß die IHK, in deren Bezirk der förderfähige Abschluss abgelegt oder das Unternehmen gegründet wurde. Mit der Förderung möchte das Land Rheinland-Pfalz die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung unterstreichen und einen weiteren Anreiz schaffen, sich beruflich weiterzubilden. Firmengründern soll zudem die Startzeit durch einen Bonus deutlich erleichtert werden.

Welche Aufstiegsboni gibt es?

Den Aufstiegsbonus I erhält, wer nach dem 1. Januar 2017 seine Prüfung in einer Fortbildung gemäß des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) 6 oder 7 abgelegt hat und zum Zeitpunkt der Prüfung in Rheinland-Pfalz beschäftigt war. Darunter fallen beispielsweise Meister, Fachwirte oder Betriebswirte. Den Aufstiegsbonus II erhält, wer nach Abschluss einer Meisterprüfung oder einer vergleichbaren Fortbildung ein Unternehmen in Rheinland-Pfalz gegründet oder einen Betrieb in Rheinland-Pfalz übernommen hat. Darüber hinaus förderfähig sind auch der Erwerb einer tätigen Beteiligung oder die Entwicklung einer Selbständigkeit, begleitend zu einer bestehenden abhängigen Beschäftigung oder eine Nebenerwerbsgründung. Wichtig: Der Antrag auf den Aufstiegsbonus II muss spätestens 18 Monate nach der Gründung gestellt werden. Förderfähig sind Gründungen nach dem 1. Januar 2017. Außerdem darf die Selbständigkeit nicht vor Ablauf von zwei Jahren nach der Gründung wieder aufgegeben werden. Dann muss der Bonus zurückbezahlt werden.

Woher weiß ich, ob ich berechtigt bin und wann erhalte ich die Auszahlung?

Die zuständige Kammer prüft den jeweiligen Antrag, entscheidet über diesen und teilt das Antragsprüfungsergebnis mit. Liegen



alle Voraussetzungen für eine Gewährung vor, zahlt die Kammer den Aufstiegsbonus aus. In der Regel erfolgt die Auszahlung innerhalb von drei bis sechs Monaten nach Eingang des Antrags bei der IHK.

Was gibt es sonst noch zu beachten?

Wer eine förderfähige Fortbildung absolviert hat und sich im Anschluss selbständig macht, hat die Möglichkeit, mehrere Boni in Anspruch zu nehmen. Gleiches gilt auch für mehrere unterschiedliche bestandene Fortbildungsprüfungen, da der Aufstiegsbonus I nicht pro Person, sondern für jeden einzelnen Abschluss gewährt wird. Der Aufstiegsbonus II kann allerdings nur einmal in Anspruch genommen werden. Bedingung für die Gewährung ist aber, dass die Meisterprüfung nicht länger als zehn Jahre zurückliegt. *Sebastian Klipp*



Ihre Ansprechpartner bei der IHK Pfalz sind Tom Ankirchner (Aufstiegsbonus I), Tel. 0621 5904-1800, tom.ankirchner@pfalz.ihk24.de oder Steffen Blaga (Aufstiegsbonus II), Tel. 0621 5904-2100, steffen.blaga@pfalz.ihk24.de

Wertschöpfung neu denken

Wirtschaft digital

Die Digitalisierung verändert grundlegend die Art und Weise, wie Unternehmen Werte schaffen. Der technologische Fortschritt ermöglicht es, alle physischen Objekte – Maschinen, Werkzeuge oder Produkte – zu vernetzen.

Ein großer Teil unternehmerischer Wertschöpfung verlagert sich in die Vernetzung, dorthin, wo Sensoren, Software und Prozessoren Daten generieren, austauschen und verwerten. Die Wertverschiebung geht von der Hardware zur Software – sie macht ein Produkt intelligent und dadurch wertvoller. Die Grenzen zwischen Produkten und Services verschwimmen, völlig neue Geschäftsmodelle entstehen. Digitale Plattformen sind das Epizentrum der neuen Geschäftsmodelle. Mussten früher Unternehmen und Kunden aufwendig zusammengebracht werden, braucht es heute nur einen Klick. Plattformunterneh-



Dr. Eric Schweitzer, DIHK-Präsident, sieht Chancen in der Digitalisierung der Wirtschaft.

men haben Grenzkosten nahe Null – sie sind schnell skalierbar und können exponentiell wachsen. Sie beherrschen die Schnittstelle zum Kunden und ziehen so einen immer größeren Teil der Wertschöpfung auf sich.

Die Digitalisierung ist für viele Unternehmen ein Wachstumstreiber. Mehr als zwei Drittel der Betriebe sehen Chancen in

neuen Geschäftsmodellen. Dafür brauchen Unternehmen entsprechende Rahmenbedingungen. Dazu gehört ein schneller Glasfaserausbau. Damit Nachwuchskräfte den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gewachsen sind, ist die Vermittlung von digitalen Bildungskompetenzen in allen Bildungsbereichen essenziell. Dazu bedarf es insbesondere auch einer zeitgemäßen Ausstattung der Berufsschulen. Auch ist Rechtssicherheit gefordert: Fast zwei Drittel der Unternehmen vermissen klare und praktikable Regeln beim wirtschaftlichen Umgang mit Daten. Drei Viertel fürchten wachsende Sicherheitsrisiken.

Die IHKs tragen die Digitalisierungsthemen praxisnah an den Mittelstand heran und unterstützen die Unternehmen auf dem Weg zu einer sichereren Digitalisierung der Geschäftsprozesse. Voneinander zu lernen ist entscheidend, um die Digitalisierung voranzubringen. Hier setzt die WE DO DIGITAL Initiative der IHK-Organisation an. Machen Sie mit und erzählen Sie uns Ihre digitale Erfolgsgeschichte.

„WE DO DIGITAL“-Initiative startet

IHKs suchen digitale Erfolgsgeschichten

In der Digitalisierung stehen Unternehmen oft vor ähnlichen Voraussetzungen. Gute Lösungen sind gefragt. Hier setzt die Initiative „WE DO DIGITAL“ der Industrie- und Handelskammern an. Noch bis zum 14. Mai können sich Start-Ups sowie Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern auf www.WeDoDigital.de bewerben. Auch die IHK Pfalz unterstützt die Initiative. Die Gewinner werden am 12. Juni 2018 auf der CEBIT in Hannover ausgezeichnet.



„Deutschland digitalisiert sich“, sagt Nicole Rabold von der IHK Pfalz. „Die Vielfalt der digitalen Lösungen und die Kreativität in den Unternehmen in Deutschland sind beeindruckend.“ Praktische Lösungen zur IT-Sicherheit, Qualifizierung der Mitarbeiter

oder Finanzierung können anderen Unternehmen Mut machen, selbst das Thema Digitalisierung anzugehen.

Im vergangenen Jahr nahmen 262 Unternehmen aus 147 Orten in Deutschland an der Initiative teil. Einer der bundesweiten Gewinner kam aus der Pfalz: Die Schuster & Sohn KG mit Hauptsitz in Kaiserslautern konnte die Jury von „WE DO DIGITAL“ mit ihrem Geschäftsmodell überzeugen. Mit Hilfe der Digitalisierung gelang es dem Unternehmen, sich vom klassischen Heizölhändler zu einem echten Energieversorger zu entwickeln. „Innovative Unternehmen wie die Schuster & Sohn KG zeigen, welche Chancen in der Digitalisierung liegen und können durch ihr Beispiel anderen Mut machen. Ich hoffe, dass sich auch 2018 wieder viele Unternehmen beteiligen“, so Nicole Rabold.

