

WIRTSCHAFTS MAGAZIN

PFALZ

www.pfalz.ihk24.de

AUSGABE
11/12
2020

TITELTHEMA

ARBEITEN IM „CORONA-MODUS“

PERSONALPOLITIK | FÜHREN AUF DISTANZ |
KRISENKOMMUNIKATION | DIGITALISIERUNG |
REMOTE-ARBEIT

Seite **08**



IHK

KONTROVERS

Aussetzung der
Insolvenzantragspflicht
S. 04

SERVICE & TIPPS

Konjunktureller Tiefpunkt
überwunden
S. 26

TREFFPUNKT IHK

Glückwunschvideo
statt Absolventenfeier
S. 31

Erstmals **Vulkanspargel** kultiviert



Passend zur kälteren Jahreszeit hat es im Herbst bei Pfalzmarkt in Mutterstadt eine ganz besondere Ernte-Premiere gegeben: Vulkanspargel, der auch Spargelchicorée genannt wird, ist ein traditionelles Herbst- und Wintergemüse, das in diesem Sommer erstmals in der Pfalz angebaut wurde. Wiederent-

decker des Superfoods aus regionalem Anbau ist Pfalzmarkt-Erzeuger Ralf Weber aus Schifferstadt. Er hat auf einer Gesamtfläche von rund einem Drittel Hektar erstmals Vulkanspargel im nachhaltigen Versuchsanbau kultiviert.

Vom Aussehen her erinnern die äußeren Blätter an Löwenzahn. Bei der Zichorienpflanze sind die Sprösslinge, die grünem Spargel ähneln, besonders markant. Der leicht bittere Geschmack erinnert an Chicorée. Aufgrund der gesundheitsfördernden Inhalts- und Bitterstoffe – Vulkanspargel hat einen hohen Vitamin- und Mineralstoffgehalt – gilt er auch als ayurvedische Heilpflanze, die die Verdauung ankurbelt und den Kreislauf stärkt. ■

 www.pfalzmarkt.de



Helfer-Schar in blauen Shirts

Wir schaffen was – unter diesem Motto haben sich im Spätsommer beim siebten Freiwilligentag der Metropolregion Rhein-Neckar wieder viele Tausend Menschen für die Gemeinschaft engagiert. Unter Einhaltung örtlicher Corona-Regeln gingen zwischen Bensheim in Südhessen, Buchen im Odenwald und Bad Bergzabern in der Südpfalz rund 4.500 Freiwillige ans Werk. In 65 Städten und Gemeinden wurde bei rund 300 Mitmach-Aktionen für die gute Sache gesäubert, geschrubbt, gestrichen, geschraubt, gepflanzt, gespielt, gelesen, gelernt, getüftelt, gebastelt, musiziert, renoviert, repariert und vieles mehr.

stützung von Unternehmen. So spendeten Firmen Materialien, brachten ihr Know-how ein oder spuckten selbst in die Hände.

Das Baumarkt-Unternehmen Hornbach spendete zusätzlich zu Materialien noch einige Stunden tatkräftige Unterstützung vor Ort. „Viele unserer Beschäftigten leben und arbeiten verteilt über die gesamte Metropolregion Rhein-Neckar. Uns liegt daher viel daran, dass die Region lebenswert ist und bleibt“, sagte Albrecht Hornbach, Vorstandsmitglied des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN e.V.) und Präsident der IHK Pfalz. Unternehmen wie Südzucker, Engelhorn, Renolit, Bombardier und Schweickert waren ebenfalls mit Firmenteams in Projekten am Werk. ■

In mehreren Orten erhielten die gemeinnützigen Einrichtungen tatkräftige Unter-

Unterstützung für die Tafeln

Jede soziale Bewegung braucht einen Motor – so sorgt ein nagelneuer Mercedes-Benz Vito Kastenwagen künftig bei der Wörther Tafel für mehr Mobilität. Das Fahrzeug wurde im Oktober von Vertretern von Mercedes-Benz, dem Lions Club Wörth-Kandel, der Sparkasse Gernersheim-Kandel und der VR-Bank Südpfalz an die Tafel übergeben.

Bereits seit vielen Jahren unterstützt auch die WASGAU Produktions & Handels AG

die regionalen Tafeln in Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Im Rahmen der Aktion „Lebensmittel spenden und Gutes tun“ konnten auch Kunden im Herbst in den Märkten bereitliegende 5-Euro-Spendenkarten mitnehmen und nach ihrem Einkauf zusammen mit ihren Waren an der Kasse abgeben und bezahlen. Am Ende des Aktionszeitraums wurden Lebensmittel im Gesamtwert der abgegebenen Spendenkarten an die Tafeln in den beiden Bundesländern ausgeliefert. ■





Virtueller Firmenlauf

Im Oktober war es so weit: Die Firmenläufer des virtuellen Firmenlaufs Südpfalz sind „gemeinsam alleine“ auf die Strecke gegangen. Teilnehmer konnten dabei eine Strecke von fünf Kilometern zurücklegen, für sich alleine oder in kleinen Gruppen unter Einhaltung der gültigen Abstands- und Hygieneregeln. Dank der Lauf-App viRACE ist der Firmenlauf nach der Online-Anmeldung dann doch zum Event geworden.

Selbst ein Moderator hat den Lauf virtuell begleitet und die Teilnehmer motiviert, mit Ansagen über das Renngeschehen: „Dein Kollege ist 10 Sekunden vor dir! Jetzt nochmal Gas geben!“ oder „Du läufst bereits durch die Reiterwiesen – die Hälfte ist fast geschafft!“. Sie zauberten eine einzigartige Firmenlauf-Atmosphäre herbei und ließen das Event über Uhr oder Handy aufleben. ■

Rückbesinnung mit Falk Kastell

„Die Renaissance besann sich auf die Werte der Antike, und so besinne ich mich auf die klassischen Werte der Ästhetik. Mit dieser Ausstellung möchte ich einen möglichen Weg der kunsthistorischen Weiterentwicklung zeigen. Die klassische Ästhetik funktioniert auch heute noch und berührt die Seele der Menschen. Darum geht es in guter Kunst“, sagte Künstler Falk Kastell zum Ausstellungstitel „Recollection“, also Rückbesinnung, im Herbst in der Neustadter Villa Böhm.

Die Einzelausstellung zeigte die ganze Schaffensbreite Kastells. Er ist Preisträger des vom Neustadter Kunstverein im Frühjahr veranstalteten Wettbewerbs „Junge KünstlerInnen in der Villa“. Sein Spektrum umfasst Zeichnungen, Gemälde, Fotografien,



Videokunst und Skulpturen. Jeder Ausstellungsraum in der Villa Böhm war dabei einer bestimmten Thematik oder Schaffensrichtung gewidmet. Einer der Räume wurde zum kleinen Kino, ein anderer zum Zeichenkabinett. So wurde die Ausstellung zum Gesamtkunstwerk. ■

Grafiken: stock.adobe.com - imagination13, Denis



Pfälzische Weinkönigin gekürt

Nach einem spannenden Wahlabend im Neustadter Saalbau ist die Weisenheimerin Saskia Teucke (2. v. l. im Bild) im Oktober zur 82. Pfälzischen Weinkönigin gewählt worden. Nachdem Boris Kranz, erster Vorsitzender der Pfalzweinwerbung, das Wahlergebnis bekannt gegeben hatte, bekam die Siegerin von

ihrer Vorgängerin Anna-Maria Löffler, der neuen Deutschen Weinprinzessin, die goldene Krone überreicht. Während der Veranstaltung im Saalbau galt es, die rund 60-köpfige Jury auf der Bühne zu überzeugen. Hier punktete Teucke mit Charme, Witz und Schlagfertigkeit. Sie wird nun ein Jahr lang als Botschafterin der Pfälzer

Winzer und deren Weine bei verschiedensten Terminen on- und offline auftreten. Ihr zur Seite stehen die frisch gekrönten Pfälzischen Weinprinzessinnen Sarah Krebs aus Friedelsheim, Dorothea John aus Neustadt-Königsbach, Denise Grauer aus Steinweiler und Saskia Sperl aus Freinsheim. ■



Fotos: Pfalzwein e.V. | privat | plus sport GmbH



Carsten Schneider-Wiederkehr ist Geschäftsführer des Berufsverbandes Bildender Künstlerinnen und Künstler Rheinland-Pfalz e.V. (BBK RLP).

Für welche Unternehmen gilt die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht, für welche nicht?



Rechtsanwalt Christoph Wiener ist Partner der Kanzlei THEYSOHN & WIENER in Ludwigshafen. Er ist seit 20 Jahren als Fachanwalt für Insolvenzrecht tätig.

INSOLVENZANTRAGSPFLICHT

Freischaffende Künstler, das wird oft übersehen, sind (soloselbstständige) Unternehmer. Sie arbeiten in der Regel im Selbstauftrag und stellen sich mit ihren Angeboten dem Markt. Die Corona-Pandemie entzog und entzieht diesen Unternehmern weitgehend die Arbeitsgrundlage: Ausstellungen und Werkverkäufe konnten nicht oder nur unter Einschränkungen stattfinden, und auch die Ausübung anderer kunstnaher Tätigkeiten war nicht möglich. Bei ohnehin häufig schon dünner Finanzdecke führt das die Solo-Unternehmen häufig an den Rand ihrer Einkommensmöglichkeiten. Eine Insolvenzantragspflicht unter den bisherigen Bedingungen würde etliche von ihnen zur Aufgabe zwingen, die ihre Tätigkeit – ohne die Auswirkungen der Pandemie – ohne weiteres hätten fortführen können.

Und dies ist zweifellos auch auf andere Wirtschaftssparten übertragbar: Wenn Unternehmen durch eine Insolvenzantragspflicht, die

die Bedingungen der Pandemie nicht abbildet, zur Aufgabe gezwungen würden, würde das eine Verarmung des Angebots nach sich ziehen – ein Übel nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für Kunden und speziell Kunstkäufer. Einmal mehr könnte eine „Marktkonsolidierung“ um sich greifen, die finanzschwächere, aber nicht unbedingt qualitätsärmere Marktteilnehmer benachteiligt und letztlich unumkehrbar aus dem Markt drängt – das kann niemand wollen.

Richtig ist aber auch: Eine Aussetzung der Insolvenzantragspflicht überträgt den Betroffenen eine besondere Verantwortung, denn sie müssen sich ehrlich die Frage beantworten: Ist es die Pandemie, die meine Einkommensmöglichkeiten so stark eingeschränkt hat, dass es faktisch zur Insolvenz kommt – oder hat die derzeitige Lage nur zur Zuspitzung einer sich bereits abzeichnenden Tendenz geführt? ■

Ist es gut oder schlecht, die Insolvenzantragspflicht aufgrund von Überschuldung bis Ende 2020 auszusetzen?

Die nur schrittweise Rückkehr zur Insolvenzantragspflicht wird in der Praxis nicht differenziert wahrgenommen. Die größte Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit geht einher mit einem massiven Rückgang der Insolvenzen in den vergangenen Monaten, was die Auswirkungen der Corona-Krise nicht realistisch widerspiegelt. Das zeigt, dass offensichtlich auch viele Unternehmen durch die bisherige Aussetzung der gesetzlichen Regelungen geschützt werden, die gerade nicht pandemiebedingt in Schwierigkeiten geraten sind.

Die tägliche Beratungspraxis bestätigt, dass bei vielen Geschäftsführern der (falsche!) Eindruck entstanden ist, dass die Verpflichtung, einen Insolvenzantrag zu stellen, auch weiterhin, also auch über den 1. Oktober hinaus, ganz ausgesetzt sei. Dies gilt jedoch nur im Falle der Überschuldung, nicht bei vorliegender Zahlungsunfähigkeit. Die zivil- und strafrechtlichen Risiken eines unterlassenen

Insolvenzantrags werden von Geschäftsführern oft gar nicht gesehen. Dies erklärt auch, dass die befürchtete Insolvenzantragswelle ab dem 1. Oktober wegen Zahlungsunfähigkeit bisher ausgeblieben ist.

Es werden auch weiterhin die wirtschaftlichen Risiken auf die Gläubiger verlagert. Jede Verzögerung kostet nicht nur den Fiskus und die Sozialversicherungsträger viel Geld, sondern auch die sonstigen Gläubiger, die möglicherweise selbst in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Die Sanierungschancen sind umso höher, je früher ein Insolvenzverfahren eingeleitet wird.

Es ist daher zu befürchten, dass die Chance für eine Sanierung und damit den Erhalt von Unternehmen und vielen Arbeitsplätzen weiter sinkt. Sicher werden durch die Verlängerung auch betroffene Unternehmen profitieren, allerdings zu Lasten der übrigen Beteiligten und damit der Wirtschaft insgesamt. ■

PRO

CONTRA



Für die Wirtschaft ist die zweite Welle verschärfter Corona-Maßnahmen **fatal**.

Belastungsmoratorium statt Lockdown

Die zweite Welle verschärfter Corona-Maßnahmen führt zu tiefen Einschnitten in unser gesellschaftliches und wirtschaftliches Leben und kommt einem erneuten Lockdown gefährlich nahe. Für die Wirtschaft ist diese Entwicklung fatal – erst recht angesichts weiterer und teils überflüssiger Belastungen. Einige Beispiele:

- Das Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft (Verbandssanktionengesetz) bringt trotz eventueller Nachbesserungen Rechtsunsicherheiten und verlangt massive Investitionen in Compliance-Strukturen – ganz davon abgesehen, dass es die Unternehmen unter Generalverdacht stellt.
- Das geplante Lieferkettengesetz soll deutsche Unternehmen dazu zwingen, die Verantwortung für Menschenrechtsverletzungen ihrer Vorlieferanten in jedem einzelnen Staat zu übernehmen. Dem hehren Zweck mangelt es schlicht an der unternehmerischen Machbarkeit; der massive Aufwand würde ins Leere gehen.
- Zum Jahreswechsel soll das neue EEG-Gesetz in Kraft treten. Aus Sicht der Wirtschaft gibt es trotz des ambitionierten Zeitplans noch einigen Handlungsbedarf – etwa bei der Ausweitung der Besonderen Ausgleichsregelung oder in Bezug auf die Rechtssicherheit bei der Abgrenzung von Drittstrommengen. Das erklärte Ziel, nämlich ein Anteil

erneuerbarer Energien von 65 Prozent am Stromverbrauch im Jahr 2030, darf nicht mit der internationalen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen kollidieren. Was hilft es, wenn energieintensive Unternehmen gerade durch die Corona-Krise Investitionen in hierfür nötige Anlagen nicht mehr stemmen können und dann ins Ausland abwandern? Wir brauchen eine angemessene Balance zwischen Versorgungssicherheit, Wettbewerbsfähigkeit und Umweltschutz, zum Beispiel durch effektive Härtefallregelungen und Kompensationsmöglichkeiten.

Der Staat führt uns grundsätzlich gut durch die Corona-Krise. Er stellt zudem in diesen schwierigen Zeiten vielerlei Hilfen für die Unternehmen zur Verfügung, hebt deren positive Effekte jedoch weitgehend wieder durch Gesetzesvorhaben auf, die zu zusätzlichen Belastungen führen. Ich fordere daher für alle Unternehmen ein verbindliches Belastungsmoratorium, bis die Folgen der Krise ausgestanden sind. ■

Albrecht Hornbach,
Präsident der IHK Pfalz



Wir wünschen allen Lesern
frohe Weihnachten und ein
glückliches, erfolgreiches
neues Jahr 2021.



Jetzt immer dabei!

Das Wirtschaftsmagazin
Pfalz online als E-Ma-
gazin. Einfach & bequem
mit dem Tablet oder
Smartphone die neue
Ausgabe „durchblättern“.

