

WIRTSCHAFTS MAGAZIN

PFALZ

www.ihk.de/pfalz

AUSGABE
03/04
2023

TITELTHEMA

NEW WORK: CHANCEN NUTZEN - RISIKEN BEHERRSCHEN

DIE BESTEHENDEN GESETZE DECKEN AUCH NEW WORK AB, DOCH FÜHREN ÖRTLICHE UND ZEITLICHE FLEXIBILISIERUNG ZU NEUEN ANFORDERUNGEN. IM BESTEN FALL PROFITIEREN ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER GLEICHERMASSEN.

Seite **08**



IHK

KONTROVERS

ChatGPT:
Chance oder Risiko?
S. 04

PERSÖNLICH

Aktionsplan Fachkräfte
- gemeinsam handeln!
S. 05

GASTKOMMENTAR

Ist die Zeitenwende
in der Realität angekommen?
S. 36



Radwegenetz in Landau verbessert

Die Stadt Landau erhält rund 1,1 Millionen Euro aus dem Sonderprogramm „Stadt und Land“. Damit soll die Radweginfrastruktur in der Stadt verbessert werden. Volker Wissing, Bundesminister für Digitales und Verkehr, und Verkehrsstaatssekretär Andy Becht haben den entsprechenden Förderbescheid an den Landauer Oberbürgermeister übergeben.

zwischen den Interessen der Radfahrenden und denen der Landwirte und Winzerinnen und Winzer zu finden sei. Bislang sei dies in Landau gelungen. Wissing erklärte: „Mit unserer Förderung wird das Radwegenetz weiter geschlossen werden und die umliegenden Gemeinden an die Stadt Landau angebunden. Damit schafft Landau ein gutes Angebot für klimafreundliche Mobilität – für die Berufspendelnden genauso wie für die Freizeiträder.“

„Im Landeshaushalt stellen wir so viel Geld wie nie für Radwege bereit, das Bundesengagement gibt noch einmal einen kräftigen Schub“, sagte Becht und betonte, dass gerade beim Radwegebau unter Nutzung vorhandener Wirtschaftswege ein fairer Kompromiss

Im Zuge der Baumaßnahmen wird das Radwegenetz zu einem Radring um Landau verknüpft. Dabei werden auch die umliegenden Stadtdörfer und Verbandsgemeinden angeschlossen. ■

Vizepräsidentin mit neuem Ressort-Zuschnitt

Im Februar startete Prof. Dr. Edith Rüger-Muck in ihre zweite Amtszeit als Vizepräsidentin der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (HWG LU). Mit der neuen Amtszeit ändert sich auch der Zuschnitt ihres Ressorts: War sie bislang Vizepräsidentin für Internationales



und Diversity, ist Rüger-Muck nun die nächsten vier Jahre verantwortlich für die Bereiche Internationales und Kommunikation. Rüger-Muck wurde im Dezember vom Senat der Hochschule einstimmig wiedergewählt. Die zweite Vizepräsidentin ist Prof. Dr. Nina Knappe, die im März ihr Amt antrat. ■

Erfolg beim Kampf gegen Insektensterben

Die Daniel-Theysohn-Stiftung, die Untere Naturschutzbehörde des Landkreises Südwestpfalz und der NABU Zweibrücken ziehen ein überaus positives Fazit ihres auf fünf Jahre angelegten Modellprojekts zur Erhöhung der biologischen Vielfalt, wie der Abschlussbericht zeigt. Im Zuge der