Ihre Ansprechpartnerin bei der IHK Pfalz ist Nicole Rabold, Tel. 0621 5904-1620, nicole.rabold@pfalz.ihk24.de. Weitere Infos unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 3785774 oder www.wedodigital.de

IHK-RECYCLINGBÖRSE

Suchen Sie gebrauchte Paletten, Bildschirme, Lösungsmittel, Chemikalien, Kunststoffe oder Ähnliches? Dann können Sie in der IHK-Recyclingbörse kostenlos recherchieren. Oder haben Sie selbst Recyclingware anzubieten? Durch ein kostenloses Inserat in der Börse ist womöglich gleich ein Abnehmer gefunden. Die IHK-Recyclingbörse bietet eine komfortable, deutschlandweite Online-Recherche für Anbieter und Nachfrager von Sekundärrohstoffen. Die IHK-Recyclingbörse ist kostenlos, unbürokratisch, ressourcenschonend und effizient.

www.ihk-recyclingboerse.de
Ihre Ansprechpartnerin ist Petra Ihringer,
Tel. 0621 5904-1611, petra.ihringer@pfalz.ihk24.de



Pfälzer Unternehmen ausgezeichnet

Innovationspreis 2018



Verbesserte Babynahrung, ein intelligentes Heizsystem, ein neuartiger Luftfilter, eine neue Produktionsmethode für Speiseeis oder ein Stromsensor für E-Ladesäulen – die Preisträger des Innovationspreises 2018 beeindruckten durch ihre Forschungs- und Entwicklungsleistungen.

Der Preis wird gemeinsam vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau und den Arbeitsgemeinschaften der Industrie- und Handelskammern bzw. der Handwerkskammern vergeben und ist mit 40.000 Euro dotiert. Ausgezeichnet wurden unter anderem vier Betriebe aus dem Bezirk der IHK Pfalz. Erfolgreich in der Kategorie „Handwerk“ war die Kübler GmbH aus Ludwigshafen, in der Kategorie „Kooperation“ wurde die Zusammenarbeit der Dinnovalive GmbH und Distelkamp Electronic aus Kaiserslautern gewürdigt. Den „Sonderpreis 2018 für Innovative Unternehmen“ bekam die Frankenthaler Veru GmbH überreicht.

Neben den vier Auszeichnungen erhielten zwei weitere Betriebe aus dem Kammerbezirk eine Anerkennung. Hier waren die KSB AG aus Frankenthal in der Kategorie „Sonderpreis Industrie“ sowie die VR Coaster GmbH & Co. KG aus Kaiserslautern in der Kategorie „Innovative Jungunternehmen“ erfolgreich. Der Innovationspreis Rheinland-Pfalz wurde zum 30. Mal verliehen.



Weitere Infos unter www.innovationspreis-rlp.de

VERANSTALTUNGEN

- 22. März:** *IT-Sicherheits-Sprechtag, Neustadt, kostenfrei, Einzeltermine verfügbar*
- 19. April:** *Webseiten-Check und E-Business, Pirmasens, kostenfrei, Einzeltermine verfügbar*
- 25. April:** *Digitale Transformation im Unternehmen, Ludwigshafen, kostenfrei, Einzeltermine verfügbar*

Weitere Infos unter pfalz.ihk24.de, Nummer 618.
Anmeldung bei Christiane Huber, Tel. 0621 5904-1645,
christiane.huber@pfalz.ihk24.de

WTO startet Helpdesk

Infos zu Handelsregeln für KMUs

Die WTO hat zusammen mit dem International Trade Centre (ITC) und United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) auf Drängen der IHK-Organisation einen Trade-Helpdesk initiiert. Er soll kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, sich über internationale Handelsregeln zu informieren. Der kostenlose One-Stop-Shop, der sich derzeit noch in der Beta-Phase befindet, soll insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen einen schnelleren Durchblick im Regelungsdschungel ermöglichen.

International tätige Unternehmen, die potenzielle Exportmärkte suchen, können durch den Helpdesk gebündelt relevante Informationen zu folgenden Themen abrufen: Zölle und Steuern, Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Complianceverfahren, Details über Export- und Importverfahren wie Vorversand-Formalitäten, aktuelle Handelsströme und Freihandelsabkommen.

Später sollen Geschäftsinformationen etwa für Käufer- und Verkäufer sowie Messedaten und -orte hinzukommen. Schließlich können Unternehmen über ein Email-Nachrichtensystem in Echtzeit maßgeschneiderte Informationen über für sie relevante Märkte und Produkte abfragen. Der Trade Helpdesk soll bis 2020 voll funktionsfähig sein.



www.helpmetrade.org

Entsendung nach Luxemburg

Pflicht zur Benennung einer Bezugsperson

Unternehmen, die Mitarbeiter zu Einsätzen nach Luxemburg entsenden, müssen diese im Vorfeld des Einsatzes ausnahmslos bei der Luxemburger Arbeitsinspektion (ITM) in einem Online-Verfahren (www.itm.lu) melden. Im Nachgang zum Einsatz muss eine Lohnmeldung erfolgen.

Seit dem 22. Januar 2018 müssen nun im Rahmen der Entsendemittelteilung auch Angaben zu einer Bezugsperson gemacht werden. Als Bezugsperson kann eine juristische oder natürliche Person fungieren. Bedingung ist, dass die Bezugsperson während des Einsatzes in Luxemburg vor Ort ist. Als Bezugsperson können ausdrücklich auch entsandte Mitarbeiter benannt werden. Darüber hinaus können u. a. auch in Luxemburg ansässige Steuerberater, Anwälte oder Niederlassungen benannt werden.

Aussetzung der Entsendeaufgaben für Unternehmen aus dem Transportgewerbe

Die Inspection du Travail et des Mines (ITM) hat jüngst darauf hingewiesen, dass die Entsendemeldepflichten und die Prüfung der Einhaltung der luxemburgischen Mindestlohnvorschriften auf die entsandten Fahrer im grenzüberschreitenden Güter- und Personenverkehr vorübergehend ausgesetzt werden. Zwar würden die Bestimmungen zur Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen im Prinzip auch für den grenzüberschreitenden Güter- und Personenverkehr gelten, d.h. für Kabotage innerhalb von Luxemburg sowie den grenzüber-

schreitenden Verkehr von oder nach Luxemburg. Aktuell, würden jedoch die Entsendemeldepflichten und die Prüfung der Einhaltung der luxemburgischen Mindestlohnvorschriften auf die entsandten Fahrer im grenzüberschreitenden Güter- und Personenverkehr ausgesetzt, da man zunächst das Ergebnis der Diskussion des Vorschlags der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur Festlegung spezifischer Regeln für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor abwarten wolle, der derzeit auf europäischer Ebene beraten wird.

Die oben genannten Bestimmungen zur Entsendung (Entsendemittelteilung, Mindestlohnvorschriften) werden bis zur Umsetzung der spezifischen Regeln für die Entsendung im Straßenverkehrssektor ins nationale Recht ausgesetzt.



Weitere Informationen zum Thema Entsendung im Transportgewerbe erteilt die Inspection du Travail et des Mines, Tel. 00352 247 76100, contact@itm.lu.

Aktualisiertes Lieferantenportal

Portal für slowenische Partnerunternehmen

Das im letzten Jahr entstandene slowenische Lieferantenportal wurde dieses Jahr aktualisiert und erweitert. Für die deutschen Unternehmen stehen ab sofort neue slowenische Profile und Kontakte bereit. Deutsche Einkäufer können so unter www.lieferantenportal-slowenien.de schnell und unkompliziert Kontakte zu Lieferanten aus Slowenien knüpfen. Besonders die Branchen Transport, Kunststoff- und Metallverarbeitung wurden erweitert.

Auf dem Portal finden sich ausführliche Firmenprofile mit Produktbeschreibungen und Kontakten in deutscher Sprache. So bieten über 50 Lieferanten aus ganz Slowenien unterschiedliche Dienstleistungen in allen Bereichen der Industrie an. Branchenspezifisch können Unternehmen ausgesucht und kontaktiert werden. Dabei steht die AHK Slowenien beratend zur Seite.