[www.pfalz.ihk24.de/
e-magazin](http://www.pfalz.ihk24.de/e-magazin)

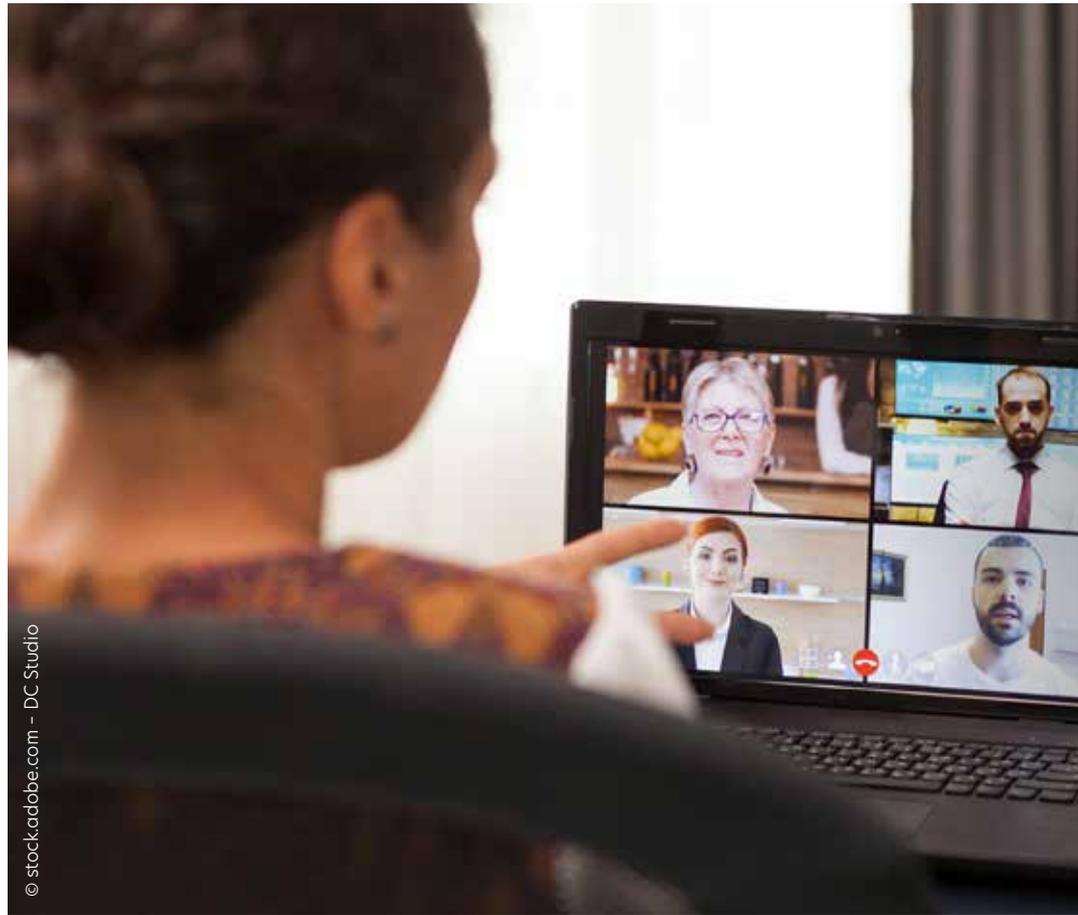


7

VON 10

der Befragten wünschen
sich nach der Corona-Kri-
se **mehr Homeoffice als
zuvor**. Nur 19 Prozent der
Homeoffice-Nutzer gaben
an, unzufrieden zu sein.

Quelle: 1.595 berufstätige Internet-
nutzer, Bayerisches Forschungs-
institut für Digitale Transformation,
Mai 2020



© stock.adobe.com - DC Studio



© Firmenfoto

16

Eine Frau
zwischen Kunst
und Design

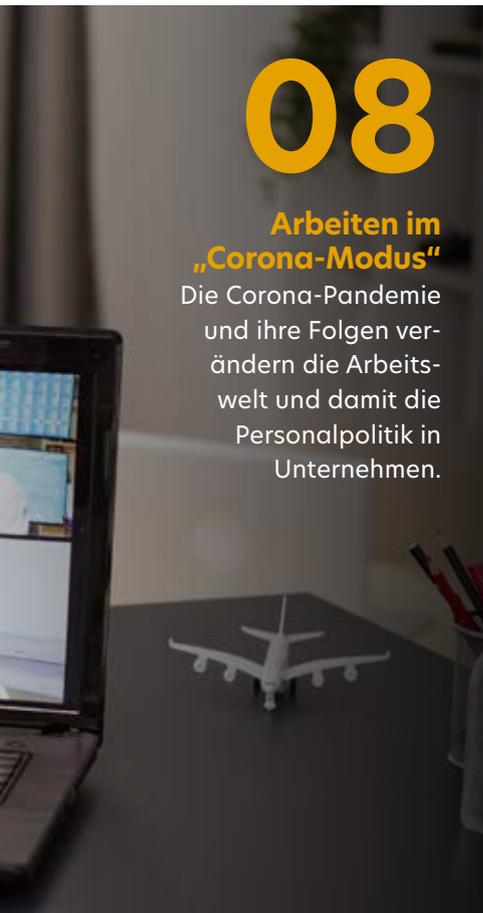


© Firmenfoto



22

Ein Messebesuch
per Mausclick



08

**Arbeiten im
„Corona-Modus“**

Die Corona-Pandemie und ihre Folgen verändern die Arbeitswelt und damit die Personalpolitik in Unternehmen.



31

„Darauf könnt
ihr ein Leben
lang stolz sein“

02-03

QUERBEET

04

KONTROVERS

Ist es gut oder schlecht, die Insolvenzantragspflicht aufgrund von Überschuldung bis Ende 2020 auszusetzen?

05

PERSÖNLICH

Belastungsmoratorium statt Lockdown

08-15

TITELTHEMA

Arbeiten im
„Corona-Modus“

Krisenheld versus Krisenteam |
Zehn Voraussetzungen zum Führen
auf Distanz | Frust und Freiheit

16-25

WIR IN DER PFALZ

26-29

SERVICE & TIPPS

Konjunktureller Tiefpunkt überwunden

30-31

TREFFPUNKT IHK

32

BEKANNTMACHUNGEN

33

**NEUES AUS BRÜSSEL UND
RHEINLAND-PFALZ**

34-35

FEIERABEND

36

GASTKOMMENTAR

Demut als Führungseigenschaft?



Arbeiten im „Corona-Modus“

40

PROZENT

der Erwerbstätigen würden zumindest zeitweise gerne **von zu Hause arbeiten**. Vor der Corona-Krise wollten das nur rund zwölf Prozent.

Quelle: Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Düsseldorf, Mai 2020

Büros verweisen, Lieferketten wackeln, erfolgreiche Geschäftsmodelle stehen vor Herausforderungen: Die Corona-Pandemie und ihre Folgen verändern die Arbeitswelt und damit die Personalführung und -politik in Unternehmen. Themen wie Sicherung des Personalbestandes, Führung auf Distanz, Digitalisierung und Krisenkommunikation stehen ganz oben auf der Agenda. Hinzu kommen die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und -ort, weniger Kontrollen entlang der Hierarchie, transparente Kommunikationsstrukturen und mehr Entscheidungsmöglichkeiten für einzelne Mitarbeiter. Flexibles und vertrauensbasiertes Arbeiten muss sich jetzt fast überall beweisen. Homeoffice ist in einigen Branchen das Gebot der Stunde. Doch Remote-Arbeit allein ist kein Allheilmittel, es kommt auf eine ganzheitlich veränderte Personalpolitik an.



Nach oftmals chaotischen Wochen und Monaten wagen Unternehmen und Mitarbeiter eine vorsichtige Zwischenbilanz, die zweite Infektionswelle stets im Blick: Unternehmer wie Beschäftigte merken, dass mit der Krise Veränderungen in der Arbeitswelt angekommen sind, die auf Dauer bleiben werden.

Eine weitere Erfahrung ist, dass der Arbeitsmarkt auf die Pandemie bisher überraschend robust reagiert hat. Laut Konjunkturumfrage der IHK Pfalz vom Oktober (siehe Seite 26) wollen knapp sieben von zehn pfälzischen Unternehmen mit Blick auf die zurückliegenden Monate ihren Personalbestand halten; elf Prozent wollen sogar neue Arbeitsplätze schaffen. Lediglich zwei von zehn Betrieben (je nach Branche 15 bis 27 Prozent) berichten, um Entlassungen voraussichtlich nicht heranzukommen. Knapp vier von zehn pfälzischen Unternehmen befürchten derzeit eine Zuspitzung des Fachkräfte-Engpasses. Damit liegt der Fachkräftemangel auf Platz drei der Risikofaktoren für Unternehmen, nach der weiteren Entwicklung der Pandemie und des

Inlandsabsatzes. Es wird deutlich, dass die künftige Personalpolitik davon abhängt, wie wir die zweite Infektionswelle meistern oder ob wir sogar längerfristig mit einem ständigen Auf und Ab der Infektionszahlen zurechtkommen müssen.

Auf die Unternehmenskultur kommt es an

Die Sicherung von Arbeitsplätzen ist die eine Seite der Krise, die andere betrifft die Unternehmenskultur. Denn nur weil Zoom oder Teams auf vielen Laptops installiert ist, hat sich nicht automatisch die Kultur in den Betrieben gewandelt. Und auf die kommt es tatsächlich ebenso an: Das Stuttgarter Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) befragte im Mai 500 deutsche Unternehmen zu veränderter Struktur, Hierarchie und technischer Ausstattung: 93 Prozent der Befragten sind voll oder überwiegend überzeugt, dass ein guter Zusammenhalt und eine starke Kultur eine Belegschaft gut durch Krisenzeiten tragen.

Die Ausnahmesituation macht's möglich

Viele der Corona-Experimente mit mehr Flexibilität und Freiheit waren und sind erfolgreich. Und das nicht nur in der wissensbasierten Welt. 73 Prozent der Unternehmen, die verstärkt auf Homeoffice gesetzt haben, wollen dies auch in Zukunft tun, zwei Drittel wollen künftig Besprechungen häufiger online durchführen (ifo Institut München für Randstad, 2. Quartal 2020). Veränderungen waren jedoch auch gerade deshalb möglich, weil sich Unternehmen und Mitarbeiter in einer Ausnahmesituation befanden. Manche Überstunde wurde akzeptiert und so mancher unorthodoxe Prozess wurde hingenommen. Für die Zukunft gilt es, Sicherheit, Finanzen und den zwischenmenschlichen Umgang zum Wohl aller unter einen Hut zu bringen. ■

(Marion Raschka)



Die flächendeckende Erkenntnis, dass zusätzliche **Tätigkeiten ins Homeoffice verlagert werden** können, verstärkt den Impuls, den die Corona-Krise auf die Verbreitung **ortsflexibler Arbeit** ausübt. Aufgrund der neuen Erfahrungen und Erkenntnisse planen viele Unternehmen, **Homeoffice auch nach der Krise intensiver zu nutzen** als vor dem Beginn der Corona-Pandemie.

Dr. Daniel Erdsiek, Wissenschaftler im ZEW-Forschungsbereich Digitale Ökonomie.

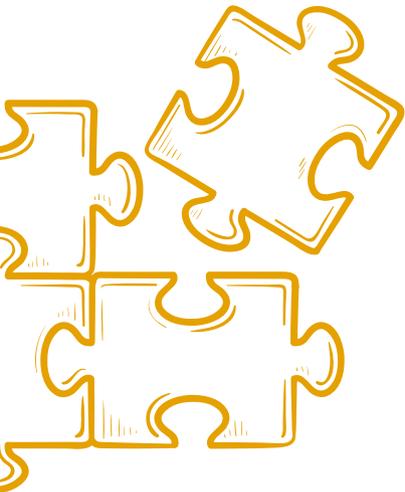
Krisenheld versus Krisenteam

56

PROZENT

der Beschäftigten könnten prinzipiell zumindest zeitweise **von zu Hause aus arbeiten**.

Quelle: ifo Institut, Juli 2020



Mit ihrem Team spürt sie Megatrends in der Arbeitswelt auf: Professorin Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, forscht seit längerem zu Veränderungen in der Personalpolitik. Der Corona-Effekt verstärkt die virtuelle Zusammenarbeit, die mobile Arbeit, agile Organisationsformen sowie die Digitalisierung der Prozesse. Dazu gehört auch das „Dilemma (in) der Führung“, wie Rump in Zusammenarbeit mit Julia Borggräfe vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) herausgefunden hat.

Bereits im März dieses Jahres ergab eine Umfrage des IBE, dass Führungskräfte in der Corona-Krise eine wichtige Rolle spielen. 97 Prozent der Befragten messen ihnen eine hohe oder sehr hohe Bedeutung zu. Dabei wird insbesondere Folgendes als sinnvoll angesehen:

- umsichtiges Agieren und nicht Überreagieren, ohne die Perspektive aus dem Auge zu verlieren
- Offenheit für kreative Wege zur Bewältigung der Krise („geht nicht, gibt es nicht“)
- Zurückhaltung bei Aktivitäten, die nicht unbedingt erforderlich sind
- differenziertes Führungsverhalten bei unterschiedlichen Mitarbeitergruppen (zum Beispiel Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben, Angehörige von Risikogruppen)

Besonnen, offen und empathisch kommunizieren

Laut IBE zeigte sich, dass Management- und Führungsqualitäten notwendiger sind denn je: Besonnen durch die Krise navigieren und

gleichzeitig eine hohe Empathie für die Sorgen der Beschäftigten haben, kombiniert mit einer offenen, umfassenden und ehrlichen Information und Kommunikation. Dadurch verändere die Corona-Krise die Sichtweise: Nicht die intrapersonelle Sicht, wonach eine Führungskraft alles zugleich beherrschen sollte, führt zum Ziel, sondern es braucht vielmehr den interpersonellen Ansatz: Wenn eine einzelne Person es nicht schafft beziehungsweise nicht schaffen kann, dann sollten die Kompetenzen im Führungsteam vorhanden sein.

Für partnerschaftlichen Führungsstil

In Krisenzeiten rücken Menschen zusammen, nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch Mitarbeiter und Führungskräfte. Das Gefühl von „Wir sitzen alle im selben Boot“ und der gemeinsamen Arbeit für das Unternehmen wurde lange nicht mehr so deutlich wie in diesen Zeiten. Dies kann langfristig in einen neuen partnerschaftlichen Führungsstil münden, bei dem die Führungskraft gemeinsam mit den Mitarbeitern das Unternehmen erfolgreich gestaltet.



Frau Professor Rump, welche Herausforderungen stellt die aktuelle Situation an die Personalpolitik in Unternehmen?

„Die generelle Frage wird sein, wie gehen die Betriebe damit um, wenn sie mit drei knappen Gütern zurechtkommen müssen. Wie gestaltet sich die Strategie mit limitierenden Faktoren?

Diese Faktoren sind erstens weniger Zeit, weil Corona wie ein Brandbeschleuniger wirkt, zweitens weniger Geld, etwa durch Verschuldung oder Umsatzeinbußen, was zu Verteilungskämpfen führt, und drittens qualifiziertes Personal. Beim Personal verursacht die Krise sogar ein Spannungsfeld: Auf

der einen Seite fehlen Fachkräfte, auf der anderen Seite gehen durch die beschleunigte Digitalisierung und die angespannte wirtschaftliche Situation Arbeitsplätze verloren. Diese Ausgangslage tangiert die Fragen nach Führung, von Personalbestand und -bedarf sowie Kommunikationspolitik.“

Wie verändert die momentane Situation das Führungsverhalten?

„Führungskräfte müssen erstens schneller entscheiden und Entscheidungen schneller vorantreiben. Sie müssen zweitens trotz knapper Zeit mit einer stark gesteigerten Komplexität umgehen. Drittens sind die finanziellen Spielräume kleiner, die Res-

▲ Plädiert für Krisen- und Führungsteams: Jutta Rump, Gründerin des Instituts für Beschäftigung und Employability der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen.

ourcen weniger. Daraus ergibt sich die entscheidende Frage: Kann eine Führungskraft das alleine bewältigen? Bedarf es nicht auch hier der kollektiven Intelligenz eines Führungsteams? Das heißt, ich muss mir als Führungskraft Mitstreiter suchen. Gleichzeitig beobachten wir in Krisen das Gegenteil, nämlich die Zentralisierung von Entscheidungsbefugnissen, den Ruf nach dem starken Mann, der starken Frau, entgegen der herrschenden Logik in Krisensituationen.“

Funktionieren Führungsteams auch in mittleren und kleinen Unternehmen?

„Wenn das Unternehmen in der Krise ordentlich durchgeschüttelt wird, sollte sich der Chef Mitarbeiter suchen, mit denen er oder sie Krisenmanagement betreiben kann. Das heißt, ein Krisenteam am besten nicht nach dem Organigramm, sondern aufgrund von Fähigkeiten aufzubauen, das sich regelmäßig trifft und offen diskutiert. Übrigens auch nach der Krise, wenn sich eine ‚neue‘ Normalität einstellt.“

Welches Verhalten beobachten Sie von Forscherseite in Bezug auf den Personalbestand und -bedarf?

„Vor der Corona-Krise haben wir den Arbeitsmarkt als Arbeitnehmermarkt bezeichnet. Er war gekennzeichnet durch einen Fachkräfte- und Nachwuchsmangel in vielen Branchen und Berufen. Im Moment – also in der Krise – würden

wir von einem Arbeitgebermarkt sprechen. Nach der Corona-Krise ist davon auszugehen, dass sich eine widersprüchliche Situation auf dem Arbeitsmarkt zeigen wird. Auf der einen Seite wird der Demografie-Effekt zurückkehren, es werden weniger Fach- und Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Bei diesen können Engpässe entstehen. Sie werden zudem durch den Trend zur Wissens- und Innovationsgesellschaft sowie zur digitalen Transformation intensiviert. Auf der anderen Seite ist mit zunehmenden Substitutionseffekten angesichts der Digitalisierung zu rechnen. Eine Reihe von Tätigkeiten wird durch diese technologischen Entwicklungen ersetzt.“

Welche Anpassungen ergeben sich in Zeiten wie diesen in der Kommunikationsstrategie von Unternehmen?

„In einer so angespannten Ausnahmesituation, die eventuell unsere neue Normalität wird, brauchen wir eine extrem offene, ehrliche und regelmäßige Kommunikation. Ganz praktisch gesprochen muss mindestens wöchentlich ein Bericht – ganz gleich ob schriftlich, virtuell oder mündlich – erfolgen: Was ist passiert und was erwartet uns in den kommenden ein, zwei Wochen? Wir befinden uns in einem zutiefst verunsichernden fundamentalen Veränderungsprozess, was zu elementaren Ängsten führt. Deshalb brauchen die Menschen Orientierungspunkte, sie brauchen einen offenen und optimistischen Austausch.“ ■ (Marion Raschka)

INFO

Der Corona-Effekt in der Führung:

 www.ibe-ludwigshafen.de

Recht auf Homeoffice?