Aktion „Biodiversität auf Ackerflächen“ waren hierfür 2018 zwei zuvor landwirtschaftlich genutzte Flächen in Contwig aus der Bewirtschaftung entnommen, nach einer Umpflügung und Einebnung als Brache belassen und mit einem zehn Meter breiten umlaufenden Blühstreifen versehen worden. Am Ende

des Projekts wurden insgesamt 224 Pflanzenarten, 70 Wildbienenarten, 35 Vogelarten, 24 Schmetterlingsarten, 18 Heuschreckenarten, zehn Wanzenarten, vier Schwärmerarten und drei Schwebfliegenarten festgestellt. Hinzu kamen verschiede

ne Wildtiere wie Feldhasen, Füchse, Wildschweine und Rehe. Vor dem Hintergrund der überzeugenden Ergebnisse rufen die Projektträger gemeinschaftlich dazu auf, auf möglichst breiter Ebene vergleichbare Aktionen zu initiieren. ■





Ruppertsberger Weinkeller formiert sich neu

Die Generalversammlung der Ruppertsberger Weinkeller Hoheburg eG hat im Februar den Jahresabschluss präsentiert und dabei ein Umsatzplus von 11,5 Prozent verzeichnet. Durch die Verabschiedung dreier langjähriger Mitglieder aus Vorstand und Aufsichtsrat stand die Neuformierung im Fokus der Versammlung. Nach insgesamt 40 Jahren trat Vorstandsvorsitzender Ottmar Weiner zurück. Das Amt übernimmt der bisherige geschäftsführende Vorstand Gerhard Brauer.

Auch der Ausblick stimmt die Winzergenossenschaft trotz angespannter wirtschaftlicher Gesamtlage optimistisch. Die Unsicherheit der Preisentwicklung, speziell im Glasflascheneinkauf und im Energiesektor, sowie ein immer präsenter werdender Fachkräftemangel stellen dabei die vorherrschenden Herausforderungen für die Pfälzer Genossenschaft dar. ■

www.ruppertsberger.de



Kooperation besiegelt: Rwanda Polytechnic und Hochschule KL

Internationalisierung ist ein Gebot der Stunde, gerade im Bildungsbereich. An der Hochschule Kaiserslautern (HSKL) haben entsprechende Aktivitäten Tradition. Nun haben mit ihrer Unterschrift unter ein Memorandum of Understanding Vizekanzlerin Dr. Sylvie Mucyo von Rwanda Polytechnic und Hochschulpräsident Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Schmidt die Zusammenarbeit der beiden Hochschulen auch formal besiegelt.

Die Kontakte zum Bildungsministerium in Kigali gehen auf eine langjährige Partnerschaft des Landes Rheinland-Pfalz mit Ruanda zurück. Bereits im Jahr 1982 begann sie als ungewöhnlicher Versuch zweier Länder zur Neugestaltung der Entwicklungspolitik. Heute ist sie ein international anerkanntes Modell einer bürgernahen, dezentralen und effizienten Entwicklungszusammenarbeit auf lokaler Ebene. Durch sie kommen jährlich rund zehn ruandische Studierende nach Rheinland-Pfalz, um hier über ein Stipendium ihr Studium zu absolvieren. ■

www.hskl.de



Per Mausclick ins Museum

Seit dem vergangenen Jahr beteiligt sich das Historische Museum der Pfalz an der Entwicklung der innovativen Plattform Vimuki. Die Plattform will zukünftig bundesweit digitale Angebote von Museen, insbesondere digitale Live-Führungen, bündeln und dem Museumspublikum zur Verfügung stellen. Das Besondere am Vimuki-Projekt: Die Live-Führungen werden durch eine Regie im Hintergrund begleitet, so dass erklärende Videos, 3D-An-

wendungen oder Nah- und Detailaufnahmen von Objekten während der Führung ergänzt werden können.

In Speyer hat die Testphase für Vimuki begonnen: Im Januar fand eine digitale Liveführung für eine 7. Klasse des Friedrich-Magnus-Schwerd-Gymnasiums statt. Die Führung dauerte etwa 60 Minuten und stellte die Sammlung Urgeschichte vor. Die Ergebnisse werden ausgewertet. ■

www.vimuki.org



KI HÄLT EINZUG IN UNSEREN ALLTAG



Ralf Haug ist Direktor der Integrierten Gesamtschule Landau.