Deutschland ist seit Jahren mit einem Warentausch von mehr als 10 Milliarden einer der wichtigsten Wirtschaftspartner für Slowenien. So suchen auch immer mehr deutsche Unternehmen slowenische Lieferantenpartner. Um die bilaterale Beziehungen zu erleichtern, hat die AHK Slowenien letztes Jahr das Lieferantenportal entwickelt. Das Portal ist für deutsche Unternehmen kostenlos.

Slowenische Lieferanten zeichnen sich nach Angaben von deutschen Einkäufern durch hervorragende Leistungen in den Bereichen Qualität, Liefertreue, Kooperation, Flexibilität und Preis aus. Nach einer aktuellen Konjunkturumfrage bestätigen die deutschen Unternehmen in Slowenien mit einer wachsenden wirtschaftlichen Aktivität die genannten Trends. So bestehen bereits zahlreiche langjährige Lieferbeziehungen nach Deutschland.



www.lieferantenportal-slowenien.de
Ihr Ansprechpartner ist Simon Pöpperl, Stellvertretender Geschäftsführer und Bereichsleiter DEinternational, Tel. 00386 1 252 88 62, simon.poepperl@ahkslo.si



©www.gag24.de/fotolia.de

Die FIFA hat den Daumen drauf

Vorsicht bei Werbung mit der Fußball-WM 2018

Einmal dem Weltmeisterpokal nahe zu sein: Welcher eingefleischte Fußballfan wünscht sich das nicht sehlichst – vielleicht sogar noch mit einem Foto von der Szene? Ein internationaler Limonadenhersteller eröffnet jetzt allen Fußballbegeisterten weltweit die Möglichkeit, die Original FIFA-WM-Trophäe aus nächster Nähe zu sehen. Allerdings: Der Konzern mit dem rotweißen Logo bezahlt für diese Werbeaktion geschätzte Millionen an die FIFA. Der Weltfußballverband, der die Weltmeisterschaft 2018 in Russland veranstaltet, hält Schutzrechte an allen Symbolen, Logos und Begriffen rund um die WM. Wer mit Weltfußball werben will, muss Gebühren zahlen, sonst drohen empfindliche Strafen.

Das Wolfsmaskottchen Zabivaka ist tabu, der Schriftzug der WM sowieso – sogar der Begriff für die Veranstaltung als solche ist per eingetragener Marke geschützt: FIFA Fußball-Weltmeisterschaft Russland 2018™. Deshalb gibt es für Unternehmen, die ihre Produkte und Dienstleistungen rund um die WM vermarkten wollen,

einiges zu beachten. „Die FIFA betreibt als Veranstalterin umfassenden Marken-, Lizenz- und Urheberrechtsschutz“, erläutert Heiko Lenz, Referenz für Wettbewerbs- und Wirtschaftsrecht der IHK Pfalz. „Jedes Unternehmen, das mit der Fußball-WM werben will, muss sich notgedrungen detailliert mit dem FIFA-Reglement auseinandersetzen, ganz gleich, ob es um Logos, FIFA-Begriffe, Slogans oder Public-Viewing-Lizenzen geht.“ Und falls man mit der Großveranstaltung werben möchte, muss man die jeweilige Nutzung auch bezahlen.

Wichtige Markenzeichen wie der WM-Pokal und das offizielle Emblem sind schon vor dem ersten Spielanpfiff Mitte Juni allgegenwärtig. Dazu kommen geschützte Begriffe, etwa „WM 2018“ oder „Russia 2018“, Maskottchen und Fotos. „Der Weltfußballverband ist bekannt dafür, dass er seine Rechte sehr restriktiv durchsetzt“, weiß Heiko Lenz. Der immense Wert, den sie darstellen, ist der Grundpfeiler der kommerziellen Aktivitäten der FIFA. Auf ihrer Website begründet die Organisation ihr rigoroses Vorgehen bei Weltmeisterschaften damit, dass ihre Einkünfte die fußballerische Entwicklung weltweit finanzieren.

„Nur rein allgemeine Aussagen wie zum Beispiel „Satte Rabatte anlässlich der WM“ und Dekorationen wie Bälle, Tore oder Fahnen, allerdings ausschließlich ohne die offiziellen FIFA-Symbole oder -Merchandising-Produkte, sind erlaubt“, fasst Heiko Lenz die Richtlinien zusammen. Auf keinen Fall darf ein nichtlizenzierter Werbetreibender den Eindruck vermitteln, er gehöre zum Kreis der offiziellen Sponsoren der WM oder einer teilnehmenden Nationalmannschaft. Schon das Abbilden einer deutschen Flagge kann in diesem Umfeld problematisch werden.

NÜTZLICHE LINKS

Offizielle Plattform der FIFA: de.fifa.com/worldcup, interessant sind die Stichworte Marketing, Brand-Protection und Rights Protection

Public-Viewing-Lizenzen sind ab April/Mai zu beantragen unter <http://www.publicviewing2018.fifa.com>. Derzeit steht nur eine englischsprachige Version zur Verfügung.

Sonderfall Public Viewing – wann anmelden?

Die FIFA verlangt, dass alle Public-Viewing-Events über ihr Online-Meldesystem angemeldet werden und behält sich ein exklusives Recht zur Lizenzierung vor. Für nicht gewerbliche Public-Viewing-Veranstaltungen ist weder eine Lizenz noch eine Gebühr fällig. Hierunter fallen z.B. Veranstaltungen in der Kneipe um die Ecke, Pubs, Clubs und Bars, ohne dass direkt oder indirekt Eintrittsgelder erhoben werden oder Sponsoring-Aktionen stattfinden.

Für gewerbliche Public-Viewing-Veranstaltungen verlangt die FIFA eine gebührenpflichtige Lizenz. Von einem gewerblichen Charakter der Veranstaltung geht die FIFA aus, wenn für die Vorführung direkt oder indirekt Eintrittsgelder erhoben werden oder Sponsoring- oder andere Assoziierungsrechte genutzt werden oder ein anderer geschäftlicher Vorteil erzielt wird.

Für besondere nicht gewerbliche Public-Viewing-Veranstaltungen, das heißt nicht gewerbliche Veranstaltungen, die sich an mehr als 5.000 Zuschauer richten, wird eine Lizenz benötigt, die allerdings

nicht kostenpflichtig ist. Insbesondere bei größeren Public-Viewing-Veranstaltungen ist eine rechtliche Beratung im Vorfeld dringend zu empfehlen. In jedem Fall sind die genauen Vorgaben der FIFA zum Public Viewing einzuhalten, die unter <http://de.fifa.com/about-fifa/tv/public-viewing.html> zu finden sind.

Und weil Vorsicht besser ist, als das Nachsehen zu haben, rät IHK-Jurist Heiko Lenz sowohl bei Lizenzfragen als auch bei Fragen rund ums gemeinsame Fußballgucken zu einer vorherigen Beratung: „Entweder im Rahmen einer rechtlichen Erstberatung von IHK Pfalz-Seite oder auch bevor man einen Lizenzvertrag abschließt. Denn neben den strengen FIFA-Richtlinien können auch Urheber- oder Wettbewerbsrechte ins Gewicht fallen.“

Marion Raschka



Ihr Ansprechpartner bei der IHK Pfalz ist Heiko Lenz, Tel. 0621 5904-2020, heiko.lenz@pfalz.ihk24.de. Das Merkblatt der IHK Pfalz Nr. 131310 gibt detailliert Auskunft unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 3962784.