In Deutschland entscheidet der Arbeitgeber, ob Angestellte daheim arbeiten dürfen. Nun liegt ein Gesetzesentwurf vor, der das Recht für 24 Tage im Jahr verankern soll. Eine Verabschiedung wird wegen Meinungsverschiedenheiten noch auf sich warten lassen. Laut EU-Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten jedoch ermöglichen, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis acht Jahre sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen. Für diese kann eine zeitliche Begrenzung gelten. „Flexible Arbeitsregelungen“ schließen Telearbeit und Homeoffice mit ein. Bis August 2022 müssen sich Unternehmen darauf einstellen, mehr Homeoffice-Plätze einzurichten und den Arbeitsschutz (Höchst- arbeitszeit, Ruhezeiten, Abruflbereitschaft) dafür zu installieren.

FÜHREN AUF DISTANZ

Die Berater von t3n digital pioneers erklären, wie Führen im Homeoffice am besten funktioniert und worauf Teamleiter und Personalverantwortliche achten sollten:

- Leitfaden erarbeiten
- Kennzahlen erstellen
- Ergebnisse festhalten
- Meetings nach Spielregeln führen
- Mitarbeitergespräche regelmäßig führen
- Vorstellungs- und Kündigungsgespräche möglichst persönlich führen
- Zusammenhalt fördern

Webinare und Seminare zum Führen auf Distanz werden von zahlreichen Personalberatern angeboten, unter anderem von

 www.t3n.de, www.fuerstenberg-institut.de, www.perspektiv-consulting.de, www.mychange.solutions.de

48

PROZENT

der befragten Eltern finden, dass sich die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** während der Pandemie **verbessert hat**. 38 Prozent sagen, dass neue Möglichkeiten geschaffen wurden, flexibler zu arbeiten.

Quelle: IfD-Allensbach-Umfrage April/Mai 2020

Unternehmen setzen auf Homeoffice

Eine Umfrage des ZEW Mannheim aus dem Juni 2020 unter rund 1.800 Unternehmen kommt zu dem Ergebnis, dass Corona insbesondere in größeren Unternehmen zu einer langfristigen Ausweitung der Homeoffice-Angebote führt. Drei Viertel der Unternehmen ab 100 Beschäftigten rechnen mit einer dauerhaften Ausweitung. Bei Unternehmen mittlerer Größe liegt dieser Wert hingegen bei 64 Prozent und bei den kleinen Unternehmen bei 40 Prozent.

 www.zew.de

Zehn Voraussetzungen zum Führen auf Distanz

1. Machen Sie sich die Eigenschaften virtueller Teams bewusst

Persönliche Kontakte zu einzelnen Teammitgliedern sind seltener und spontane Besprechungen im Team kaum möglich. Alle kommunizieren überwiegend über digitale Medien. Einzelne Teammitglieder arbeiten im Team, aber jedes für sich. Die Abstimmung beim Führen auf Distanz ist erschwert und birgt die Gefahr von Missverständnissen.

2. Stellen Sie Ihre Denkweise auf neue Herausforderungen ein

Etwa Vertrauensbereitschaft gegenüber allen Teammitgliedern, Delegationsfähigkeit beim Verteilen der Aufgaben, geringes Kontrollbedürfnis, Bereitschaft zum Übertragen von Führungsaufgaben auf Teammitglieder, Kritikfähigkeit in beide Richtungen: selbst positives und konstruktives Feedback geben sowie Kritik aus dem Team annehmen.

3. Schaffen Sie eine solide Vertrauensbasis

Teammitglieder fragen, wie sie sich die Arbeit am besten vorstellen und was ihrer Meinung nach für ein funktionierendes Teamwork notwendig ist. Feedback einholen, um Ihren Mitarbeitern zu vermitteln, dass Sie sie und ihre Bedürfnisse ernst nehmen.

4. Stellen Sie klare Regeln auf

Zum Beispiel absprechen, dass Termine oder Zusagen unbedingt eingehalten werden. Als Führungskraft sollten Sie konkrete Kennzahlen festlegen, um Ergebnisse im Team besser einordnen zu können. Ziele und den dafür notwendigen Arbeitsaufwand gemeinsam mit Ihrem Team definieren.

5. Legen Sie feste Kommunikationsregeln fest

Diese gelten zum Beispiel für Meetings, für Absprachen oder für die Unterhaltung im Team. Legen Sie zum Beispiel fest, dass E-Mails nicht der geeignete Kommunikationskanal für Diskussionen über ein Thema sind.

6. Besprechen Sie komplexe Entscheidungen so persönlich wie möglich



Am besten per Videokonferenz; so können alle Beteiligten direkt nachfragen und die Mimik ihres Gegenübers studieren. In Mail- oder Chat-Kommunikationen ist es schwer, Diskussionen sachlich und ohne Fehlinterpretationen zu führen.

7. Fördern Sie die Interaktion im Team

Da einzelne Teammitglieder isoliert arbeiten, fehlt häufig ein Teil der menschlichen Kommunikation. Um die Stimmung im Team zu verbessern, sollten Sie Ihre Teammitglieder dazu animieren, gelegentlich über die eigentlichen Aufgaben hinaus zu kommunizieren. Ideen oder Visionen entstehen oft in lockerer Atmosphäre in privaten Gesprächen.

8. Verteilen Sie Lob und seien Sie motivierend

Wenn einzelne Teammitglieder entscheidend zu einem Erfolg beigetragen haben, sollten Sie diese auch dafür explizit loben. Denn gerade wegen der Ferne kann die Motivation leiden, wenn nicht zwischendurch ein Lob von der Führungskraft ausgeht.

9. Lösen Sie Konflikte im Team aufgabenbezogen

Beim Führen auf Distanz müssen Sie das Team auch aus der Ferne zusammenhalten. Während vor Ort persönliche Misstöne zwischen Teammitgliedern in einem direkten Gespräch angesprochen werden können, sollten Sie es in virtuellen Teams gar nicht erst dazu kommen lassen.

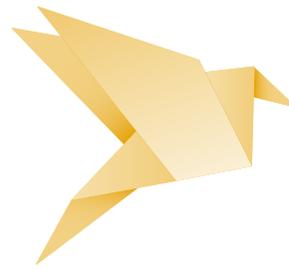
10. Schaffen Sie die technische Basis für eine reibungslose Zusammenarbeit

Großen Anteil am Erfolg beim Führen auf Distanz hat die Infrastruktur. Nur wenn sichergestellt ist, dass alle Beteiligten auf eine schnelle Internetverbindung, auf Telefon, Smartphone und Notebook zurückgreifen können, ist die Führung virtueller Teams möglich.

(Quelle: Team Fokus Führung)

Zufrieden im Job

Erwerbstätige in Deutschland und der Schweiz kommen mit der Corona-Krise und den gesellschaftlichen Umwälzungen gut zurecht. Das geht aus der Studie „Berufliche Zufriedenheit“ des Psychologischen Instituts, Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich mit 600 Teilnehmern (Durchschnittsalter 49 Jahre) im Mai 2020 hervor. Viele fühlen sich demnach zufriedener, können besser entspannen und bringen Arbeits- und Privatleben einfacher unter einen Hut als vor einem Jahr. Ausnahme: Erwerbstätige, die kleine Kinder zu Hause betreuen müssen. Bei ihnen haben sich die Belastungen erhöht.



▲ Marius Melzer sieht momentan bei seinen Beratungen wenig Investitionen in die Flexibilisierung der Arbeitswelt.

Frust und Freiheit

Corona verändert für immer, wie wir arbeiten – und wie wir leben. Das Homeoffice wälzt nicht nur Unternehmen und Organisationen um, sondern auch Handel, Immobilienmärkte, Stadtplanung, Mobilität und vieles mehr. Doch nur gut die Hälfte der Deutschen (56 Prozent laut ifo Institut) kann von zu Hause arbeiten, meist Besserverdiener und höher Qualifizierte. Was ist mit denen, die raus müssen: Kassierer, Ärzte oder Bandarbeiter?

“

Die Erwartung muss wohl sein, dass wir **nie wieder so arbeiten werden wie vor Corona**. Führungskräfte sollten das kommunizieren und versuchen, die Mitarbeitenden in kleinen Schritten auf **die neue Normalität** einzustellen.

Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Leipzig

Pfälzische Unternehmen agieren in Sachen Homeoffice wenig einheitlich. Diesen Schluss erlaubt die Beratungspraxis der IHK Pfalz. Marius Melzer aus dem Geschäftsbereich Innovation, Umwelt und Existenzgründung beobachtet unabhängig von der Krise unterschiedliche Strategien: „Manche Unternehmen sehen keinen Handlungsbedarf, solange es wirtschaftlich aufwärts geht. Andere versuchen, ihren Personalbestand zu halten und ihre Attraktivität für Fachkräfte zu erhöhen, indem sie flexibel zum Beispiel auch mit dem Wunsch nach Arbeit von zu Hause umgehen.“ Die Vorteile seien nicht von der Hand zu weisen, etwa in Bezug auf Familienfreundlichkeit, Zeitersparnis und Entlastung des Pendlerverkehrs, und sie verschafften dem Anbieter einen Imagegewinn.

Dauerhafter Schub fürs Homeoffice

Eine aktuelle Umfrage des ifo Zentrums für Industrieökonomik und neue Technologien deutet auf einen echten Siegeszug des Homeoffice hin. Mehr als die Hälfte der Unternehmen will auch nach Corona verstärkt von zu Hause aus arbeiten lassen. Für viele Unternehmen sei die Umstellung mit beträchtlichen Investitionen einhergegangen. Diese Neuorganisation der Arbeit werde nicht vollständig rückgängig gemacht werden. Der Trend zum Homeoffice ist demnach betriebswirtschaftlich motiviert. Außerdem: Schon jetzt interessieren sich deutlich mehr Menschen auf Jobsuche für Arbeitsplätze, die Homeoffice ermöglichen. Allerdings zeigen Umfragen auch, dass das dauerhafte Arbeiten von zu Hause für viele Beschäftigte sowohl eine Be- als auch eine Entlastung ist.

Trotz der Vorzüge sei das letzte Wort noch nicht gesprochen, so Melzer: „Große Unternehmen können sich in Sachen Homeoffice viel mehr erlauben als kleinere Betriebe.“ Nach seiner Erfahrung gibt es Branchen, die

kreativer mit der flexiblen Gestaltung der Arbeitsplätze umgehen, etwa die IT-Branche. Andere Bereiche mit hohem Dienstleistungsanspruch könnten dagegen meist nur übergangsweise effektiv remote arbeiten. Außerdem: „Was ist mit den Arbeitnehmern, die in der Produktion arbeiten, oder mit Einzelhändlern und Kassenkräften?“ Melzer prognostiziert, dass sich an solchen Arbeitsplätzen nur langfristig durch die fortschreitende Digitalisierung und KI-Lösungen etwas am Präsenzgebot ändern wird.

Persönlicher Kontakt unabdingbar

Ein weiteres Manko ist nach seiner Ansicht der kommunikative Austausch in Teams. „Teamarbeit funktioniert auf der Basis von persönlicher Kommunikation, und die stellen virtuelle Treffen nur ungenügend dar, zum Beispiel, wenn es um Ideenfindung geht. Ein intensiver Diskurs wird schwierig.“ Je komplexer die Themen werden, desto wichtiger sei persönliche Präsenz, so Melzer. Der IHK-Fachmann bezweifelt, dass nach Corona tatsächlich sieben von zehn Betrieben an Heim-arbeitsplätzen festhalten werden. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen könnten manchmal auch die zusätzlichen Kosten für deren Einrichtung nicht stemmen.

Nach seiner Ansicht wird das Thema Arbeitsplatzsicherung in den kommenden Monaten an Stellenwert gewinnen. „Knapper werdende Ressourcen können das Pendel von einem Arbeitnehmer- wieder zu einem Arbeitgebermarkt verschieben.“ Im Gegensatz zur derzeit gängigen medialen Berichterstattung beobachtet er, dass sich Unternehmen jetzt eher auf bewährte Strategien verlassen und Investitionen in Unternehmenskultur und Flexibilisierung der Arbeitswelt auf der Strecke bleiben. „Beratungsleistungen zu Themen wie New Work oder Gesundheitsmanagement werden derzeit von Unternehmen kaum nachgefragt.“ ■ (mara)

INFO

Dr. Marius Melzer

0621 5904-2120
marius.melzer
@pfalz.ihk24.de

Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise,
15. Juli 2020

 www.ifo.de



„Eine **Investition
in Wissen**
bringt noch immer
die besten Zinsen.“

Benjamin Franklin

UNSER WEITERBILDUNGS-ANGEBOT

**AUFSTIEGSBONUS I
AUF 2.000 EURO
VERDOPPELT**

www.pfalz.ihk24.de,
Nummer 3973000.

- **Seminare und Kurzlehrgänge**, Lehrgänge mit **IHK-Zertifikat**
- Prüfungsvorbereitung für **Industriemeister, Fachwirte, Fachkaufleute** und (Technische) **Betriebswirte** – entspricht Bachelor- und Master-Niveau
- **alle Themen des betrieblichen Alltags** von A wie Arbeitsorganisation bis Z wie Zeitmanagement
- **aktuelle Angebote** unter www.pfalz.ihk24.de/Weiterbildung

Ihre Weiterbildungs-Ansprechpartner an den vier IHK-Standorten sind:

Ludwigshafen + Kaiserslautern: Michael Csenda, Tel. 0621 5904-1830, michael.csenda@pfalz.ihk24.de

Landau: Reiner Schemel, Tel. 06341 971-2551, reiner.schemel@pfalz.ihk24.de

Pirmasens: Martin Bruhn, Tel. 06331 523-2651, martin.bruhn@pfalz.ihk24.de



Weitere Informationen unter www.pfalz.ihk24.de

Weiterbildungsberatung: www.pfalz.ihk24.de/weiterbildungsberatung
Aufstiegsbonus: www.pfalz.ihk24.de/aufstiegsbonus

Weiterbildungsangebote weiterer regionaler und überregionaler Anbieter finden Sie im Internet, z.B. im Weiterbildungs-Informationssystem der IHK-Organisation (www.wis.ihk.de) und auf KURSNET der Bundesagentur für Arbeit (kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs).



⬆ Von Breslau in die Pfalz und zurück: Claudia Bias.

Creation Dekodesign Ltd.

Eine Frau **zwischen Kunst und Design**

Design und Produktion von 3D-Objekten aus Fiberglas ist ihr Hauptgeschäft. Dazu kommen Eventgestaltung, Installationen, Projektplanungen – Claudia Bias aus Bobenheim-Roxheim ist seit 25 Jahren als Künstlerin und Designerin regional und international unterwegs.

Alles begann in einem Theater in Breslau. „Mich begeisterte, was man mit Kreativität aus Styropor alles erschaffen kann“, erzählt Claudia Bias über die Anfänge als Bühnenbildnerin. Über eine Werbeagentur in Kassel führte ihr Weg in die Pfalz – und in die Selbstständigkeit. Zu dem ersten Kunden, dem Mannheimer Mode- und Sporthaus Engelhorn, sind bis heute viele weitere aus den Bereichen Mode, Interior, Sport, Spielwaren, Duty-Free und Stadtmarketing hinzugekommen.

Mit Styropor arbeitet Bias schon lange nicht mehr – ihr primäres Material ist das Fiberglas. Doch das Prinzip aus Breslau ist gleich geblieben: Zunächst kreiert die Designerin ein Werk mit formbaren Materialien. Was damals für das Bühnenbild Verwendung fand, ist heute der Prototyp,



aus dem eine Form hergestellt wird, die dann zur Produktion verwendet wird. So entstanden beispielsweise 3.000 Pinguine aus Fiberglas für 116 Filialen der Textil-Kette Peek & Cloppenburg. Die Verbindung zu Breslau ist heute noch eng, denn in der Nähe produziert Bias ihre Werke. 17 feste Mitarbeiter und bis zu 30 weitere in der Produktionsphase arbeiten bei Creation Dekodesign.

Überhaupt ist Bias, die bereits als Kind in einem kreativen Beruf arbeiten wollte und später Design, Textiltechnik und Bekleidung studiert hat, viel unterwegs, bei Künstlern und Kunden, national und international. Und immer spürt sie den Spagat zwischen Kunst und Design, zwischen freier Kreation und Auftragsarbeit. „Ich bin zu rational und durchstrukturiert für einen reinen Künstler“, sagt sie. Vielleicht gelingt der Spagat gerade dadurch so gut. „Naturalistisch, abstrakt oder geometrische Formen, das kommt immer

auf die Schaffensphase an“, spricht die Künstlerin in ihr. Als Managerin, die ohne WhatsApp aufgeschmissen wäre, hat sie dann wiederum Arbeitsprozesse, Meetings, Speditionen, Angebote und Rechnungen auf dem Schirm.