SO DARF ICH WERBEN, SO NICHT

Werbung, Promotion und Berichterstattung

Erlaubt

Allgemeine Werbung und Verwendung allgemeiner Fußballausdrücke oder Bilder (z.B. Fußball in Russland, weltmeisterliche Rabatte), sowie die redaktionelle Berichterstattung über die WM und die nicht-kommerzielle Verwendung sowie der Druck von Spielplänen ohne Logos.

Nicht erlaubt

Verwendung offizieller FIFA-Marken, insbesondere des offiziellen Logos, des Maskottchens sowie des FIFA World Cup Pokals, außerdem jede Werbung für Eintrittskarten (einschließlich Versteigerungen über das Internet) oder Gewinnspiele unter Bezugnahme auf die FIFA und ihre Marken oder Wettbewerbe, Glücksspiel und Lotterien, zu deren Bewerbung offizielle FIFA-Marken verwendet werden oder zu deren Bewerbung ein Bezug zur WM 2018 hergestellt wird. Nicht erlaubt sind kommerzielle Berichterstattungen, bei denen offizielle FIFA-Marken verwendet werden, sowie die kommerzielle Verwendung des Spielplans mit offiziellen FIFA-Marken.
Richtlinien für die Nutzung offizieller FIFA-Marken:
<http://de.fifa.com/worldcup/news/y=2016/m=11/news=guidelines-for-the-use-of-fifa-s-official-marks-2852492-2852563.html>

Merchandising und Dekoration

Erlaubt

Merchandising-Produkte und Verwendung von Ausdrücken, die allgemein mit Fußball und Russland in Verbindung stehen

(z.B. T-Shirts mit dem Aufdruck „Wir lieben Fußball“ oder/und Nationalflaggen ohne FIFA-Embleme). Dekoration mit allgemeinen Ausdrücken, die mit Fußball und Russland in Verbindung stehen (z.B. Aufstellen der deutschen Fahne auf der Theke einer Bar; Dekoration einer Auslage mit Fußbällen ohne Logo).

Nicht erlaubt

Kommerzielle Herstellung von Merchandising-Artikel bei gleichzeitiger Verwendung von offiziellen FIFA-Marken (z.B. T-Shirt mit dem Aufdruck „FIFA Fußball WM 2018“), Dekoration bei gleichzeitiger Verwendung von offiziellen FIFA-Marken.

Internet

Erlaubt

Verwendung von Domain-Namen/URLs, die Fußball und Russland beschreiben (z.B. www.reise.de/fussball-wm-reisen).

Nicht erlaubt

Kommerzielle Auftritte auf einer Homepage und gleichzeitige Verwendung von offiziellen FIFA-Marken (z.B. „Die Fußball WM 2018 wird Ihnen präsentiert von XY“), die Verwendung von Domain-Namen in Verbindung mit offiziellen FIFA-Marken (z.B. www.xy/fifa-wm-2018) und als Hyperlinks, Metatags oder Shortcuts auf Internet-Homepages. FIFA-Marken dürfen auch nicht für SMS, WhatsApp oder ähnliche mobile und drahtlose Kommunikation verwendet werden.

Geldwäscheprävention im Unternehmen

Informationsveranstaltung mit der ADD Trier

Das Geldwäschegesetz (GwG) von 1993 wurde bereits 2008 überarbeitet und im Jahr 2011 nochmals umfassend geändert. Um die 4. EU-Geldwäscherichtlinie in Deutschland in nationales Recht umzusetzen, war es erforderlich das GwG erneut zu ändern. Das neue Gesetz ist am 26. Juni 2017 in Kraft getreten.

Das Gesetz legt bestimmten Personen und Unternehmen (den sog. Verpflichteten) besondere Pflichten auf, um geschäftliche Aktivitäten transparent zu machen. Die Verpflichteten sollen dadurch dazu beitragen, Geschäfte mit kriminellem Hintergrund zu verhindern bzw. aufzudecken.

Um Geldwäsche, aber auch Terrorismusfinanzierung effektiv zu bekämpfen, hat der Gesetzgeber entsprechende Handlungen in § 261 StGB unter Strafe gestellt. Parallel dazu wurden die Bußgeldvorschriften des GwG erweitert. Das Gesetz sieht Bußgelder für Zuwiderhandlungen durch Verpflichtete und deren Mitarbeiter vor. Gemeinsam mit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Trier (ADD) veranstaltet die IHK Pfalz am 21. März, 15 Uhr, die kostenfreie Veranstaltung „Geldwäscheprävention im Unternehmen“. Zielgruppe der Veranstaltung sind vorwiegend Güterhändler. Die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Trier (ADD) ist als zentrale Verwaltungsbehörde landesweit zuständig für die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

i Anmeldung unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 3934402
Ihre Ansprechpartnerin bei der IHK Pfalz ist
Veronika Pommer, Tel. 0621 5904-2040,
veronika.pommer@pfalz.ihk4.de

BEKANNTMACHUNG

Handelsrichter

Auf Vorschlag der IHK Pfalz wurde Herr Saeid Fasihi, Donnersbergweg 4, 67059 Ludwigshafen, mit Wirkung vom 22.12.2017 auf die Dauer von fünf Jahren zum Handelsrichter bei den Kammern für Handelssachen des Landgerichts in Frankenthal (Pfalz) ernannt.

Auf Vorschlag der IHK Pfalz wurde Herr Holger Dieter Allert, Nadlerstraße 1c, 68259 Mannheim, mit Wirkung vom 01.03.2018 erneut auf die Dauer von fünf Jahren zum Handelsrichter bei den Kammern für Handelssachen des Landgerichts in Frankenthal (Pfalz) ernannt.

Auf Vorschlag der IHK Pfalz wurde Herr Ralf Hellriegel, Leisböhl 3, 67434 Neustadt, mit Wirkung vom 23.01.2018 auf die Dauer von fünf Jahren zum Handelsrichter bei den Kammern für Handelssachen des Landgerichts in Frankenthal (Pfalz) ernannt.

AUS DER PRAXIS

Das Inkrafttreten des neuen Geldwäschegesetzes hat für die Verpflichteten zum Teil erhebliche Neuerungen gebracht.

Beispiel: Sorgfaltspflichten für Güterhändler:
Jede Person, die gewerblich Güter veräußert, zählt als Güterhändler zu den Verpflichteten des Geldwäschegesetzes. Wenn Händler bei Transaktionen Barzahlungen in Höhe von 10.000 Euro oder mehr tätigen oder entgegennehmen, müssen sie Vertragspartner, für diese auftretende Personen und wirtschaftlich Berechtigte identifizieren. Die Identifizierungspflicht gilt außerdem bei Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung und dann auch bei geringeren Beträgen oder unbaren Transaktionen.

Dies dient nicht allein dem Schutz von Kriminellen zur Geldwäsche missbraucht zu werden. Es schadet dem Ruf Ihres Unternehmens und richtet erheblichen volkswirtschaftlichen Schaden an.

Änderungen beim Mutterschutz

Gesetzesänderung seit Jahresbeginn

Zum 1. Januar 2018 haben sich umfangreiche Änderungen des Mutterschutzrechts ergeben. Die bisherige Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) wurde in das Mutterschutzgesetz (MuSchG) integriert. Außerdem sieht das Gesetz einige weitere materielle Änderungen vor, z.B. werden Schülerinnen, Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Personen in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen.

Gelockert wurde das Verbot der Beschäftigung von Schwangeren oder stillenden Frauen während der Nachtzeit und an Sonn- und Feiertagen. Der besondere Kündigungsschutz, erstreckt sich nunmehr auch auf „Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers“, die dieser im Hinblick auf die Kündigung einer unter Mutterschutz stehenden Frau unternimmt. Der Arbeitgeber hat neuerdings bei jeder Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz die Tätigkeit auch daraufhin zu überprüfen, ob und ggf. in welchem Ausmaß sich mit ihr Risiken für Schwangere, Stillende oder deren Kinder verbinden könnten, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden, ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich ist oder ob gar eine Fortbeschäftigung ausscheidet. Die Pflicht zur erweiterten Vornahme einer Gefährdungsbeurteilung ist bußgeldsanktioniert.