Gerade in der Auftragsarbeit ist es für Bias wichtig, ihre Künstlerseele und den Business-Verstand unter einen Hut zu bringen. „Teilweise sind bei Großkunden schon bis zu 30 Menschen aus dem Kreativteam in die Entwicklung eines Projekts eingebunden“, erzählt Bias. Da könne es schon vorkommen, dass die eigene Kreativität etwas eingeschränkt werde. Doch alles in allem habe sie genug Einfluss, nicht zuletzt durch das Vertrauen, das man ihr bei langjährigen Kunden entgegenbringe. Zudem übernimmt Bias auch nur Aufträge, die sie mit Creation Dekodesign selbst produzieren kann. Somit kommen die Produkte aus einer Hand und mit entsprechender Qualität. „Vertrauen und Qualität spielen eine wichtige Rolle in dem Business.“

Die Palette ihrer Kunden ist dementsprechend breit. Im Mode- und Sportbereich hat Creation Dekodesign neben P&C

und Engelhorn auch bereits Aufträge von Adidas, Nike und der UEFA bekommen. In der Möbelbranche zählt beispielsweise Kare Design zu ihren Kunden, und Spielwarenkunden werden weltweit auf Messen begleitet. Zu den großen Werbe-Produktionen in den vergangenen Jahren zählen die Johnnie Walker „Game of Thrones“-Installation in Madrid und Produktionen für Duty-Free-Bereiche auf den Flughäfen der Welt.

Ein großes Arbeitsfeld sind für Bias auch Stadtmarketingprojekte wie in Bielefeld. An diesem Projekt arbeitet die Designerin auch während Corona. Creation Dekodesign liefert dabei die Rohprodukte, bestehend aus den Stadtlogos in 3D. Regionale Künstler bearbeiten die Plastiken dann

nach Lust und Laune. Ausgestellt wird in der ganzen Stadt – Kunst im öffentlichen Raum und Eigenwerbung in einem.

Das 25-jährige Jubiläum feiert Creation Dekodesign nicht alleine, sondern mit und für andere. Im Rahmen des Jubiläums unterstützt Bias den Musiker Rolf Stahlhofen und versteigert die „Gemeinsam Bewegen“ genannte Skulptur, in der zwei Hände ineinander greifen, zugunsten der Water Is Right Foundation. Die Skulptur wurde von Stahlhofen im Sommer im Rahmen einer Vernissage bei der Heidelberg iT Management GmbH enthüllt. Seitdem wird sie von Prominenten wie Anke Huber oder Hansi Flick signiert und zur Finissage versteigert. ■ (Alexander Kessler)



 www.creationdekodesign.de

GEWINNER

BASF mit CSR-Preis der Bundesregierung 2020 ausgezeichnet

Bundesminister Hubertus Heil und Staatssekretär Björn Böhning als Jury-Vorsitzender verkündeten auf digitalem Wege die Gewinner des deutschen Corporate Social Responsibility (CSR) Preises der Bundesregierung. Die BASF erhielt den Preis in der Hauptkategorie der Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten.

Die Jury hob in ihrer Begründung das langjährige CSR-Engagement und die ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie von BASF hervor. Diese wirke in alle Unternehmensbereiche hinein und richte sich an internationalen Standards aus. BASF übernehme besonders bei der integrierten Berichterstattung und der Darstellung der CO₂-Emissionen eine Vorreiterrolle und fördere durch Transparenz die Umsetzung von Nachhaltigkeit auch bei anderen Unternehmen der Branche. Insgesamt waren 168 Bewerbungen von engagierten Unternehmen aus ganz Deutschland um den CSR-Preis eingegangen. ■



Vorsprung durch Innovation

Beim diesjährigen Technologiewettbewerb SUCCESS überzeugten mehrere kleine und mittlere rheinland-pfälzische Unternehmen mit selbst entwickelten neuen Produkten, Verfahren oder Dienstleistungen. Sie wurden von der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) geehrt. Mit 15.000 Euro und damit der höchsten Prämie wurde die mh SERVICE GmbH aus Kandel ausgezeichnet. Das Unternehmen entwickelte und vertreibt das „DAN“ Darknet Analysesystem, das Strafverfolgungs- oder Ermittlungsbehörden unterstützt und Unternehmen vor Cyberkriminalität schützt. Eine der beiden Technologieprämien von je 10.000 Euro konnte sich die Braun Maschinenbau GmbH aus Landau sichern, die ein automatisiertes und intelligentes Steuerungssystem von Anbaugeräten für die Landwirtschaft entwickelte.

Technologieprämien in Höhe von 5.000 Euro erhielten unter anderem die KS Beschallungstechnik GmbH aus Hettenleidelheim für die Entwicklung eines neuartigen Lautsprechersystems, sowie die Math2Market GmbH aus Kaiserslautern mit einer Softwarelösung zur Werkstoffanalyse. Die Sonderprämie „Additive Fertigung“ ging an die HC Kunststoffwerk Rülzheim GmbH, die eine innovative zweiteilige Schlauchtülle sowie eine 3D-Druck-Technologie entwickelte, um klassische Zukaufteile der Tülle schnell und kostengünstig zu drucken. ■

Kichererbse – Bio-Feinkost

Stabwechsel bei einer Institution

Nach 40 Jahren Kichererbse übergeben Astrid Reuter und Willi Faßbender ihren Bio-Feinkostladen in Ludwigshafen-Süd zum Jahreswechsel an Maria Helm. Die neue Inhaberin möchte einige neue Akzente setzen.

Die Nachfolgerin der Kichererbse-Gründer Reuter und Faßbender ist für Kunden und Mitarbeiter keine Unbekannte. Schon seit zwei Jahren arbeitet sie in dem Bioladen. Und ist in dieser Zeit nicht nur „mitgelaufen, sondern so manches Mal auch vorneweg gelaufen“, wie Reuter augenzwinkernd erzählt. „Es ist ein Glücksfall, dass Maria den Laden übernimmt“, freut sich die Inhaberin. Ihr Lebenswerk weiß sie bei der 40-Jährigen in guten Händen. So bleibt ein inhabergeführtes Fachgeschäft bestehen und bereichert auch weiterhin die Ludwigshafener Geschäftswelt.

Helm hat zuvor elf Jahre in einem Mannheimer Bio-Supermarkt gearbeitet. „In der Kichererbse ist es familiärer“, sagt sie. Das möchte sie auch zukünftig erhalten. Bevor sie loslegt, steht die Renovierung der Geschäftsräume an. Neue Farbe an die Wände, die Kühltheken anders arrangieren. „Und ich möchte die Produktpalette erweitern“, berichtet sie. Zu den rund 5.000 Artikeln im Laden, darunter allein 130 Käsesorten, sollen noch mehr regionale Produkte kommen. Weiterhin wird das Motto des Ladens „ökologisch – regional – saisonal“ lauten. Auch Ausbildungsplätze möchte Helm gerne anbieten sowie das Geschäft digitalisieren. Der Stabwechsel nach genau 40 Jahren,

drei Monaten und zehn Tagen fühlt sich für Astrid Reuter „absolut richtig“ an. „Wir haben 40 Jahre durchgehalten, wenn es auch nicht immer einfach war. Ludwigshafen ist kein einfaches Pflaster für einen Bioladen“, blickt sie zurück. Mit 69 Jahren sei es an der Zeit, sich aus dem aktiven Berufsleben zurückzuziehen. Doch bevor es so weit ist, haben sie und Geschäftspartner Faßbender Ende September noch ihr 40-jähriges Geschäftsjubiläum mit einem großen Fest gefeiert, das zugleich ihr Abschiedsfest war. „Über 400 Gäste waren da. Es gab tolles Essen, tolle Musik“, schwärmt sie.

Tee, Wein und Keramik entsprachen dem Zeitgeist

Als Reuter und Faßbender die Kichererbse 1980 gründeten, boten sie zunächst Tee, Wein und Keramik an. Produkte, die damals dem Zeitgeist entsprachen. Der Laden war nur 40 Quadratmeter groß und bestand aus drei kleinen Räumen – heute unvorstellbar. 1984 kamen Bio-Produkte hinzu, lange bevor „Bio“ als Schlagwort in aller Munde war und Bioprodukte Einzug in die Regale von Supermärkten und Discountern hielten. Nach mehreren Umzügen ist der Bio-Feinkost-Laden nun seit zwölf Jahren in der Mundenheimer Straße 243 zu Hause. Sechs Mitarbeiter unterstützen Reuter.

Auf 140 Quadratmetern bietet die Kichererbse frisches Obst und Gemüse, Brot und Kuchen, eine große Käsetheke, aber auch Kosmetikartikel und Putzmittel – alles Produkte, die auch ein „normaler“ Supermarkt anbietet. Mit einem Unterschied: Alles ist „Echt Bio“, wie der Werbung zu entnehmen ist. „Wir bieten ein Vollsortiment“, erklärt Reuter. Besonders stolz ist sie, dass wirklich alle angebotenen Waren Bio-Produkte sind. „Wir haben viele Waren im Angebot, die von Bioland, Demeter oder Naturland zertifiziert sind“, sagt sie. „Das liegt mir sehr am Herzen.“

Deshalb hat sie auch keine Angst vor der Konkurrenz der Supermärkte mit ihrem wachsenden Bio-Sortiment: „Wir haben viel zu bieten“, ist die Inhaberin überzeugt. So gibt es bei der Kichererbse viele Produkte, die es woanders nicht gibt. Wie etwa das Brot und der Kuchen, den sie aus der Bioland-Konditorei Löwenzahn in Edenkoben bezieht. Die meisten Kuchen sind aus Dinkelmehl, auch veganes Gebäck und vegane Kuchen warten auf Käufer. „Wir haben viele Brote ohne Weizen und ohne Hefe“, sagt sie, das sei wegen der zunehmenden Zöliakie „ganz wichtig“. Auch wer an anderen Lebensmittelunverträglichkeiten leidet, wird in der Kichererbse bestens beraten und fündig, denn es gibt viele leckere Produkte ohne Gluten, Fructose oder Lactose.

Bei regelmäßigen Produktverköstigungen können die Kunden, von denen viele Stammkunden sind, neue oder altbekannte Lebensmittel probieren. Jeden Tag hat Astrid Reuter vegetarische Salate und Gemüsequiches im Angebot, die gleich im Laden verzehrt werden können, was auch Helm fortführen wird. ■ (rad)



▼ Astrid Reuter (l.) und die Nachfolgerin Maria Helm.

Carta GmbH

Weltweite Pressearbeit für Mittelständler

Die Carta GmbH aus Speyer hat sich neu auf internationale Pressearbeit spezialisiert. „Wir leisten professionelle Kommunikation vor allem für den Mittelstand“, erklärt Firmengründer und Inhaber Ulrich Zehfuß. Seit 2003 ist das als Profitext in Mainz gegründete Unternehmen in Speyer ansässig. Aus dem Ein-Mann-Betrieb sei eine der größten PR-Agenturen in Rheinland-Pfalz geworden, so der 47-Jährige. Im Portfolio sind Kommunikationsberatung, Produktion von Inhalten sowie die Platzierung auf verschiedensten Kanälen für Kunden aus dem Mittelstand, Behörden und wichtige DAX-Unternehmen vor allem aus Südwestdeutschland.

Journalisten werden am liebsten in ihrer Muttersprache angesprochen, betont der erfahrene Strategie. Was bedeute, Unternehmen haben beste Chancen auf Medienpräsenz, wenn sie in der Lage sind, mit den Medien in ihrer eigenen Sprache zu kommunizieren. „Wir haben aber gesehen, dass

die internationale Kommunikation dem sehr gut aufgestellten Vertrieb hinterherhinkt. Zum Beispiel wird der Messeauftritt in China selten durch fundierte Medienansprache in diesem Markt begleitet. Gerade Fachpressearbeit ist aber so wichtig. Die Folge ist, dass viele Mittelständler ihre Potenziale beim weltweiten Vertrieb nicht ausschöpfen“, beschreibt der Firmengründer.

In Speyer hat Zehfuß nun ein Team aus Muttersprachlern aller großen Märkte aufgebaut. Kulturelle Besonderheiten und Kommunikationsbedürfnisse werden ebenfalls berücksichtigt. Zusätzlich wurde in Systeme, Prozesse und eine große Mediendatenbank investiert. „Wir haben Ansprechpartner für die Themen Wirtschaft allgemein, Technologie, IT, Maschinenbau und Pharma in Redaktionen in 200 Ländern identifiziert, keine leichte Aufgabe“, berichtet Zehfuß stolz. Sehr gute Erfahrungen gebe es bereits für Kunden in Australien und Neuseeland.



Carta-Firmengründer und Inhaber Ulrich Zehfuß

Mit dem neuen Schwerpunkt ist Carta gewachsen, weitere Mitarbeiter werden gesucht. In 2020 rechnet der Inhaber trotz der Krise mit einem Jahresumsatz von 1,3 Millionen Euro. ■ (kaly)

www.carta.eu

Firmenfoto

PKM Packaging GmbH

Maschinenbauer investiert in neue Halle

Die Geschäfte der PKM Packaging GmbH laufen gut, davon zeugen ein Umsatz von elf Millionen Euro und trotz Coronakrise gut gefüllte Auftragsbücher. Am Pirmasenser Firmensitz hat der Maschinenbauer jetzt seine Produktionsfläche um rund 2.000 m² vergrößert. Außer der Produktionserweiterung ist ein Schulungs- und Entwicklungszentrum geplant. Die enthaltene Infrastruktur und das nötige Inventar mitgerechnet, belaufen sich die Kosten für den Hallenneubau auf 1,6 Millionen Euro. Den Förderbescheid für einen Landeszuschuss in Höhe von 320.000 Euro hat Mitte August Wirtschaftsminister Volker Wissing persönlich

überreicht. Der Betrieb in dem Neubau ist im Oktober aufgenommen worden. PKM Packaging ist Spezialist in Automatisierung und baut komplexe individuelle Verpackungsanlagen für globale Kunden. ■ (ab)

www.pkm-packaging.com



» In der neuen Halle: Der rheinland-pfälzische Wirtschaftsminister Volker Wissing mit Deniz Cevikalp, Geschäftsführer PKM Packaging, und Markus Zwick, Oberbürgermeister von Pirmasens (v.l.n.r.).

Foto: Andreas Becker

Emils Hotel GmbH & Co. KG

„Der Krise zum Trotz“

Pandemie, Lockdown-Szenarien und fehlender Planungshorizont machen der Hotellerie schwer zu schaffen. Wo andernorts die nackte Sicherung der Existenz das Tun bestimmt, investiert Familie Kunz in Pirmasens mit dem Neubau eines zweiten Hotels in die Zukunft.

Ein 1950 von Emil Kunz gegründetes Café hat sich über die Jahrzehnte zu einem 4-Sterne-Hotel entwickelt, das sich erstes Haus am Platz nennen darf. Seit 2009 verantwortet Eric Kunz die Geschäfte der Hoteliers- oder besser gesagt Gastromomen-Familie. In dritter Generation hat er das Tätigkeitsfeld um einen Gastrobereich erweitert – mit „Emil's Bar“ im Jahr 2012 und vor zwei Jahren „Emils Burgerei“, benannt nach dem (Ur-)Großvater.

Mit dem Burger-Restaurant trat Tochter Catharina in vierter Generation in die Geschäftsleitung ein. Neu waren außerdem der generationsübergreifende Ansatz und das direktere Ansprechen der jüngeren

staltete Interieur bietet dennoch viel Wohlgefühl-Charakter, etwa einen Bierzapftisch oder ein Video-Gaming-Zimmer. Auffällig ist die digitale Ausstattung: Bereits über die Buchung sind beispielsweise das Reservieren eines Stellplatzes in der Tiefgarage und der Check-in möglich, das Smartphone kann beim Öffnen der Türen die Chipkarten ersetzen.

In den 41 teils barrierefreien Doppelzimmern unterschiedlicher Kategorien liegen digitale Gästemappen bereit. Dabei handelt es sich um Tablets mit integrierten Funktionen wie Buchungssystem, Telefon, Fernbedienung, Sehenswürdigkeiten-Tipps und vieles mehr. „Ein zeitgemäßer, total

Auswertungen und neuen Möglichkeiten im Cross-Selling. Der größte Nutzen jedoch dürfte im völlig neuen Gäste-Erlebnis liegen.“

Modern geht es auch in den vier Tagungsräumen zu, mit digitaler Komplettsteuerung von Equipment und Funktionen, großformatigen Touch-Monitoren und wertigem Mobiliar. „Wir haben bei den technischen Feinheiten an nichts gespart – es gibt derzeit nichts Moderneres dieser Art in Rheinland-Pfalz“, ist sich Eric Kunz sicher. Das sei gerade angesichts rückläufiger Nachfrage infolge der Pandemie umso wichtiger, denn „hohe Qualität war schon immer das beste Argument, um sich im Wettbewerb zu behaupten“.

Emils Hotel verfügt zudem über einen Fitnessraum sowie ein kleines Restaurant mit Außenbereich. Über die digitale Gästemappe kann man aber auch einen Tisch im Stammhaus mit angeschlossenem Restaurant reservieren, oder dortige Wellness-Angebote.

Die Investition beziffert Eric Kunz mit 6,7 Millionen Euro netto, 1,8 Millionen Euro davon getragen über Landeszuschüsse der Investitions- und Strukturbank. 15 vollzeitäquivalente Stellen wurden so neu geschaffen. „Der Krise zum Trotz“, sagt der Chef von damit 112 Mitarbeitern, darunter elf Köche und Hotelfachleute in Ausbildung. Allerdings, so räumt er ein, war zu Baubeginn an eine Pandemie noch nicht zu denken.

Heute jedenfalls ist er sicher, den richtigen Weg gegangen zu sein. Erste Reservierungen, noch weit bevor der erste Gast eingekcheckt hat, mögen ihm Recht geben. „Welche Beschränkungen auch immer für unser Gewerbe noch kommen: Es wird eine Zeit nach der Pandemie geben, und dafür sind wir bestens vorbereitet!“ ■
(Andreas Becker)

 www.emilshotel.de



▼ Eric Kunz mit der digitalen Gästemappe in einem der Zimmer.