Der Ordnungswidrigkeitstatbestand tritt erst zum 01.01.2019 in Kraft, um Arbeitgebern ausreichend Zeit zu geben, die entsprechenden Beurteilungen vorzunehmen.

i Weitere Infos unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 25306.
Ihr Ansprechpartner bei der IHK Pfalz ist Heiko Lenz,
Tel. 0621 5904-2020, heiko.lenz@pfalz.ihk24.de

Fallstricke beim Online-Vertrieb

Informationsveranstaltung

Online-Händler müssen zahlreiche rechtliche Vorgaben beachten. Ein rechtliches Grundlagenwissen im E-Commerce ist daher unerlässlich, um das Risiko teurer Abmahnungen zu minimieren. Auch im Internet sind die Grundregeln des Vertragschlusses, der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, des Wettbewerbsrechts, Markenrechts und Urheberrechts zu beachten. Umfangreiche rechtliche Informations- und Kennzeichnungspflichten treten hinzu.

Die IHK Pfalz bietet ihren Mitgliedsunternehmen am 13. März, 16 Uhr, in Ludwigshafen eine kostenfreie Informationsveranstaltung zu den rechtlichen Voraussetzungen im Online-Vertrieb an. Kooperationspartner der Veranstaltung ist die Kanzlei RB Reiserer Biesinger Rechtsanwalts-gesellschaft mbH.



Ihr Ansprechpartner bei der IHK Pfalz ist Heiko Lenz,
Tel. 0621 5904-2020,
heiko.lenz@pfalz.ihk24.de

Gewährleistungsrecht

Neuerungen in Kraft getreten

Am 1. Januar 2018 ist das Gesetz zur Reform des Bauvertragsrechts und zur Änderung der kaufrechtlichen Mängelhaftung in Kraft getreten. Hierdurch ergeben sich auch wesentliche Änderungen bei der kaufrechtlichen Sachmängelgewährleistung. Der Schwerpunkt der Änderungen liegt auf der gesetzlichen Neuregelung der Aus- und Einbaufälle.

Diese Neuerungen gelten für alle ab dem 1.1.2018 geschlossenen Kaufverträge. Bislang bestand im unternehmerischen Geschäftsverkehr ein Schadenersatzanspruch auf Erstattung der Ein- und Ausbaurkosten nur, wenn der Unternehmer seine Pflicht zur Lieferung einer mangelfreien Sache verletzt und dies zu vertreten hat. Beim Verbrauchsgüterkauf waren hingegen die Ein- und Ausbaurkosten im Rahmen der Nacherfüllung immer vom Verkäufer zu tragen. Neu ist, dass der Verkäufer im Rahmen der Nacherfüllung verpflichtet ist, dem Käufer, der die mangelhafte Sache gutgläubig eingebaut oder an eine andere

Sache angebracht hat, die erforderlichen Aufwendungen für das Entfernen der mangelhaften und den Einbau der neuen bzw. nachgebesserten Sache zu ersetzen. Die Vorschrift differenziert nicht danach, ob der Käufer Verbraucher oder Unternehmer ist. Ist die gewählte Art der Nacherfüllung mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden, hat der Verkäufer weiterhin das Recht, diese zu verweigern. Bei einem Ver-

brauchsgüterkauf kann der Verkäufer den Aufwendungsersatz auf einen angemessenen Betrag beschränken.



Weitere Infos unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 25086. Ihr Ansprechpartner bei der IHK Pfalz ist Heiko Lenz, Tel. 0621 5904-2020, heiko.lenz@pfalz.ihk24.de

Unternehmer mit eigenem Kopf

Die unruhigen ersten Jahrzehnte der Kammer

Gegründet als eine vom Staat befohlene Zwangsvereinigung, waren die ersten Schritte der neuen Handelskammer noch eher tastender Natur. Doch bald emanzipierten sich die Pfälzer Unternehmer und Gewerbetreibenden und verweigerten der königlichen Regierung die Mitarbeit. Neun Jahre lang gab es keine Interessenvertretung der Wirtschaft in der Pfalz. Ein Streifzug durch die unruhigen Anfangsjahre der Kammer.

Nachdem König Ludwig I. am 7. April 1843 „Sich allergnädigst bewogen gefunden“ hatte, die Bildung einer Handelskammer für die Pfalz zu genehmigen, war der Startschuss für die Gründung der Interessenvertretung von Industrie, Handel und Gewerbe in der Pfalz gefallen. Am 30. April 1843 nahmen die 15 von König Ludwig I. benannten Mitglieder in Anwesenheit von Regierungspräsident Carl Theodor Fürst von Wrede ihre Arbeit auf. Die vom Staat befohlene Zwangsvereinigung bestand in dieser Form nur bis Ende 1849.

1850 – 1855: Kammern in vielen Orten

Denn schon am 27. Januar 1850 erließ König Maximilian II. Joseph eine neue Verfügung, unter anderem als Reaktion auf die politischen Ereignisse der Jahre 1848/49: Aus der Einheitskammer für den Regierungsbezirk wurden viele Kammern. In allen Städten und Bezirken, die „wegen eines erheblichen gewerblichen und

Handelsverkehrs das Bedürfnis einer Vertretung der gewerblichen und Handels-Interessen“ hatten, sollten nun auf Antrag Gewerbe- und Handelskammern errichtet werden. Diese waren nochmals in drei selbständige Abteilungen mit Handels-, Fabrik- und Gewerberäten mit je sieben Mitgliedern aufgeteilt.

Speyer, Frankenthal, Neustadt, Landau, Kaiserslautern, Zweibrücken und Ludwigshafen nutzten die Möglichkeit und richteten solche „kleinen“ Kammern ein. Diese erörterten nun nicht mehr das „große Ganze“, die Wirtschaftsbelange der Pfalz, sondern befassten sich nur mit lokalen Themen und hatten daher wenig Einfluss – auch wenn sie sich direkt an die königliche Regierung wenden durften.

1855 – 1867: wieder eine einheitliche Kammer für die Pfalz

Schon fünf Jahre später – am 16. April 1855 – machte der König diese Dezentralisierung der Kammern rückgängig und setzte wieder auf das Einkammersystem für jeden Regierungsbezirk. Die Handelskammer sollte – ohne besondere Wahl – aus den Vorsitzenden und Stellvertretern der bestehenden Gewerbe-, Fabrik- und Handelsräte gebildet werden. Großen Einfluss hatte die Kammer allerdings nicht, durfte sie sich doch nur einmal im Jahr, und zwar genau am 15. Januar, für etwa zehn Tage treffen. Diese Zeit reichte gerade aus, den jährlich in München vorzulegenden Bericht über die Lage von Industrie und Handel abzustimmen. Außerdem sollte die Kammer nur dann gehört werden, wenn es die Verhältnisse zuließen. Die Kammer betrieb Gelegenheitspolitik. Eine unbefriedigende Situation für die Mitglieder, die daraufhin 1860 beantragten, einen ständigen Ausschuss einzurichten.