▲ In Neubau investiert: die Hoteliers-Familie Kunz.



Klientel. Beides setzt sich in Emils Hotel fort, das im November nach 17-monatiger Bauphase an den Start ging: Vater und Tochter teilen sich die Verantwortung und nehmen ganz bewusst jüngere wie etablierte Zielgruppen mit. So möchte man neben Geschäftsreisenden, Touristen und Freizeitsportlern gerade das jüngere Publikum ansprechen.

Das zeigt sich im „Du“ der Ansprache im betont frischen Marketingauftritt. Und so spiegeln es auch die ersten Eindrücke des vierstöckigen, vis-à-vis dem Stammhaus gelegenen Gebäudes wider. Das offen ge-

praktischer Kommunikationskanal zwischen Gästen und Hotel“, wie Catharina Kunz beschreibt.

Sie weiß, wovon sie spricht, schließlich waren digitale Gästemappen das Thema ihrer Bachelor-Arbeit im 2019 absolvierten Hotelmanagement-Studium. Von der Digitalisierung profitierten beide Seiten: „Die papierlose Kommunikation in Echtzeit ist für den Betrieb effizient, mit statistischen

Drei Fragen an Eric Kunz, Kreisvorsitzender des DEHOGA, zur allgemeinen Lage der Gastronomie in der Südwestpfalz:

Herr Kunz, Ihre Branche ist von der Corona-Krise besonders hart getroffen. Lohnt sich da der Neubau eines Hotels überhaupt?

Wäre der Baubeginn diesen März gewesen, hätten wir den wohl vorübergehend gestoppt. Dennoch sind wir von unserem Erfolg überzeugt. Es gilt in diesen Zeiten, sich gut aufzustellen und durchzuhalten. Wir sehen uns mit der Erweiterung gut gerüstet, zumal wir breitere Zielgruppen ansprechen und über mehr Kapazitäten verfügen. Der klare Trend zum Urlaub in Deutschland hat uns von August bis Oktober schon höhere Umsätze beschert als im gleichen Zeitraum 2019. Dieser Trend dürfte anhalten und uns in unserer

touristischen Region beflügeln. Wir sind hier nicht die Einzigen, die deswegen in die Zukunft investieren.

Was können Sie uns über die aktuelle Situation der Gastronomen und Hoteliers in der Südwestpfalz berichten?

Anfang 2020 war die Welt noch in Ordnung. Der Lockdown von April bis Mai wirkte sich katastrophal aus, aber dennoch konnten so gut wie alle mit oder ohne staatliche Hilfe durchhalten. Seit Juli ging es dann aufwärts – mit mehr Touristen und weniger Business-Kunden. Das hat einiges an Boden wieder gutgemacht. Der neuerliche Lockdown im November hat uns alle schier fassungslos gemacht, zumal

unsere Branche die Pandemie keinesfalls befeuert.

Welche Erwartung haben Sie an Politik und Ordnungsbehörden?

Es scheint, als ob Entscheidungen weniger sachdienlich als mit ängstlichem Blick auf die nächste Wahl getroffen werden. Auch Medien erhalten mehr Einfluss. Populistische Maßnahmen aber laufen genauso ins Leere wie halbherzige. Daran krankt unser System schon länger, und dieses Versagen wird jetzt noch offener. Statt die Bereiche herunterzufahren, in denen sich die Leute nachweislich kaum anstecken, sollte man die absolut ausreichenden Regeln durchsetzen, kontrollieren und bei Missachtung sanktionieren. ■ (ab)



Märchenbraut UG

Märchenkleider in großen Größen

Das es in vielen Brautgeschäften keine Übergrößen gibt, war für Uschi Schäfer der Auslöser, ein eigenes Geschäft zu gründen und sich damit ihren Traum zu erfüllen: Ihren Laden „Märchenbraut“ im pfälzischen Kusel hat sie im Juni 2020 eröffnet. „Eigentlich eine schlechte Zeit, denn die Saison 2020 war – vor allem wegen Corona – eigentlich schon gelaufen“, sagt sie. „Aber ich dachte mir: Jetzt oder nie.“

„Das kann doch eigentlich nicht sein“, sagte sich Schäfer: Frauen mit den Maßen 90-60-90 finden leicht ein schönes Brautkleid. Doch wer sich über die Größe 46 hinaus für den „schönsten Tag im Leben“ ausstatten möchte, schaue oft in die Röhre. Also nahm die 51-Jährige, die eigentlich gelernte Pflegekraft ist, diese Aufgabe selbst in die Hand.

Auf Hochzeitsausstellungen suchte sie gezielt nach Designern, die sich an die großen Größen herantrauen. „Das sind nämlich nicht viele“, sagt Schäfer. Sie fand

trotzdem ein paar, bestellte ihre ersten Kleider, suchte sich ein Geschäft in Kusel und startete beruflich neu durch.

Derzeit laufen die Vorbereitungen für die Hochzeitssaison 2021 auf Hochtouren. Wer bei ihr ein Kleid anprobieren möchte, vereinbart vorab einen Termin. „Um das richtige Kleid zu finden, braucht es schon zwei bis drei Stunden“, sagt Schäfer. Ihr sei es sehr wichtig, dass die Braut sich wohlfühle. „Denn wenn man etwas kräftiger ist und schon in zwei oder drei Geschäften war, in denen man nichts in der eigenen Größe gefunden hat, ist das umso wichtiger.“ Zur Auswahl stehen den Kundinnen derzeit rund 150 Brautkleider von zwölf verschiedenen Herstellern. In der Größentabelle kann Schäfer Kleider bis Größe 60 anbieten.

Derzeit ist die „Märchenbraut“ noch eine „One-Woman-Show“, sagt Schäfer und lacht. Allein ihre Tochter helfe ihr dabei, die Social-Media-Kanäle wie Instagram und Facebook zu füttern. Ansonsten ist

die Brautausstatterin mit der Entwicklung ihres Geschäfts zufrieden. „Allein die Lage könnte besser sein“, sagt sie. Deshalb ist sie derzeit auf der Suche nach einem neuen Geschäft, das mehr im Zentrum und für Passanten sichtbar ist. ■ (mek)

 www.maerchenbraut-kusel.de



ZREALITY GmbH

Ein **Messebesuch** per Mausclick

Ein Virus hat die Wirtschaft verändert: Messen fallen aus, Konferenzen finden digital statt und das Homeoffice ist Rückzugsort. Kein Wunder, dass sich Unternehmen eine virtuelle Realität erschaffen. Das Kaiserslauterer Unternehmen ZREALITY ermöglicht mit einem Content-Management-System das Eintauchen in diese Welten.

Auch Kunstausstellungen und Galerien lassen sich mittlerweile gemütlich vom Sofa aus besuchen. Der virtuelle Rundgang durch das Museum und die 3D-Optik beim Betrachten der Kunstwerke begeistern monatlich rund 20.000 Besucher in der Kunsthalle des ZDF in Zusammenarbeit mit verschiedenen deutschen Museen. Durch das eingesetzte Content-Management-System kann der Auftraggeber jederzeit die Inhalte selbst verändern. So lassen sich per Mausclick neue (Kunst-) Welten schaffen. Die Inhalte werden mit der sogenannten Sphere Cloud von ZREALITY verwaltet. So kann die Website von einem Redakteur für Tausende von Besuchern mit einem Knopfdruck aktualisiert werden. Die Plattform optimiert automatisch alle Inhalte für 3D auf allen Kanälen und ermöglicht PC-, Smartphone- und Tablet-Nutzern, die ein VR-Headset besitzen, ein neues Kunsterlebnis.

Für Michael Neidhöfer, gemeinsam mit Jan Knieriemen Geschäftsführer von ZREALITY, lässt sich das System auf alle Branchen übertragen: „Virtual Reality ermöglicht die Kundenansprache online ohne Kompromisse bei der Präsentation der Produkte und stellt einen sicheren, umweltfreundlichen und kostensparenden Weg dar, Produkte zu vertreiben.“ Der CEO für Finanzen und Produktentwicklung sieht global stattfindende Messen als Auslaufmodell. „Wenn eine virtuelle Veranstaltung auf einer stabilen und zugleich innovativen Plattform basiert, so kann sie eine physische Veranstaltung sinnvoll ergänzen und in manchen Fällen sogar vollständig ersetzen.“ Statt für viel Geld um die ganze Welt zu reisen, könnten mit virtuellen Messen deutlich mehr und einfacher Besucher erreicht werden, nennt Neidhöfer weitere Vorteile.

»
Die digitale Kunsthalle der Staatlichen Kunstsammlung Dresden.



«
Temot Autoteile hat für seine Kunden eine globale digitale Veranstaltung realisiert.

Einige Unternehmen nutzen das virtuelle CMS inzwischen auch betriebsintern. Denn wenn es um die Schulung von Mitarbeitern geht, denken die meisten Menschen wohl immer noch an Klassenzimmer mit Computern oder langweilige E-Learning-Fragebögen. Für die Pfalzerwerke hat das Lauterer Unternehmen eine Trainingslösung an Mittelspannungs-Schaltanlagen entwickelt und eröffnet dem Unternehmen damit innovative Möglichkeiten bei der Ausbildung von Mitarbeitern. Die Sphere-Plattform wird dabei zur Verwaltung von Schaltschrankdaten und Zuordnung der Benutzer für Trainingszenarien eingesetzt. „Mit unserer Lösung können die Auszubildenden unter realistischen Bedingungen üben

– und zwar völlig gefahrlos“, so Michael Neidhöfer.

Dass die Hochschule Kaiserslautern einen eigenen Studiengang im Fach „Virtual Design“ anbietet, war ein Glücksfall für ZREALITY, für das inzwischen 15 Mitarbeiter tätig sind. Auch die Geschäftszahlen haben sich in den letzten Monaten durch neue Kunden auf der ganzen Welt in neue, immerhin reale Sphären entwickelt. Betrag der Umsatz im vergangenen Jahr noch 800.000 Euro, so rechnen die beiden Geschäftsführer für 2020 mit einem Umsatz von rund 1,4 Millionen Euro. ■ (dl)

 www.zreality.com

CreateDiv GmbH

Digitalisierungsunternehmen bietet Coworking

„Braucht die Provinz Coworking?“ Mit dieser Frage beschäftigte sich Ralf Jakubczyk-Perret vergangenes Jahr intensiv. Heute ist er sich sicher: „Diese Frage beantworte ich mit einem klaren ‚Ja‘.“ Im Februar eröffnete er in Landau Büroräume, die er seitdem vermietet.

Denn wie es sich anfühlt, mit einem eigenen Unternehmen neu anzufangen, weiß Jakubczyk-Perret: Im Jahr 2018 gründete er mit der Gesellschafterin Rowena Arnold die CreateDiv GmbH, ein Unternehmen, das Websites, Apps, Newsletter, Werbebanner und Programmierungen für Werbeagenturen und Endkunden – hauptsächlich aus dem Pharma-Bereich – anbietet. Nach einem Start zu dritt ist das CreateDiv-Team heute auf ein Team mit sechs festgestellten Mitarbeitern, drei Auszubildenden und zwei Aushilfen angewachsen. Derzeit betreuen sie mehrere große Agenturen in Deutschland und 10 bis 15 Endkunden aus der Region rund um Landau.



Jakubczyk-Perret will seine Kunden auf ihrem Weg der Digitalisierung begleiten und beraten, sagt er. Dass Digitalisierung und eine dezentrale Arbeitsweise dabei oft Hand in Hand gehen, davon ist der 42-Jährige überzeugt: „Das Büro, wie wir es heute vielerorts noch kennen,

wird bald der Vergangenheit angehören.“ Nicht nur, dass alle immer und zu jeder Zeit erreichbar sein wollen. „Viele müssen auch von unterwegs und an unterschiedlichen Standorten arbeiten“, sagt er. Was die digitale Generation suche, sei Flexibilität, Synergien und die Möglich-

keit, einen schnellen Start hinzulegen. Als im Gebäude von CreateDiv Räume frei wurden, überlegte Jakubczyk-Perret deshalb nicht lange. „Ich dachte mir, wir probieren das Coworking im Kleinen in Landau mal aus“, erinnert er sich. Nach wenigen Umbaumaßnahmen konnte er bereits im Februar 2020 einen großen Konferenzraum, zwei kleine Büroeinheiten für vier und für zwei Personen sowie ein Großraumbüro, in dem neun Personen Platz finden, anbieten. Nach ersten vorsichtigen Anfragen übernahm eine befreundete Firma die zwei kleinen Büroeinheiten bis Ende 2020. „Weitere Anfragen kommen jetzt nach und nach über unsere selbst entwickelte Buchungsplattform bei uns rein“, sagt Jakubczyk-Perret. Der Vorteil für die Mieter: Sie müssen sich um nichts kümmern, können sich einfach hinsetzen und loslegen. Auch die Mietkosten hielten sich in Grenzen, sagt Jakubczyk-Perret. Ein Vorteil, vor allem für junge Unternehmen. ■ (mek)

 www.creatediv.de

Technische Werke Ludwigshafen AG

TWL überwachen Luftqualität

Die Technischen Werke Ludwigs-hafen (TWL) bieten in Zeiten von Corona Raumluftüberwachung mittels Luftqualitätssensoren an. Büros, Industriehallen oder Pausenräume werden dabei mit Sensoren ausgestattet. Diese ermöglichen die permanente Echtzeitüberwachung der wichtigen Parameter über eine IoT-Plattform. Fällt einer der überwachten Werte in einen kritischen Bereich, empfiehlt das System sofort eine passende Gegenmaßnahme. Fehlt zum Beispiel Sauerstoff oder wird der CO₂-Grenzwert überschritten, sollte eine Stoßlüftung stattfinden. Das System meldet, wenn die richtige Luftqualität

wieder erreicht ist. Hierbei können sofortige Benachrichtigungen über App, E-Mail, Anruf oder SMS eingestellt werden. Die CO₂-Werte können somit einfach und bequem über individuelle und angepasste Dashboards zum Beispiel per Smartphone abgerufen werden.

Das Unternehmen brachte das System bereits beim Testspiel des Handball-Bundesligisten Eulen Ludwigshafen vor 250 Zuschauern an den Start. In der Friedrich-Ebert-Halle wurden hierfür zehn kabellose Sensoren eingesetzt, die in den Vorräumen und im großen Saal der Halle die CO₂-Konzentration in der Luft ge-

messen haben. Diese Maßnahme sollte dazu beitragen, eine mögliche Ansteckungsgefahr durch Viren, die sich durch die Atemluft verbreiten, zu reduzieren. Bei Überschreitung eines vorab eingestellten Grenzwerts von 1.000 ppm des CO₂-Gehalts in der Raumluft wäre eine Warnmeldung an den Veranstalter beziehungsweise Mitarbeiter der LUKOM-Haustechnik gesendet worden. ■

 www.twl.de





Das Jägerstübchen-Team: Sebastian Glas, die Azubis Jason Schuster und Max Kowalski, der stellvertretende Küchenchef Florian Killius und Inhaber Helmut Glas (v.l.n.r.).

Landgasthof Jägerstübchen

„Jeder hat eine **zweite Chance** verdient“

Beim Konkurrenzkampf um Fachkräfte hat die Gastronomie eher schlechte Karten. Helmut Glas, in der dritten Generation Chef des Landgasthofs Jägerstübchen in Neustadt-Hambach, gibt deshalb auch Azubis mit einem schwierigen Hintergrund eine Chance – und hat damit gute Erfahrungen gemacht.

„Die Zeugnisse lege ich bei einem Bewerbungsgespräch erst einmal beiseite“, so der 44-jährige Gastwirt, der eigentlich Bankkaufmann gelernt hat, bevor er 2007 das Restaurant Jägerstübchen mit sechs Gästezimmern von seinen Eltern übernahm. „Denn mir geht es in einem ersten Schritt darum, die jungen Leute kennenzulernen und herauszufinden, ob der Beruf eines Hotelfachmanns oder eines Kochs für sie überhaupt das Richtige sein könnte.“ Dabei sollen vor allem mehrere Praktika helfen, zu denen Glas die Kandidaten für eine Ausbildung in seinem Betrieb einlädt – auch um dem Abbruch einer Lehre vorzubeugen, eine Erfahrung, die er schon häufig machen musste. „Ich halte allerdings nichts davon, diese Praktika über Monate auszuweiten und die potenziellen Azubis als billige Arbeitskräfte zu nutzen. Meist kann man schon nach einigen Tagen sehen, ob es passt.“

Als wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung sieht der Gastronom vor allem das gute Betriebsklima. „Meinem Team – derzeit sind es rund zehn Mitarbeiter, inklusive dreier Auszubildender – muss es Spaß machen, im Jägerstübchen zu arbeiten. Sie müssen gerne kommen und nicht nur, weil die Eltern Druck machen. Und wenn es einmal hakt, sei es im Job oder

auch privat, steht meine Tür immer offen und wir versuchen gemeinsam, eine Lösung zu finden.“ Manchmal muss man auch einfach nur ein bisschen Geduld haben, weiß der erfahrene Ausbilder und denkt dabei an seinen derzeitigen Koch-Azubi, der mit 13 Jahren erstmals im Rahmen eines Hauptschulpraktikums zu ihm kam und nun mit großem Engagement seine Lehre begonnen hat.