1868 – 1877: keine Kammer für die Gesamtpfalz

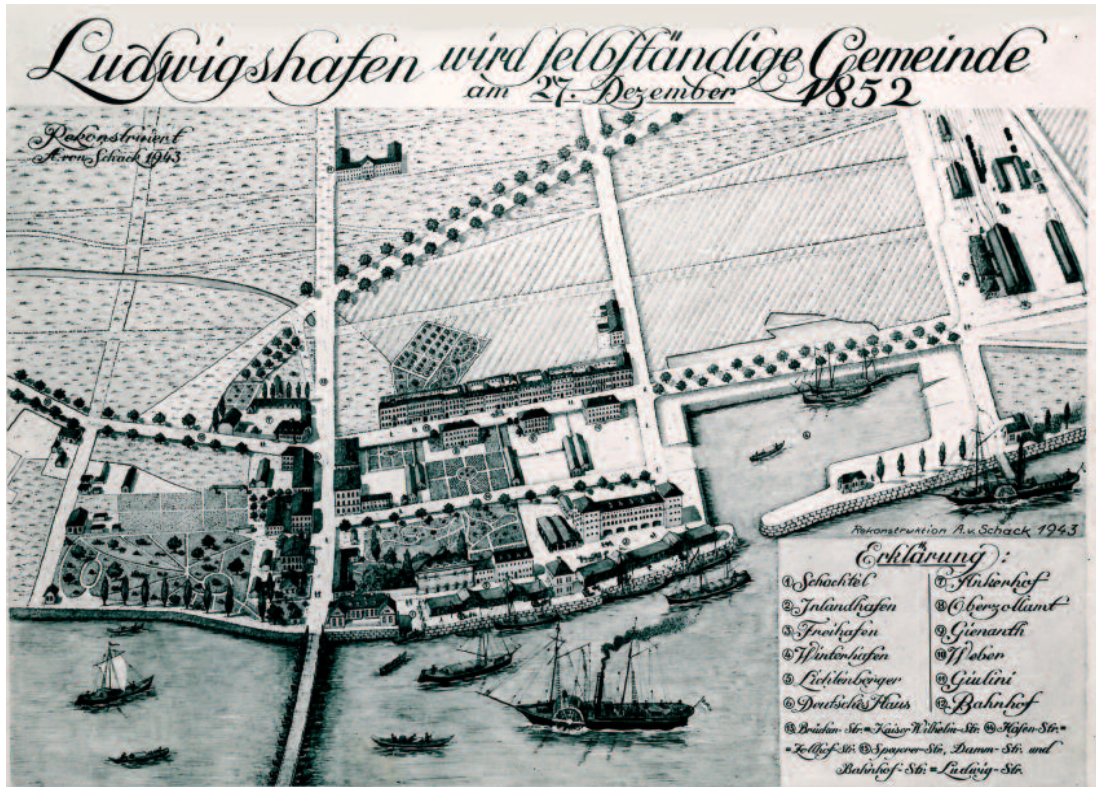
Da die Mühlen der Bürokratie auch damals langsam mahlten, stellte die Regierung erst 1864 eine Änderung in Aussicht. Nochmals vier Jahre später, im Dezember 1868, gewährte Prinzregent Luitpold den Kammern nun endlich die Permanenz. Allerdings waren jetzt nur die am Sitz der Kammer, also in Ludwigshafen, wohnenden Mitglieder wahlberechtigt. Die Vorstände der Bezirksgruppen sollten zu jeder Sitzung eingeladen werden und verfügten über Stimmrecht. Wählbar waren außerdem nur bayerische Staatsbürger. Diese Paragraphen stießen in der Pfalz auf starken Widerstand. Die Regelung wurde als ungerecht empfunden, da einerseits Ludwigshafen und die dortigen Unternehmer ein Übergewicht erhalten würden, zudem einflussreiche Unternehmer von

Verschiedene Namen – eine Kammer

1843 – 1851	Handelskammer für die Pfalz in Kaiserslautern
1852 – 1855	Gewerbe- und Handelskammern in Speyer, Frankenthal, Neustadt, Landau, Kaiserslautern, Zweibrücken und Ludwigshafen am Rhein
1856 – 1858	Pfälzische Gewerbe- und Handelskammer
1859 – 1867	Kreis-, Gewerbe- und Handelskammer der Pfalz
1868 – 1877	Es besteht keine Kammer für die gesamte Pfalz
1877 – 1908	Pfälzische Handels- und Gewerbekammer
1909 – 1926	Handelskammer Ludwigshafen am Rhein
1927 – 1931	Industrie- und Handelskammer Ludwigshafen am Rhein
1932 – 1942	Industrie- und Handelskammer für die Pfalz in Ludwigshafen am Rhein
1943 – 1945	Wirtschaftskammer Ludwigshafen am Rhein
seit Juni 1945	Industrie- und Handelskammer für die Pfalz

Gründung der Handelskammer





Ab 1877 tagte die Handelskammer regelmäßig in der jungen Gemeinde Ludwigshafen.

der Mitwirkung ausgeschlossen würden. In einer eigens einberufenen Versammlung in Neustadt erklärten die Pfälzer Unternehmer diese Bestimmung für schlicht unannehmbar. Das Königliche Staatsministerium fegte diese Bedenken vom Tisch und bekräftigte mit einer Entschließung vom 26. März 1869 nochmals die Verordnung von 1868.

Der Unmut über diese Entscheidung muss groß gewesen sein. So groß, dass Kaufleute und Unternehmer mit den Füßen entschieden: Bei den anstehenden Kammerwahlen gaben sie einfach ihre Stimme nicht ab, so dass neben der Handels- und Gewerbekammer selbst von 14 Bezirksghremien nur drei zustande kamen, und zwar in Speyer, Kirchheimbolanden und Homburg. Die Ludwigshafener Kammer nahm zwar ihre Arbeit auf, doch ohne Unterstützung der Bezirksghremien sah sie sich nicht imstande, die Interessen der Pfälzer Wirtschaft zu vertreten. Folglich zog sie Ende 1871 die Reißleine und kümmerte sich bis 1876 nur noch um die Interessen von Ludwigshafen.

Eine weitere Eingabe an die Regierung mit der Forderung nach Gleichberechtigung, 1873 von Kaiserslauterer Unternehmern initiiert, wurde von München wiederum abgelehnt. Auch die Drohung der Unternehmer, eine „freie Pfälzische Vereinigung“ zu gründen, verlief im Sande. Das Innenministerium machte mit einer erneuten Verordnung am 26. Oktober 1876 klar, dass es an der Verordnung von 1868 festhalten werde.

1877 – 1908: Pfälzische Handels- und Gewerbekammer in Ludwigshafen

Nun überwog bei den Vertretern der pfälzischen Wirtschaft anscheinend doch das Interesse an einer wie auch immer gearteten Interessenvertretung. „Noch ein letzter Versuch sollte gemacht werden, ob es denn so ganz unthunlich sei, auf dem Boden der Verordnung zu einem alle Theile befriedigenden Verhältnis zu gelangen“, ist im Jahresbericht der Kammer für 1877 zu lesen. So wurden Wahlen zu den Bezirksghremien ausgeschrieben.

Am 6. März 1877 traten die Vorsitzenden der Ghremien und die am Sitz der Kammer gewählten Mitglieder erstmals in Ludwigshafen zusammen und konstituierten sich – wie von der Regierung schon 1868 gewünscht – als Handels- und Gewerbekammer für die gesamte Pfalz. Das Ghremium hatte 40 Mitglieder und trat nun, wie in der Verordnung vorgesehen, alle zwei Monate zusammen.

Nun war die Kammer in ruhigerem Fahrwasser angelegt. Erst 1908 gab es nochmals eine wesentliche Änderung in der Organisation, als in Bayern als letztem deutschen Staat die dem Handwerk angehörenden Gewerbetreibenden mit den Handwerkskammern vereinigt wurden. Da hatte sich die Kammer längst zu einem eigenverantwortlichen wirtschaftlichen Selbstverwaltungsorgan entwickelt.