Vertrauen bewiesen: auch schwierige Fälle bekommen eine Chance

Glas gibt jedoch auch schwierigen Fällen eine Chance. „Ich denke da beispielsweise an einen jungen Mann, der seine Ausbildung abbrechen musste, weil er Geld entwendet hatte. Bei mir konnte er die Ausbildung fortsetzen – obwohl einige meiner Gäste seine Geschichte kannten und mich auf das vermeintliche Risiko hinwiesen. Und mein Vertrauen wurde nicht enttäuscht.“

Geholfen hat Glas zudem sein Einsatz in der Jugendarbeit, wo er sich über Themen wie Drogen und Alkoholmissbrauch informierte. So bildet er auch immer wieder junge Leute aus, die aus einem solchen Umfeld stammen. „Ich bin in einer Gastwirtschaft aufgewachsen, der Umgang mit Alkohol ist mir vertraut, und wenn meine Lehrlinge in diesem Kontext Probleme haben, versuche ich ihnen zu helfen – selbst wenn möglicher-

weise ein Entzug nötig ist. In den aktuellen Corona-Zeiten, als wir geschlossen hatten, habe ich auch vor diesem Hintergrund den Kontakt zu meinen Azubis aufrechtgehalten, um sicherzustellen, dass sie nicht abrutschen.“

Das gute Miteinander ist ein wichtiger Grund, warum seine Azubis nach einigen Wanderjahren nach der Lehre gerne wieder nach Neustadt-Hambach zurückkommen, wie der stellvertretende Küchenchef Florian Killius, der 2011 seine Lehre zum Koch im Jägerstübchen erfolgreich absolvierte und seit Anfang 2020 wieder Teil der Mannschaft ist. Gerade erst hat er den Ausbilderschein abgelegt. „Man muss auf die Azubis eingehen und ein Vorbild sein“, meint auch er.

Bei einem Thema hat er diese Funktion allerdings nicht erfüllen können. „Eigentlich wollte ich mit dem Rauchen aufhören. Schließlich hat unser Chef den Nichtraucher in unserem Team fünf Tage mehr Urlaub eingeräumt, um die Raucherpausen auszugleichen und einen Anreiz zum Aufhören zu schaffen“, erzählt er. „Im nächsten Jahr starte ich aber einen neuen Versuch – versprochen.“ ■ (UC)

 www.landgasthof-jaegerstuebchen.de

CRG Automationstechnik GmbH

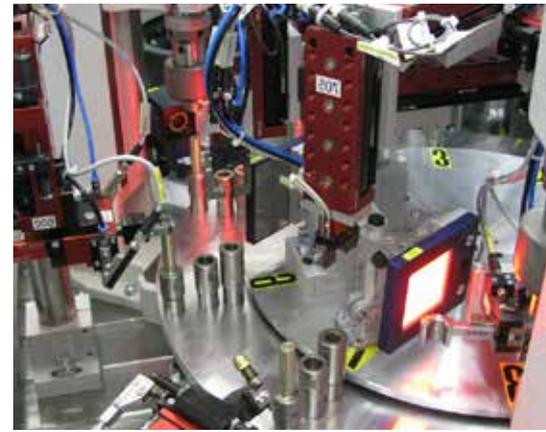
Innovationen aus der Pfalz

Mit der Entwicklung einer speziellen Montagevorrichtung für Schlauchsysteme hat die CRG Automationstechnik GmbH einen Beitrag zu verbesserten Scheibenwaschanlagen geleistet. Wie Geschäftsführer Volker Rau erläuterte, können die Spritzdüsen künftig direkt auf den Wischern befestigt werden, statt wie bisher üblich an der Karosserie. In der vollautomatischen Montageanlage werden die kleinen Wasserschläuche mit einer ausgeklügelten Technik derart fixiert, dass sie auch einem Dauerbetrieb standhalten. Die Anlage ist ein Beispiel für die Innovationskraft des Unternehmens, das in der idyllisch gelegenen Gemeinde Riesch-

weiler-Mühlbach bei Zweibrücken beheimatet ist.

Seit 25 Jahren besteht das Unternehmen, das derzeit 20 Mitarbeiter hat. In dieser Zeit hat es rund 300 Anlagen entwickelt und gebaut, darunter viele hoch komplexe Automatisierungslösungen für Montage-, Handling- und Prüfsysteme, hauptsächlich für die Automotive-Industrie, aber auch für andere Wirtschaftszweige, unter anderem Haushaltsgeräte, Elektroindustrie und Bauwesen.

Weitere Beispiele für vollautomatische Systeme sind Sortier- und Prüfanlagen für Metallteile, roboterbasierte Verpackungsanlagen oder Systeme zur



Laserbeschriftung von Zylinderkopf-dichtungen. Viele der Anlagen, in denen Roboter, Kameras und Sensoren integriert sind, dienen der Qualitätskontrolle. Zu den Kunden zählen beispielsweise Schaeffler oder Opel. ■ (gm)

 www.crg-automation.de

WABAU Massiv-Haus Bauträger GmbH & Co. KG

Schlüsselfertiges Bauen im Rentenalter

Was seine Häuser von denen anderer Bauträger unterscheidet? Da muss Jürgen Waldherr nicht lange überlegen: „Die massive Bauweise und der Vollwärmeschutz.“ Und: Der 74 Jahre alte Diplomingenieur, Architekt und Geschäftsführer von Wabau Massivhaus, besitzt 45 Jahre Erfahrung in Sachen Häuserbau.

Angefangen hatte alles bereits kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges. Der Vater, Fritz Waldherr, ebenfalls Architekt, gründete 1949 sein eigenes Büro in Dreisen. Sein Sohn Jürgen stieg 1972 mit ein und bemerkte schnell, wohin sich der Trend in Sachen Häuserbau entwickelte: „Die Bauinteressenten gingen weniger zum Architekten, sondern zu Bauträgern“, erinnert er sich. Jürgen Waldherr folgte diesem Trend und gründete 1975 die Firma Wabau Massivhaus als Bauträger für

schlüsselfertiges Bauen. Was 1975 mit Waldherr und seiner Ehefrau Anneliese begann, ist heute ein Unternehmen mit fünf Angestellten, die im Büro eines barocken Gebäudes in der Innenstadt von Kirchheimbolanden arbeiten. „Unser Schwerpunkt liegt nach wie vor auf schlüsselfertigem Bauen“, sagt Waldherr. Das sind derzeit vor allem Einfamilien- und Reihenhäuser sowie Doppelhäuser.

In den 80er und 90er Jahren baute sein Unternehmen vermehrt Mehrfamilienhäuser mit Eigentumswohnungen, erzählt Waldherr. Viele Menschen legten damals ihr Geld in Wohnungen an, weil man diese relativ schnell abschreiben konnte. Auch die Projektentwicklung verfolgte die Bauträger-Firma, kaufte Grundstücke, erschloss diese und bebaute sie. Sein größtes Projekt? „Das war

im Jahr 2005 in Raunheim bei Rüsselsheim. Dort haben wir gleich 19 Häuser gebaut“, sagt Waldherr. Heute führt die Wabau Massivhaus in ihrem Katalog 20 verschiedene Haustypen auf. Der Aktionsradius des Unternehmens umfasst die Region um Kirchheimbolanden. „Alles, was in einer Stunde Fahrzeit von hier aus erreichbar ist“, sagt Waldherr. Denn eines ist ihm besonders wichtig: „Wir bauen ausschließlich mit Handwerksbetrieben aus der Umgebung.“ Falls in Wabau-Häusern mal etwas kaputt ist, seien Heizungsbauer oder Elektriker schnell vor Ort.

Die Auftragslage von Wabau Massivhaus bezeichnet der Geschäftsführer derzeit als gut. „Für nächstes Jahr haben wir schon wieder etliche Neuaufträge“, sagt er. Ansonsten wünscht sich der Geschäftsführer für die Zukunft, einen Nachfolger zu finden, der sein Unternehmen weiterführt. „Ich bin ja eigentlich schon längst im Rentenalter“, sagt er. ■ (mek)

 www.wabau-massivhaus.de

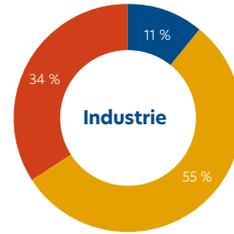


Konjunktureller Tiefpunkt überwunden

Die meisten Branchen in der Pfalz haben den wirtschaftlichen Tiefpunkt, der durch die Pandemie-Maßnahmen ausgelöst wurde, bereits überwunden. Dank des milliardenschweren Hilfsprogramms der Bundesregierung ist Deutschland trotz allem bisher einigermaßen glimpflich durch die Krise gekommen.

Der Konjunkturklimaindex ist nach seinem Einbruch im Frühjahr auf den Tiefstand von 70 Punkten im Herbst wieder auf 96 Punkte geklettert. Allerdings schreitet die Wiederbelebung je nach Bereich unterschiedlich schnell voran. Dabei bleibt die Corona-Pandemie Risikofaktor Nr. 1 für die Geschäftsentwicklung, wie gut drei

Viertel der Betriebe bestätigen. Die aktuelle Geschäftslage wird von 44 Prozent der Unternehmen als „zufriedenstellend“ bezeichnet, 27 Prozent nennen die Lage „gut“ und 29 Prozent „schlecht“. Beim Konjunkturtrend rechnet mehr als die Hälfte der Unternehmen mit einer gleichbleibenden Entwicklung in den nächsten zwölf Monaten. ■



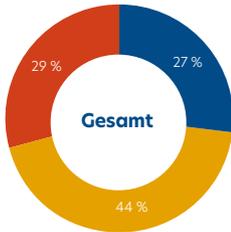
Exporte

Industrie
mehr: 11 %
gleichbleibend: 55 %
weniger: 34 %

Geschäftslage

Industrie
gut: 29 %
zufriedenstellend: 40 %
schlecht: 31 %

Handel
gut: 27 %
zufriedenstellend: 52 %
schlecht: 21 %



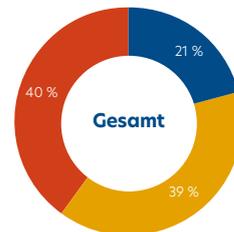
Dienstleistungen
gut: 21 %
zufriedenstellend: 48 %
schlecht: 31 %

Gastgewerbe
gut: 35 %
zufriedenstellend: 35 %
schlecht: 30 %

Investitionen (Inland)

Industrie
mehr: 28 %
gleichbleibend: 35 %
weniger: 37 %

Handel
mehr: 17 %
gleichbleibend: 46 %
weniger: 37 %



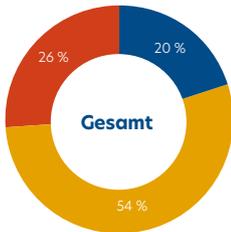
Dienstleistungen
mehr: 14 %
gleichbleibend: 44 %
weniger: 42 %

Gastgewerbe
mehr: 18 %
gleichbleibend: 20 %
weniger: 62 %

Geschäftserwartungen

Industrie
besser: 23 %
gleichbleibend: 57 %
schlechter: 20 %

Handel
besser: 12 %
gleichbleibend: 55 %
schlechter: 33 %



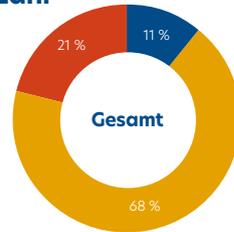
Dienstleistungen
besser: 21 %
gleichbleibend: 51 %
schlechter: 28 %

Gastgewerbe
besser: 11 %
gleichbleibend: 47 %
schlechter: 42 %

Beschäftigtenzahl

Industrie
mehr: 10 %
gleichbleibend: 63 %
weniger: 27 %

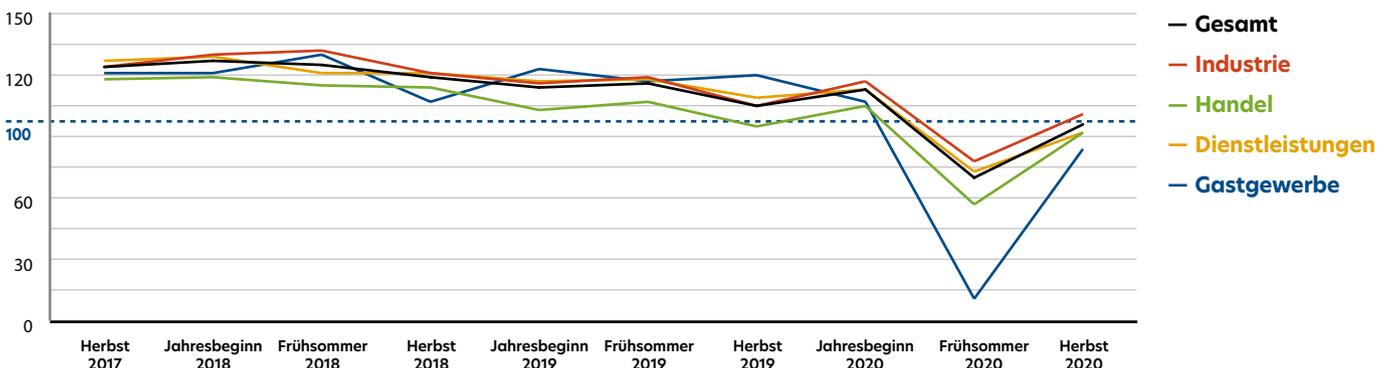
Handel
mehr: 9 %
gleichbleibend: 76 %
weniger: 15 %



Dienstleistungen
mehr: 13 %
gleichbleibend: 71 %
weniger: 16 %

Gastgewerbe
mehr: 9 %
gleichbleibend: 71 %
weniger: 20 %

Konjunkturklimaindex



Neues Förderprogramm Betriebliche Weiterbildung

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen stellt Unternehmen und Beschäftigte in Rheinland-Pfalz vor große Herausforderungen. Konkret bringt die Transformation der Arbeitswelt spezifische Weiterbildungsbedarfe in verschiedenen Branchen und Berufen mit sich – ganz abgesehen von der Coronapandemie, die diese Entwicklung zusätzlich beschleunigt hat. Das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz hat vor diesem Hintergrund das neue Förderprogramm Betriebliche Weiterbildung aufgelegt.

Rheinland-pfälzische Unternehmen werden mit dem neuen Programm seit Oktober bei der Finanzierung von betrieblichen Weiterbildungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt.

• **Wer wird gefördert?**

Zielgruppe sind Erwerbstätige in Unternehmen des Privatrechts. Die Unternehmen müssen ihren Sitz oder eine selbstständige Niederlassung in Rheinland-Pfalz haben.

• **Was wird gefördert?**

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen mit maximal 120 Stunden

werden gefördert. Die Weiterbildungen sollen – orientiert am Bedarf des jeweiligen Unternehmens – der Verbesserung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz dienen. Sowohl Weiterbildungen bei Bildungsträgern als auch Inhouse-Schulungen sind förderfähig.

• **Welche Kosten werden übernommen?**

Die Förderung kann bis zu 50 Prozent der förderfähigen Gesamtausgaben je Teilnehmer betragen. Die maximale Fördersumme je Teilnehmer beträgt 1.500 Euro, je Unterneh-

men ist die Förderung auf 30.000 Euro pro Jahr limitiert. Förderfähig sind u.a. Teilnahmeentgelte, Personalkosten, wenn die Weiterbildung außerhalb des Unternehmens stattfindet, und Personalausgaben. ■

 www.pfalz.ihk24.de,
Nr. 2976626

Weitere Infos



Neues EU-Handelsportal Access2Markets

Im Oktober wurde das neue Online-Handelsportal der EU-Kommission „Access2Markets“ freigeschaltet. Es verbindet die bekannten Funktionen und Inhalte der an Exporteure gerichteten Market Access Database mit dem an Importeure gerichteten Trade Helpdesk. Zusätzlich bietet das Portal ein Instrument zur Selbst-

einschätzung der Ursprungsregeln (ROSA). Bei ROSA können Unternehmen ihr Produkt sowie die am Handel beteiligten Länder eingeben, um zu erfahren, ob sie Freihandelsklauseln nutzen können oder weiterhin den vollen Zollsatz zahlen müssen. Die neue Website enthält damit produktspezifische Informationen für alle

EU-Länder und für mehr als 120 Exportmärkte in der ganzen Welt zu Zöllen und Steuern, Zollverfahren, präferenziellen Ursprungsregeln, Handelsbarrieren, Produktanforderungen sowie der Handelsstatistik. ■

 www.trade.ec.europa.eu/access-to-markets/de/content

KONTAKT

Franziska Weisenbach

Tel. 0621 5904-1910
franziska.weisenbach@pfalz.ihk24.de

Verbraucherpreisindex für Deutschland



| Jahr / Monat | | | | Veränderungen in % | |
|--------------|--------|-----------|---------|--------------------|--------------|
| 2019 | 2020 | | | Oktober 2020 | Oktober 2020 |
| Oktober | August | September | Oktober | September 2020 | Oktober 2019 |
| 106,1 | 106,0 | 105,8 | 105,9 | +0,1 | -0,2 |

Autoren

ab = Andreas Becker
mek = Corina Busalt
uc = Ulla Cramer
FuH = Sabine Fuchs-Hilbrich
gm = Gerd Martin
kahy = Katja Hein
kh = Kira Hinderfeld
rad = Anette Konrad
dl = Dirk Leibfried
kes = Alexander Kessler
mara = Marion Raschka

Weitere Infos unter www.pfalz.ihk24.de, Nummer 26517

Eintragungspflicht in Handwerksrolle

Bestimmte Betriebe, die bislang ausschließlich IHK-zugehörig waren, müssen bis 14. Februar einen Antrag auf Eintragung in die Handwerksrolle stellen. Dies gilt, soweit sie neben ihrer Haupttätigkeit auch untergeordnete Tätigkeiten in bestimmten Handwerken durchführen, wie beispielsweise Fliesenhändler, die neben ihrer Haupttätigkeit auch gelegentlich Fliesen verlegen.

Diese Betriebe haben zwar Bestandsschutz, müssen also keinen Meisterbrief

nachholen, jedoch in die Handwerksrolle eingetragen werden – es sei denn, ihr handwerklicher Nebenbetrieb ist unerheblich.

Folgende zwölf Handwerke sind betroffen:

- Fliesen-, Platten- und Mosaikleger
- Betonstein- und Terrazzohersteller
- Estrichleger
- Behälter- und Apparatebauer
- Parkettleger
- Rollladen- und Sonnenschutztechniker

- Drechsler und Holzspielzeugmacher
- Böttcher
- Glasveredler
- Schilder- und Lichtreklamehersteller
- Raumausstatter
- Orgel- und Harmoniumbauer

Sollte Ihr Unternehmen von den gesetzlichen Änderungen betroffen sein oder bestehen Unsicherheiten darüber, kontaktieren Sie uns. ■

 www.pfalz.ihk24.de,
Nr. 4709272



KONTAKT

Jeannette Ludwicki

Tel. 0621 5904-2030
jeannette.ludwicki
@pfalz.ihk24.de

Aufstiegsbonus I auf 2.000 Euro verdoppelt

Weiterbildung lohnt sich jetzt doppelt: Statt 1.000 Euro erhalten frischgebackene Industriemeister, Fachwirte und Betriebswirte nun 2.000 Euro „Aufstiegsbonus I“. Die Erhöhung gilt rückwirkend zum 1. Januar 2020 und ist ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung.

„Berufliche Bildung ist wichtig und viel wert“, hatte Wirtschaftsminister Volker Wissing die Erhöhung des Aufstiegsbonus I begründet. „Unsere mittelständische Wirtschaft

bietet attraktive Berufsbilder, vielfältige Chancen auf ein gutes Auskommen, einen sicheren Arbeitsplatz sowie ein erfüllendes Arbeitsleben. Mit der Verdopplung der Förderung ermuntern wir unsere Fachkräfte, in sich selbst und damit ihre persönlichen Chancen zu investieren“, so Wissing.

Für den Antrag gilt: Die Fortbildungsprüfung muss der Stufe 6 oder 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens DQR entsprechen (Bachelor- bzw. Masterniveau). Der Aufstiegsbonus I wird unter anderem

gewährt für Industriemeister sowie gleichwertige Fortbildungsprüfungen in kaufmännischen Berufen.

Die Absolventen müssen zu dem Zeitpunkt, an dem das Prüfungsergebnis festgestellt wurde, ihren Erstwohnsitz oder ihre Arbeitsstelle in Rheinland-Pfalz haben. Ab dann haben sie vier Monate Zeit, den Antrag bei der IHK zu stellen. Die IHK Pfalz prüft die Anträge der erfolgreichen Absolventen und leitet den Bonus bei positivem Bescheid an diese weiter.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden laut rheinland-pfälzischem Wirtschaftsministerium fast 5.000 Fortbildungsabschlüsse mit dem Aufstiegsbonus I finanziell gewürdigt. ■

 www.pfalz.ihk24.de,
Nr. 3973000

KONTAKT

Christin Steinz

Tel. 0631 41448-2713
christin.stein
@pfalz.ihk24.de



Steuerliche Forschungsförderung: Bescheinigungsstelle geht online

Forschende Unternehmen können ab sofort ihre Forschungsvorhaben zertifizieren lassen und mit einer entsprechenden Bescheinigung eine steuerliche Forschungszulage beim

Finanzamt beantragen. Die Prüfung der Anträge und das Ausstellen der Bescheinigungen übernimmt die neue Bescheinigungsstelle Forschungszulage, die gemeinsam vom VDI Techno-

logiezentrum GmbH, dem DLR Projektträger und der AiF Projekt GmbH betrieben wird. ■

 www.bescheinigungsforschungszulage.de

Umgang mit **geistigem Eigentum**

Jedes Unternehmen möchte sein Wissen, Know-how, Patente, Software, Marken etc. schützen. Der Umgang damit ist aber sehr unterschiedlich. Während große Unternehmen spezialisierte Abteilungen hierfür unterhalten, die mit Juristen und Patentfachleuten ausgestattet sind, oder Kanzleien hiermit betrauen, ist das Thema im Mittelstand und bei kleinen Unternehmen eher eine Herausforderung. Fakt ist aber, dass sich auch kleine und mittlere Unternehmen mit Übergriffen, dreisten Kopien im In- und Ausland sowie folgenschweren Rechtsstreitigkeiten konfrontiert sehen.

Unternehmen brauchen daher eine angepasste IP-Strategie. Das QIMIP, eine eigenstän-

dige Abteilung des Deutschen Instituts für Erfindungswesen, hat sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmen bei diesem Thema zu unterstützen. Die von ihm entwickelte Norm DIN 77006 behandelt alle Vorgänge im Unternehmen, bei denen der Umgang mit Intellectual Property (IP) in der betrieblichen Wertschöpfung zum Tragen kommt, und gibt Hinweise zum nutzbringenden und risikoarmen Vorgehen. ■

 www.pfalz.ihk24.de,
Nr. 4895244

KONTAKT

Markus Falkner

Tel. 06341 971 2581
markus.falkner
@pfalz.ihk24.de

E-Rechnungs-Pflicht für Lieferanten des Bundes

Bereits im April ist in Deutschland eine weitere Stufe der E-Rechnungs-Pflicht in Kraft getreten. Nachdem die Auftraggeber des Bundes bereits seit November 2019 elektronische Eingangsrechnungen akzeptieren müssen, gilt diese Verpflichtung seit April auch für alle öffentlichen Rechnungsempfänger auf Landes- und kommunaler Ebene.

Nun folgte für Lieferanten des Bundes die ausschließliche Verpflichtung zur rein elektronischen Rechnungsstellung. Seit dem 27. November dürfen die rechnungsempfangenden Stellen des Bundes nämlich alle papierbasierten Rechnungen oder Rechnungen, die als

einfaches PDF übermittelt werden, zurückweisen. ■

Weitere Infos:

 www.verband-e-rechnung.org

KONTAKT

Steffen Blaga

Tel. 0621 5904-2100
steffen.blaga
@pfalz.ihk24.de



Corona: Trotz Schließung ist **Gewerberaummiete zu zahlen**

Schon kurz nachdem wegen der Corona-Pandemie Betriebsschließungen behördlich angeordnet worden waren, wurde die Frage aufgeworfen, ob von der Schließungsanordnung Betroffene dennoch die Miete für ihre Geschäftsräume zahlen müssen.

„Befeuert“ wurde die Diskussion auch durch das Verhalten einiger Großkonzerne, die in der Corona-Krise vorsorglich keine Miete für ihre Gewerberäume zahlen wollten. Das Gesetz sieht lediglich einen speziellen Kündigungsschutz bei Corona-bedingten Mietrückständen vor. Zur Zahlung der Miete bleibt der Mieter hingegen verpflichtet. Mit Urteil vom 30.07.2020 (Az. 5066/20) hat das Landgericht

Heidelberg diese Rechtsauffassung bestätigt. Allen anderen Überlegungen erteilte das Gericht eine Absage. Diese reichten von der Verneinung der Mietzahlungspflicht über ein Minderungsrecht bis hin

zur Lösung über das Gewährleistungsrecht und den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage.

In dem Fall konkret betroffen war eine Filiale einer

Textil- Einzelhandelskette, die aufgrund der Corona-Verordnung geschlossen wurde. Wegen der Schließung verweigerte der Mieter die Zahlung der Miete für zwei halbe Monate. Zwar wies der Fall einige Besonderheiten auf, die Tendenz scheint aber eindeutig zu sein: Trotz behördlich angeordneter Schließung in der Corona-Krise bleibt der Mieter zur Zahlung der Gewerberaummiete verpflichtet. ■



Praxistipp

Betroffene Mieter sollten nicht einfach nicht zahlen! Miteinander reden hilft. Die Beteiligten können sich jederzeit über eine Mietstundung oder eine Reduzierung der Miete verständigen. Die Beteiligten sollten überlegen, wie sie gemeinsam durch diese schwierige Situation gehen können. Zur Sicherheit beider Seiten und für den Fall einer etwaigen gerichtlichen Auseinandersetzung sollten die Vereinbarungen schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet werden.

KONTAKT

Heinrich Jöckel

Tel. 0621 5904-2010
heinrich.joeckel
@pfalz.ihk24.de



Wissing verleiht Wirtschaftsmedaille an Martina Nighswonger

Wirtschaftsminister Volker Wissing hat die Vizepräsidentin der IHK Pfalz und erfolgreiche Unternehmerin Martina Nighswonger in Mainz für ihr herausragendes Engagement für die Wirtschaft in Rheinland-Pfalz mit der Wirtschaftsmedaille geehrt. Nighswonger setzte sich in herausragender Weise für die Wirtschaft in Rheinland-Pfalz ein, trete für die Belange der Betriebe im Land ein, und die Ausbildung

junger Menschen liege ihr am Herzen, sagte Wissing.

„Mit ihrem besonderen Einsatz für die Ausbildung junger Menschen gerade im ländlichen Raum beweist Frau Nighswonger unternehmerischen Weitblick. Sie schafft und sichert Arbeits- und Ausbildungsplätze vor Ort und trägt dazu bei, dass sich die Region gut entwickeln kann. Das Engagement von Frau Nighswonger für die Wirtschaft in Rheinland-

Pfalz und für die Region im Speziellen hat unbedingt Anerkennung verdient. Ich gratuliere Ihnen ganz herzlich zur Auszeichnung mit der Wirtschaftsmedaille“, so Wissing.

Nighswonger hat 2010 die Gechem GmbH mit Sitz in Kleinkarlbach als „Quereinsteigerin“ übernommen. Zuvor war sie fast 30 Jahre in leitender Funktion im Bankwesen tätig. Als alleinige Gesellschafterin und Geschäfts-

führerin hat Nighswonger das Unternehmen seither stark weiterentwickelt. Die Unternehmerin ist außerdem Mitglied im Präsidium der IHK Pfalz. Bereits seit 2005 war sie als IHK-Prüferin und später in verschiedenen IHK-Arbeitsausschüssen tätig.

Neben ihrer Tätigkeit als Prüferin bei der IHK hat sie den „Ausbildungsverbund Leiningerland“ mit anderen Unternehmen in der Region aufgebaut. ■

Wirtschaftsjunioren räumen auf

Im September nahmen über 20 Personen am World Cleanup Day im Stadtteil Mannheim-Jungbusch teil. Die Reinigungsinitiative ging von den Wirtschaftsjunioren Mannheim-Ludwigshafen und CleanLup Ludwigshafen aus. Innerhalb von zwei Stunden konnten mehr als zehn große Säcke voller Müll gesammelt werden, darunter jede Menge Zigarettenkippen, Plastikflaschen und sogar ein Kinderwagen.

Giuseppe Randisi und Azize Ekinici, Kreissprecher der

Wirtschaftsjunioren, möchten als Stimme der jungen Wirtschaft einen Anteil zu einer sauberen Stadt beitragen. „Auch wenn wir die ganze



Stadt nicht komplett sauber bekommen, möchten wir mit unserer Aktion ein besseres Bewusstsein schaffen, den Müll zu reduzieren und vor allem nicht in die Natur zu werfen“, so Randisi. Ekinici fügt hinzu: „Wenn mehr Menschen solche Maßnahmen durchführen, zeigen wir, wie wichtig es ist, dass jeder Einzelne ein Teil dieser Gesellschaft ist und somit Einfluss auf die Sauberkeit seiner Stadt hat.“

Der World Cleanup Day (WCD) ist eine weltweite Bürgerbewegung gegen die Vermüllung unseres Planeten und für mehr Stadtsauberkeit. Der WCD findet jährlich am dritten Samstag im September statt. ■



„Darauf könnt ihr ein Leben lang stolz sein“

Statt Feier: IHK Pfalz überrascht Absolventen mit Glückwünschen von Comedian Christian „Chako“ Habekost – erstes Video im neuen YouTube-Kanal der IHK Pfalz

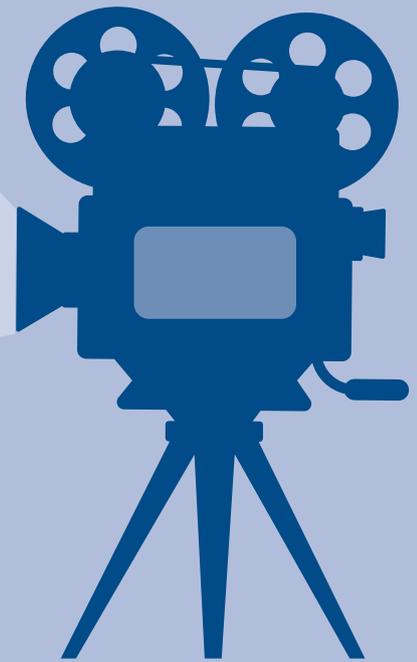
Eine gelungene Überraschung: Über 300 Absolventen erhielten als kleinen Trost für die abgesagte Abschlussfeier eigens ein kurzweiliges „Glückwunsch- und Respekt-für-eure-Leistung-Video“ des bekannten Comedians Chako. Produziert wurde es von der IHK Pfalz in Zusammenarbeit mit dem Hörfunksender bigFM.

Vier Minuten lang nimmt Chako, der die Feier sonst moderiert, die Absolventen virtuell an die Hand: Er babbelt in bestem Pälzisch, wie die Absolventenfeier im Palatinum Mutterstadt so abgelaufen wäre.

„Stellt euch vor, ihr würdet hier einrollen und einen Parkplatz suchen, erst keinen finden, dann doch, dann würdet ihr reingehen, mit euren Familien, und gleich gibt's das Zeugnis, so feierlich alles“, erzählt Chako begeistert, zeigt das Palatinum und setzt sich in die leeren Stuhlreihen. Hier wären über 500 Gäste und Ehrengäste anwesend, die fertigen Industrie-

und Fachmeister, Fachwirte, Fachkaufleute und Betriebswirte aus allen vier Weiterbildungszentren der IHK Pfalz. „Aber dieses Jahr geht's nicht – da kann man nix machen.“

Chako spricht augenzwinkernd auch am Rednerpult, lobt die Leistung der Absolventen, die jahrelang auf ihren Abschluss hingearbeitet haben. „Darauf könnt ihr ein Leben



lang stolz sein“, und zeigt in seiner unnachahmlichen Art die Meisterbriefe und Urkunden, die die Absolventen statt auf der Bühne nun per Post bekommen haben. Zum Schluss erhebt er sein Glas Sekt: „Alla-hopp, nun lasst es krachen!“

Das Video ist gleichzeitig das erste auf dem neuen YouTube-Kanal der IHK Pfalz. Bewegtbild wird in der künftigen Kommunikation der Kammer einen größeren Raum einnehmen, und der Kanal wird im kommenden Jahr vermehrt befüllt werden. Zu sehen sind dort bereits amüsante Ausschnitte vom Videodreh mit Chako – reinklicken lohnt sich! ■



⤴ Christian „Chako“ Habekost beim Videodreh des Überraschungs-Clips. Aufgrund von Corona musste die Feier leider entfallen – auf diesem Weg können die Absolventen jedoch zumindest digital anstoßen.



Sachverständiger

Dipl.-Ing. Ralf Hörold, Stichelgasse 2 a, 67229 Gerolsheim, der als Sachverständiger für „Probenehmer für Wert- und Reststoffe sowie genehmigungspflichtige Abfälle“ öffentlich bestellt und vereidigt war, hat am 16.09.2020 seine öffentliche Bestellung zurückgegeben. Die öffentliche Bestellung ist hiermit erloschen.

Schlichtungsausschuss

Die IHK Pfalz beruft nachfolgend aufgeführte Personen für die Amtsperiode vom 01.10.2020 bis 30.09.2024 in den Ausschuss zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Berufsausbildungsverhältnis gemäß § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG):

Beauftragte der Arbeitnehmer

1. Christian Hartard
2. Rüdiger Stein
3. Angelika Feusette

Beauftragte der Arbeitgeber

1. Werner Hafenmayer
2. Bernd Dreyer
3. Gerhard Stolz

Ludwigshafen am Rhein, den 30.09.2020

Erratum

Das Foto auf Seite 13 der vorigen Ausgabe zeigt nicht Gunnar Schwarz, Inhaber von Schwarz-IT in Waldfishbach-Burgalben, sondern Falko Faschon von 4S IT-Solutions, der auf Seite 12 zu Wort kommt. Wir bitten, den Fehler zu entschuldigen.



Fan in- und externer Datensicherung:
Gunnar Schwarz, Inhaber von Schwarz-IT, in Waldfishbach-Burgalben.