Dr. Anette Konrad

Die IHK Pfalz wird 175 Jahre alt – und wandert

Machen Sie mit beim Jubiläumsprogramm

Wie die Wirtschaft die Pfälzer Landschaft geprägt hat und auch umgekehrt, das möchten wir Ihnen zum Jubiläum der IHK Pfalz zeigen. Wir laden Sie herzlich ein zu unseren ersten beiden Wirtschaftswander-Terminen am Freitag, 27. April, und Freitag, 4. Mai.

Ende April geht es unter dem Motto „Die Stadt, der Berg und die Wissenschaft“ nach Kaiserslautern. Um 15:30 Uhr treffen wir uns am Bremerhof im Waldhaus. Durch den Wald und über den Campus der Technischen Universität geht es zum Fraunhoferzentrum, wo Professor Dieter Rombach, Vorsitzender des Vorstands der Science Alliance, über deren Angebote für den Mittelstand informiert. Nach der Wanderung zurück zum Bremerhof gibt es ein gemütliches Beisammensein bei kalten und warmen Pfälzer Spezialitäten. Mit Ihnen wandern unter anderem IHK-Vizepräsident Dr. Eugen Heim, IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Tibor Müller und – Stand Februar - die Rheinpfalz-Redakteurin Judith Schäfer, die den zugrunde liegenden Artikel geschrieben hat.

Unsere zweite Wirtschaftswanderung führt uns in die Südpfalz nach Jockgrim. Unter der Überschrift „Kein Geschäft auf tönernen Füßen“ besichtigen wir am 4. Mai das Ziegeleimuseum in Jockgrim. Beginn ist um 15:00 Uhr im Foyer. Um 16.30 Uhr beginnen wir mit einer leichten Wanderung rund um Jockgrim, ab 18 Uhr ist in Jockgrim dann ein gemütliches Beisammensein beim Grillen geplant. Bei diesem Termin wandern unter anderem IHK-Präsident Albrecht Hornbach und IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Tibor Müller mit.

i Die Teilnahme an beiden Wanderungen ist für IHK-Mitglieder kostenlos. Bitte melden Sie sich jeweils bis zum 12. April an bei Jaana Schnell, Tel. 0621 5904-1105, jaana.schnell@pfalz.ihk24.de, bei Monika Lorenz, Tel. 0621 5904-1206, monika.lorenz@pfalz.ihk24.de oder online unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 3947388.

Die Zahl der Plätze ist begrenzt, Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt. Sie erhalten eine Anmeldebestätigung, wenn Sie dabei sind. Zudem bekommen Sie eine



Woche vorher per E-Mail aktuelle Infos zur Veranstaltung. Bei schwierigen Wetterverhältnissen behalten wir uns vor, die Veranstaltung kurzfristig abzusagen.

Wer lieber an einem anderen Tag oder mit Familie und Freunden wandern möchte, dem sei unsere kostenlose IHK-App „Wirtschaftswandern“ empfohlen, die zehn besondere Wirtschaftswanderwege mit interessanten Zusatzinformationen, Links und allerlei Wissenswertem vorstellt. Sie ist ab 19. März kostenlos im App Store und Google Play Store erhältlich.

Außerdem erscheint dann auch unser Wirtschaftswanderbuch, in dem 30 Wirtschaftswanderungen mit Tourenprofil und vielen Fotos enthalten sind. Für alle IHK-Mitgliedsunternehmen steht es als Download kostenlos auf unserer Jubiläums-Homepage www.pfalz.ihk24.de/ihk-jubilaem zur Verfügung. Hier finden Sie auch viel Wissenswertes rund um unser 175-jähriges Jubiläum.

Die Auftaktveranstaltung zum 175-jährigen IHK-Jubiläum findet am 19. März auf dem Hambacher Schloss unter dem Motto „175 Jahre wirtschaftliche Selbstverwaltung und ehrenamtliches Engagement“ statt. Ehrengast ist Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier. Die Gästeliste ist beim Erscheinen dieser Ausgabe bereits geschlossen.

Boom hält an

IHK-Konjunkturbericht Rheinland-Pfalz

Die rheinland-pfälzische Wirtschaft erlebt weiterhin branchenübergreifend einen Boom. Zu diesem Ergebnis kommen die rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) in ihrem aktuellen Konjunkturbericht, an dem sich mehr als 1.000 Betriebe mit über 200.000 Beschäftigten beteiligt haben. Neben der guten Binnennachfrage, die von einem robusten Arbeitsmarkt gestützt wird, trägt die Expansion der Weltwirtschaft zum dynamischen Wachstum bei.

Als zusammenfassende Beurteilung von Geschäftslage und Geschäftserwartungen legt der IHK-Konjunkturklimaindikator von



125 Punkten im Herbst 2017 auf aktuell 128 Punkte zu. Dabei erlangt die Geschäftslage in ihrem Saldo aus positiven und negativen Meldungen mit plus 43 Prozentpunkten ein neues Allzeithoch. Auch mit Blick auf die mittelfristigen Geschäftserwartungen zeigen sich die rheinland-pfälzischen Unternehmen zuversichtlich.

Die Investitionsneigung lässt in ihrem Expansionstempo zwar nach, liegt aber weiter über ihrem langjährigen Durchschnitt. Zudem hält die hohe Einstellungsbereitschaft auch zum Jahreswechsel an. 90 Prozent der Betriebe planen, ihren Personalbe-

stand zu erhöhen oder zumindest konstant zu halten. Lediglich 10 Prozent fassen Entlassungen ins Auge. „Damit liefern der Arbeitsmarkt, aber auch die Investitionsperspektiven der Unternehmen weiterhin zuverlässige konjunkturelle Impulse“, folgert Arne Rössel, Sprecher der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz.

Weiterhin erfreulich entwickelt sich die Industriekonjunktur, allen voran die Vorleistungs- sowie die Ge- und Verbrauchsgüterproduzenten. Sowohl der Auftragsbestand als auch die Kapazitätsauslastung der Industriebetriebe notieren Rekordwerte, die durch gestiegene Umsätze und zuversichtliche Exporterwartungen abgerundet werden.

Unerwünschte Nebeneffekte zeigen sich im Fachkräftemangel und in steigenden Arbeitskosten. Aktuell sorgen sich branchenübergreifend 55 Prozent der Unternehmen um die Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs. Im Baugewerbe sind es sogar 72 Prozent. Als Kehrseite des Beschäftigungsrekords und der steigenden

Reallöhne gewinnen auch die Arbeitskosten unweigerlich an Bedeutung. Sie werden bereits von 42 Prozent der Unternehmen als Risikofaktor benannt. „Fachkräfte werden zunehmend knapp und teuer. Das dürfte die Wachstumsperspektiven einzelner Branchen und Regionen in absehbarer Zeit begrenzen“, sagt Robert Lippmann, wirtschaftspolitischer Sprecher der IHK-Arbeitsgemeinschaft.

„**Trotz der Fachkräfteproblematik** wird sich der Aufschwung in Rheinland-Pfalz auch in den Folgemonaten fortsetzen. Darauf deuten die einschlägigen IHK-Indikatoren hin. Dennoch muss der konjunkturelle Rückenwind genutzt werden, um drängende standortpolitische Herausforderungen zu lösen und eine Grundlage für eine krisenresistente Wirtschaft zu schaffen“, mahnt Rössel. Die Hängepartie um die Regierunusbildung in Berlin zeige bislang zwar keine konjunkturellen Auswirkungen, als Risikofaktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung werde das Thema allerdings von zahlreichen Unternehmen benannt.

Nach dem Brexit

BMF berät mit DIHK über Zollfragen

Berlin. Das Bundesfinanzministerium (BMF) will gemeinsam mit den IHKs den Kontakt zu Unternehmen suchen, um sie auf die negativen Folgen durch den Brexit vorzubereiten.