Nachruf

Wir nehmen Abschied von Herrn

Dr. Friedrich Seitz

Der Verstorbene war von 2013 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand 2016 in seiner Funktion als President European Site & Verbund Management der BASF SE Mitglied der IHK-Vollversammlung und Vizepräsident der IHK Pfalz. Für seine Verdienste um die Wirtschaft erhielt er die Goldene Ehrennadel der IHK Pfalz.

Wir werden sein Andenken in Ehren halten. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie.

Industrie- und Handelskammer
für die Pfalz

Impressum

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer
für die Pfalz,
Ludwigsplatz 2-4,
67059 Ludwigshafen

Tel. 0621 5904-0,
Fax 5904-1204,
service@pfalz.ihk24.de,
www.pfalz.ihk24.de

Redaktion:

Sabine Fuchs-Hilbrich,
M.A. (V.i.S.d.P.),
Tel. 0621 5904-1200,
sabine.fuchs-hilbrich@
pfalz.ihk24.de

Alexander Kessler, M.A.,
Tel. 0621 5904-1205,
alexander.kessler@
pfalz.ihk24.de

Umsetzung:

MENTHAMEDIA AG
Ajtoschstraße 6,
90459 Nürnberg

MENTHAMEDIA agentur GmbH
Domplatz 28, 34560 Fritzlar
www.menthamedia.de

Druck:

Bonifatius GmbH,
Druck - Buch - Verlag,
Karl-Schurz-Str. 26,
33100 Paderborn,
Tel. 05251 153-301,
mail@bonifatius.de,
www.bonifatius.de

Titelbild:

stock.adobe.com - DC Studio
Alle nicht speziell ausgewiesenen
Fotos & Grafiken: Adobe Stock

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im „Wirtschaftsmagazin Pfalz“ das generische Maskulinum verwendet. Die IHK Pfalz versteht dies als neutrale grammatikalische Ausdrucksweise, die ausdrücklich alle Geschlechter umfasst. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Das „Wirtschaftsmagazin Pfalz“ erscheint alle zwei Monate, jeweils zum ersten Dienstag der geraden Monate. Es ist das offizielle Organ der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz. Die Mitglieder beziehen die IHK-Zeitschrift im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK. Die mit Namen oder Kürzel gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der IHK dar. Für unverlangt eingesendete Manuskripte keine Gewähr. Nachdruck und Zweitverwertung nur mit Quellenangabe und Genehmigung der Redaktion. Rechtsvorschriften der IHK Pfalz werden gemäß §11 der Satzung der IHK Pfalz im „Wirtschaftsmagazin Pfalz“ veröffentlicht. Davon abweichend können die Rechtsvorschriften stattdessen aufgrund eines Beschlusses der IHK-Vollversammlung im Bundesanzeiger veröffentlicht werden. Zusätzlich können die Rechtsvorschriften im Internet unter www.pfalz.ihk24.de veröffentlicht werden.

Corona-Positionspapier liefert Denkanstöße, um RLP auf den Wachstumspfad zu führen

Die rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) haben in ihrem zweiten Corona-Positionspapier ein Belastungsmoratorium bis Ende 2021 und ein Mobilitäts-Investitionsprogramm empfohlen. „In dieser außergewöhnlichen Situation müssen die Wachstumskräfte der Wirtschaft gestärkt und in die Wettbewerbsfähigkeit des Landes investiert werden. Darum brauchen wir keine weiteren Regulierungen und keine Steuer- und Abgabenerhöhungen, sondern digitalisierte und unbürokratische Verwaltungsprozesse und eine Finanzspritze, um etwa den Instandhaltungsstau bei Landes- und Gemeindestraßen zu lösen“, fordert Tibor Müller, Hauptgeschäftsführer der IHK Pfalz.

Die IHKs betonen die Notwendigkeit, die Corona-Schutzmaßnahmen einzuhalten und auch zu kontrollieren. Angesichts der Corona-bedingten Ausnahmesituation, der ausgesetzten Schuldenbremse und der anhaltenden Niedrigzinsphase sehen die IHKs einen außergewöhnlichen Moment für Infrastrukturinvestitionen und plädieren für zumindest die nächsten fünf Jahre für eine schrittweise Verdoppelung der Etats für den Erhalt und die Sanierung der Straßen. „In Summe fordern wir über fünf Jahre rund eine Milliarde Euro zusätzlich für Investitionen in die Infrastruktur. Angesichts der besonderen, einmaligen Umstände kann

diese Summe aber gestemmt werden und der über Jahre aufgelaufene Instandhaltungsrückstand spürbar abgebaut werden. Um die Infrastruktur zu ertüchtigen, braucht es aber unbedingt auch schnellere Planverfahren und Planungssicherheit für die Bauwirtschaft“, so Müller. Die Summe verteilt sich auf Investitionen in Landesstraßen, für die Verbesserung der Mobilität in den Kommunen und für die Fremdvergabe von Ingenieursleistungen durch den Landesbetrieb Mobilität. Chronisch unterfinanzierte Kommunen, die trotz aller eigenen Bemühungen nicht die Mittel aufbringen können, um ihre Gemeindestraßen zu sanieren, sollten ebenfalls

finanziell unterstützt werden.

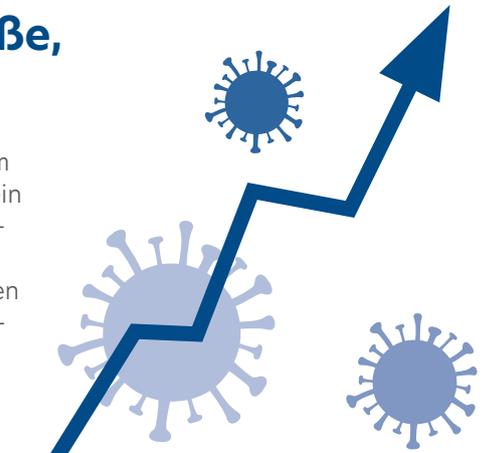
Weiter empfehlen die IHKs, Aus- und Neugründungen von Unternehmen mit einem Gründerstipendium zu fördern, damit Wachstumspotenziale durch die Krise gebracht werden. Mit einem „Digi-Bonus Rheinland-Pfalz“ könnte das Bundesprogramm „Digital Jetzt“ besonders für kleinere Unternehmen sinnvoll ergänzt und die Digitalisierung von Geschäftsprozessen angestoßen werden.

Den internationalen Reisebeschränkungen sollte jetzt schon mit einer Corona-Impfstrategie zur

schnelleren Wiederaufnahme von Geschäftsreisen entgegnet werden. Aus Sicht der IHKs in Rheinland-Pfalz gilt es, vor allem die Zuversicht und Planungssicherheit der Unternehmen zu stärken. Dazu zählt etwa die Beschleunigung von E-Government, die einfache und rechtssichere Beantragung von verkaufsoffenen Sonntagen, Karenzzeiten bei der Unternehmensnachfolge oder die vereinfachte Freigabe von Sonn- und Feiertagsarbeit. ■

Das gesamte Forderungspapier finden Sie unter

 www.ihk-rlp.de



Kostenfreie Plattform macht grenzüberschreitende Arbeit einfacher

Ein aussagekräftiger Lebenslauf, der die eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten übersichtlich darstellt, ist oft das A und O einer erfolgreichen Bewerbung. Um Schüler, Auszubildende und Studierende, Jobsuchende und Berufstätige dabei zu unterstützen, hat die Europäische Kommission im Juli das neue Europass-Portal eingeführt. Dieses will die grenzüberschreitende Mobili-

tät zur Arbeitsaufnahme und zur Aus- und Weiterbildung vereinfachen.

Bürger können sich hier auch über Ländergrenzen hinweg präsentieren und europaweit nach Lernangeboten, Qualifikationen und Jobs suchen. Unternehmen soll das Screening von internationalen Bewerbungen wesentlich erleichtert werden – unter anderem durch die Verfügbarkeit der Platt-

form in den 29 europäischen Amtssprachen. ■

Der Europass im Internet:

 www.europass.eu

Service und Beratung für die verschiedenen Zielgruppen unter:

 www.europass-info.de





Pälzer Zuckerbredle

„Backen wie gemalt – Pfälzische Weihnachtspätzchen“, heißt das Buch von Karola Fuhr aus Dahn. Darin sind 26 Rezepte zu finden. „Am besten sind immer noch die Spritzgebackenen, Haselnussringe, Mandelbrot, Hildabrötchen und Makronen“, sagt die Hausfrau.

Das Buch präsentiert viele Rezepte aus der Pfalz für Plätzchen und Gebäck, die überwiegend aus dem regionalen Basiskochbuch „Emmy Brauns Neues Pfälzisches Kochbuch für bürgerliche und feine Küche“ des 19. Jahrhunderts stammen. Karole Fuhr hat die traditionellen Rezepte jedoch über viele Jahre mit familiären und erfahrungsbedingten Abwandlungen und Ergänzungen versehen.

Denn seit Jahren backt sie selbst die Plätzchen nach den Rezepten von Emmy Braun. „Meine Mutter hat im Jahr 1930 geheiratet und das Buch geschenkt bekommen!“ Ihr Tipp: Sie gibt wenig Mehl in die Plätzchen. Dadurch würden sie besser schmecken. ■

 www.dubbeglas.shop



Pfälzer Riesling-Plätzchen

Mit dem Dubbeglas-Ausstecher leckere Pfälzer Riesling-Plätzchen backen. Zu Weihnachten auch ein schönes Geschenk für Freunde und Bekannte.

Zutaten: **Zubereitung:**

250 g Mehl
250 g Butter
2 Teelöffel Backpulver
80 ml Riesling aus der Pfalz
50 g Zucker

Das Mehl mit dem Backpulver, Butter, Zucker und Wein zu einem Teig kneten. Den Teig danach im Kühlschrank für ca. 30 Minuten ruhen lassen. Danach den Teig ausrollen und mit der Dubbeglas-Ausstechform die Plätzchen ausstechen. Die Pfälzer Riesling-Plätzchen im Backofen bei 180 Grad ca. 10 bis 15 Minuten backen. ■



Pfälzer Mandelgebäck - aus privater Überlieferung

(50 Stück)

Zutaten: **Zubereitung:**

250 g Butter
2 Eigelb
125 g Puderzucker
375 g Mehl, Type 405
2 Tropfen Bittermandel-
aroma
1 Bio-Zitrone
Schalenabrieb
100 g Mandeln, gehackt

Weiche Butter mit Eigelb und Zucker schaumig rühren. Gewürze zugeben. Mehl sieben, mit den Mandeln mischen. Alle Zutaten zu einem Mürbeteig verarbeiten. Teig in Folie einwickeln und einige Stunden kühl stellen. Den gekühlten Teig geschmeidig kneten und mit wenig Mehl 2 bis 3 mm dünn ausrollen. Rund oder quadratisch ausstechen. Auf Backpapier legen und bei Umluft 160 °C etwa 10 Min. goldgelb backen. Schokolade im Wasserbad schmelzen und das Öl darunterühren. Das ausgekühlte Gebäck zur Hälfte mit dieser Glasur einstreichen. ■

Für die Glasur:

100 g Zartbitter-Schokolade
1 EL Öl



Facettenreiches Kunst- und Kulturprogramm

Mit einem facettenreichen Mix aus beliebten Klassikern und vielversprechenden Neuinszenierungen der städtischen Kulturszene startet Pirmasens in die Kultursaison 2020/21. Knapp 30 Veranstaltungen aus den Sparten Theater, Schauspiel, Konzert, Oper, Operette, Musical und Ballett sind geplant. Dabei geben sich zahlreiche Ensembles aus Musik und Theater ebenso ein

Stelldichein auf den Bühnen wie renommierte Einzelkünstler, beispielsweise Multiinstrumentalist Götz Alsmann.

Die Pirmasenser Kulturszene bereichert ebenfalls die kommenden Monate. Das vielfältige Spektrum des zeitgenössischen Schaffens professioneller Künstler steht im Mittelpunkt von FLUX4ART 2020 – Kunst in Rheinland-Pfalz. Noch bis 17. Januar ist die Landeskunst-

schau im Forum ALTE POST mit innovativen Werken von insgesamt 21 Künstlern zu sehen. Dabei kann sich das Publikum auf ausdrucksstarke Gegenwartskunst in Form von beispielsweise Installationen, Objektkunst, Fotografien, Zeichnungen sowie Skulpturen freuen. ■

www.pirmasens.de/kultur



P(f)älzer Weihnachten

Alle Jahre wieder werden regional sehr unterschiedlich Advent und Weihnachten gefeiert. Das neue Buch des Pfälzer Autors und Pfarrers Michael Landgraf „P(f)älzer Weihnachten“ nimmt das Pfälzer Brauchtum unter die Lupe. Warum hing der Tannenbaum früher an der Decke? Wer ist der „Belz-

nickel“? Und warum bringt hier das „Chrischtkinl“ die Geschenke? „Weihnachten in der Pfalz“ heißt aber auch, in der Muttersprache zu feiern. Daher bietet das Buch eine Nacherzählung der biblischen Weihnachtsgeschichten sowie Weihnachtslieder „uff Pälzisch“. Karikaturist Steffen Boiselle illustrierte den Band. ■

www.agiro.de



Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Februar

Park verlängert Gültigkeit von Tickets

In diesem Jahr plante der Park erstmalig eine erweiterte Winteröffnung mit dem großen Indoorpark Holiday Indoor, dem Majaland und dem 70 Meter hohen Free Fall Tower. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen muss der Start der Wintersaison jedoch vorerst auf den Dezember verschoben werden. „In den vergangenen Monaten haben wir

viel in den Corona-konformen Betrieb des Parks investiert. So gab es im Holiday Park seit der Wiederöffnung im Juni keine Infektion mit dem Virus. Nicht zuletzt, weil die von uns ergriffenen Maßnahmen die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen weit übertroffen haben“, betont Verwaltungsleiter Bernd Beitz. Der Park verlängert alle Tickets mit

einem Ablaufdatum vor dem 3. Januar 2021 bis einschließlich 30. Juni 2021, damit genug Zeit für die Einlösung bereits gekaufter Tickets bleibt. Auch die Gültigkeit von Dauerkarten wird automatisch um die Anzahl der geschlossenen Tage verlängert. ■

www.holidaypark.de





Demut als Führungseigenschaft?

„Wer braucht schon einen ‚digitalen Assistenten?‘“, fragte sich Rolf Hollander. Einige Mitarbeiter des CEWE-CEOs hatten eine neue Produktidee für das CEWE-Fotobuch vorgeschlagen. Er verstand den Nutzen für den Kunden nicht, doch glücklicherweise behielt er seinen Argwohn für sich und ließ sein Team den Vorschlag in die Realität umsetzen. Heute erwirtschaftet CEWE über 30 Prozent des Fotobuch-Umsatzes mit dem „digitalen Assistenten“.

Als Peter Fregelius im Jahr 2011 das neue Blockbuster-Produkt „Swisscom TV 2.0“ entwickeln ließ, entschied er sich früh dafür, alle Genehmigungsprozesse abzuschaffen. „Wie soll ich denn in 20 Minuten bewerten, woran mein Team seit Monaten arbeitet?“ sagt der Schweizer. So trafen die Mitarbeiter jede Detailentscheidung rund um das neue TV-2.0-Angebot selbst und erschufen ein Produkt, das inzwischen jedes Jahr mehrere hundert Millionen Schweizer Franken Umsatz generiert.

Hollander und Fregelius tragen eine bestimmte innere Haltung in sich, die längst auch das Interesse der Wissenschaft erregt hat: Die Demut von Führungskräften. Genau die hat Bradley Owens, Professor für Business Ethics an der Brigham Young University, Utah, erforscht. Mit demütigen Chefs, stellte Owens fest, entwickeln Mitarbeiter drei besondere Eigenschaften:

1. Sie sind loyaler und verlassen das Unternehmen seltener.

2. Sie entwickeln sich persönlich deutlich schneller.
3. Sie bilden die Teams mit den überdurchschnittlich besten Leistungen.

Owens hat die Eigenschaften von weltweit über 6.000 Führungskräften untersucht und deren persönliches Umfeld befragt. Daher wusste er, wer einen demütigen Führungsstil hatte und wer nicht. Nun ist Demut ein großes Wort. Auch mir selbst schien es anfangs etwas abstrakt. Owens benennt jedoch drei konkrete Verhaltensweisen, an denen man Demut erkennt:

- Eine demütige Führungskraft weiß um ihre eigenen Schwächen und Fehler und sie spricht offen darüber.
- Eine demütige Führungskraft kennt die Stärken der Mitarbeiter und benennt diese oft.
- Eine demütige Führungskraft hinterfragt die eigene Sichtweise regelmäßig. Dadurch entwickelt sie sich selbst ständig weiter.

Demut beginnt beim eigenen Menschenbild und dem Rollenverständnis, das eine Führungskraft in sich trägt. In der Vergangenheit mag das archaische Bild des Chefs, der alle Entscheidungen trifft, für alle Beteiligten und das Unternehmen gut funktioniert haben. Doch die Welt dreht sich deutlich schneller und die Herausforderungen werden immer komplexer. Die Zukunft wird nur von den Firmen gemeistert, in denen Mitarbeiter sich voll einbringen können – und dafür braucht es Chefs, die das zulassen und (sich) demütig eingestehen, dass sie nicht alles wissen können. ■



Eine demütige Führungskraft hinterfragt die eigene Sichtweise regelmäßig.



Sebastian Purps-Pardigol verbindet als Buchautor, Redner und Unternehmensberater Hirnforschung und Potenzialentfaltung.