Nach dem Austritt der Briten werden die deutschen Unternehmen jede einzelne Lieferung von und nach Großbritannien beim

Zoll anmelden müssen. Das Ministerium reagiert damit auf eine Warnung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK). Dieser rechnet mit jährlich ca. 15 Millionen zusätzlichen Zollanmeldungen bei Ex- und Importen. Das entspricht Mehrkosten für deutsche Unternehmen von schätzungsweise 200 Millionen Euro pro Jahr.



Gegen Ausbildungsabbrüche

Erfolgreiche Initiative VerA wird verlängert

Berlin. Eine gute Nachricht für alle Jugendlichen mit Startschwierigkeiten in der Ausbildung: Dank der Unterstützung des DIHK wird das Programm „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA) auch über 2018 hinaus verlängert.

Die weitere Förderung war zunächst äußerst unsicher. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat nun die Förderung für weitere vier Jahre bis Ende 2022 zugesagt. Die ehrenamtliche Initiative des Senior Experten Service verhilft seit zehn Jahren Auszubildenden zu einem

erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Das Projekt wurde gemeinsam mit dem DIHK, dem ZDH und dem Bundesverband der Freien Berufe entwickelt und wird in enger Zusammenarbeit mit den Kammern vor Ort umgesetzt. Senior-Experten greifen Azubis individuell unter die Arme, unterstützen bei der Prüfungsvorbereitung, kümmern sich um den Ausgleich von sprachlichen Defiziten oder fördern soziale Kompetenzen. Bis Ende 2017 unterstützen persönliche Ausbildungsbegleiter mehr als 10.000 junge Menschen, zuletzt auch verstärkt Menschen mit Fluchthintergrund.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Industrie- und Handelskammer
für die Pfalz, 67059 Ludwigshafen
Ludwigsplatz 2-4,
Tel. 0621 5904-0, Fax 5904-1204
www.pfalz.ihk24.de

Verantwortlich:
Sabine Fuchs-Hilbrich M.A.

Redaktion:
Sabine Fuchs-Hilbrich M.A.
Tel. 0621 5904-1200
sabine.fuchs-hilbrich@pfalz.ihk24.de
Timo Muser B.A.
Tel. 0621 5904-1205
timo.muser@pfalz.ihk24.de

Verlag:
IHK-Magazin Pfalz GbR
Sitz: Landau
c/o ProVerlag GmbH
Ilsenklinger Weg 18
69509 Mörlenbach

Beteiligungen:
An der Finanzierung dieses Unternehmens sind mit mehr als 5 v. H. am Kapital wirtschaftlich beteiligt oder verfügen über mehr als v. H. der Stimmrechte: ProVerlag Zeitschriften und Kommunikationsmedien GmbH, Mannheim, und Norbert Bleuel, Mörlenbach.

Verlagsmanagement:
Norbert Bleuel
Ilsenklinger Weg 18
69509 Mörlenbach
Tel. 06209 71400, Fax 7140-44
bleuel@proverlag.de
www.proverlag.de

Layout und Herstellung:
DTP-Studio, Michael Bechtold
Schlesierstraße 54b
69509 Mörlenbach
Tel. 06209 7140-40, Fax 7140-44

Anzeigen-Marketing und verantwortlich für Anzeigen:
ProVerlag GmbH,
Norbert Bleuel
Ilsenklinger Weg 18
69509 Mörlenbach
Tel. 06209 7140-0, Fax 7140-44
bleuel@proverlag.de

Anzeigenverkauf:
Ursula Knecht, Weinheim
Tel. 06201 986898-15

Druck:
pva Druck und Medien-
Dienstleistungen GmbH
Industriestr.15, 76829 Landau/ Pfalz
Tel. 06341 142-0, Fax 142-265

Anzeigenpreisliste:
Nr. 8 vom 1. Januar 2018
Erscheinungsweise: 10 x pro Jahr

Bei Nichtlieferung ohne Verschulden des Verlages oder infolge Störungen des Arbeitsfriedens bestehen keine Ansprüche gegen den Verlag.

Das Wirtschaftsmagazin Pfalz ist das offizielle Organ der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz. Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK.

Nicht-IHK-Mitglieder können das Magazin im Jahresabonnement beziehen (10 Ausgaben, 31 Euro + 7% MwSt.). Das Abonnement läuft zunächst für ein Jahr ab Bestellung und verlängert sich automatisch um ein weiteres, wenn es nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der IHK dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte keine Gewähr. Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.

IN ARBEIT

April 2018



© Karin & Uwe Annas/fotolia.de

Arbeitszeitmodelle der Zukunft

Der Rat der Wirtschaftsweisen empfiehlt, dass Deutschland – vor allem wegen der Digitalisierung – auf flexible Arbeitszeiten setzen solle: Wochen- statt Tagesarbeitszeit, kürzere Ruhezeiten und eine Definition, wo Arbeit beginnt und wo sie endet. Erfolgreiche Arbeitszeitmodelle brauchen allerdings mehr als Regeln, sie brauchen vor allem Akzeptanz auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer-Seite. Dann sind sie ein probates Mittel, um Fachkräfte zu finden und zu binden.



© Elnur/fotolia.de

Inklusion am Arbeitsplatz

Obwohl gesetzlich geregelt ist, dass Arbeitgeber Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bereitstellen sollten, bezahlen viele Firmen lieber eine Ausgleichsabgabe. Dabei suchen sie auf der anderen Seite nach Auszubildenden oder neuen Mitarbeitern. Unternehmen können auf die Potenziale von Menschen mit Behinderung heute nicht mehr verzichten. Und warum nicht Personen mit Handicaps eine Chance geben?

Der Apfel

Viele Informationen und Wissenswertes über den Apfel präsentiert das Buch „Der Apfel“ aus dem Knecht Verlag Landau. „Heimat, Liebe, Kochen und Genießen. Eine Entdeckungsreise“. Der Untertitel des Werks aus der Serie „Südpfalz Küche“ verrät weitere Inhalte. Denn auch in der Südpfalz ist der Apfel heimisch. Im Buch enthalten sind zahlreiche Rezepte zum Nachkochen, aber auch Fotografien von Christian Ernst und Texte von Volker Homann. Das Buch ist unter der ISBN-Nummer 978-3-939427-35-3 zum Preis von 12,99 Euro im Handel zu erwerben.

www.knechtverlag.de



Sonderausstellung „Schlau gebaut“



Dynamikum Science Center

Die neue Sonderausstellung im Dynamikum in Pirmasens lässt vom 1. Februar bis 25. April kleine und große Gäste zu Bau- meistern werden. Dabei bieten insgesamt zwanzig verschiedene interaktive Stationen die Gelegenheit, unterschiedlichste Baumaterialien zu erforschen und den Blick für statische und konstruktive Sachverhalte zu schärfen. „Schlau gebaut!“ zieht Parallelen zwischen von Menschen geschaffener Architektur und der eindrucksvollen Baukunst von Tieren. Die Baustationen wurden vom Dynamikum selbst gestaltet und richten sich an Kita-Kinder und Schüler der ersten bis sechsten Klasse sowie Familien mit Kindern in diesem Alter.

www.dynamikum.de

13. Modellbautage

Zu Ostern gibt es im Technik Museum Speyer für alle Fans des Modellbaus wieder ein besonderes Programm, denn der Verein zur Förderung der Luftfahrtgeschichte der Pfalz präsentiert vom 31. März bis 2. April die 13. Speyerer Modellbautage. In der Raumfahrrhalle werden an diesen Tagen zahlreiche Schiffs-, Auto-, Flugzeug- und Raumschiffmodelle gezeigt und vorgeführt. Infostände zu Modellbauaktivitäten und Modellbauvereinen runden das Programm ab. Besucher werden aktiv in die Veranstaltung einbezogen und können unter Anleitung erfahrener Modellbauer selbst verschiedene Objekte zusammenbauen.

www.technik-museum.de



TMSP