Diskutieren
Sie mit auf
ihkpfalz-
interaktiv.de



Mirko Taus ist Schulleiter der gewerblich-technischen BBS Technik 1 in Ludwigshafen.

Diese Frage kommt nicht zur Unzeit. ChatGPT ist nicht das Problem – ChatGPT ist eine Chance. ChatGPT ist ein Werkzeug, das jeder Mensch nutzen kann, wie einen Hammer oder ein Geodreieck. Doch warum gibt es trotzdem diese Aufregung?

Schülerinnen und Schüler, und nicht nur sie, nutzen doch seit Jahren das Internet und geben die geistigen Leistungen anderer als ihre eigenen aus. ChatGPT macht auf ein tiefergehendes Problem aufmerksam: Die Schule und ihre Verfasstheit ist, so wie wir sie seit 200 Jahren betreiben, am Ende. Das heutige Schulsystem ist alt und nicht mehr zeitgemäß, die Preußen gründeten die öffentlichen Schulen und schufen kasernenähnliche Gebäude, in denen sie von Beginn an auf Output setzten. Reinstopfen und Ausspucken. Wer viel stopfen konnte, bekam Abitur, wer wenig konnte, musste sich mit dem Hauptschulabschluss begnügen. Wer aus einem wohlhabenden Elternhaus stammte, hatte schon immer weitaus

bessere Chancen. Das hat sich bis heute kaum geändert.

Doch mit ChatGPT können plötzlich Schülerinnen und Schüler, die eben nicht vom Geldbeutel der Eltern profitieren, Texte produzieren. ChatGPT ermöglicht eine Art des Lernens, in der es wirklich um den Einzelnen geht. Jeder und jede lernt im eigenen Tempo, setzt eigene Schwerpunkte und wird zu einem kreativen Menschen, der denken kann. Keine Lernmaschine, die am Ende viel geschluckt hat und wieder vergisst. ChatGPT unterstützt als ein klitzekleiner Baustein wahre Bildung.

Vielleicht sorgt ChatGPT deshalb für so viel Unruhe, weil das alte Schulsystem merkt, dass es eigentlich nur zur Abschaffung taugt. Was wir brauchen, sind Schulen, die sich dem anderen Lernen verschreiben. In solchen Schulen ist Platz für die Künstliche Intelligenz, in solchen Schulen steht nicht die Vergleichbarkeit im Mittelpunkt, sondern der einzelne Mensch. ■

ChatGPT: Gut oder schlecht, Chance oder Risiko?

Fragen wie diese haben wir schon häufiger erlebt – etwa bei der Einführung von Smartphones oder Wikipedia. Ich kann mich noch genau an die – natürlich gerechtfertigten – Bedenken erinnern. Und trotzdem lieben Millionen diese Hilfsmittel, mich eingeschlossen. Wichtig ist jedoch damals wie heute: Bei den Schülerinnen und Schülern muss diese begleitende Botschaft ankommen: Ihr dürft nicht nach dem Motto agieren „Was ChatGPT weiß, das muss ich nicht im Kopf haben“.

Schon der internationale Wettbewerb verlangt, neuen Technologien aufgeschlossen gegenüberzustehen. Deshalb ist es äußerst wichtig, die nötigen Schlüsselkompetenzen zu stärken, um ein solch mächtiges Tool wie ChatGPT zielführend einzusetzen. Die große Gefahr besteht darin, dass schwächere Schüler verleitet werden, KI ihre Hausaufgaben machen zu lassen. Es ist wichtig, allen den verantwortungsbewussten Umgang zu erklären und auf Werte, Rechte und Regeln hinzuweisen.

ChatGPT kann zum Lernen motivieren, da Rückfragen einfach sind; die KI kann wichtige Impulse zur weiteren Recherche und für Referate geben. ChatGPT generiert auch bei polarisierenden Fragestellungen einen sachlichen Output, den man von einer Suchmaschine nicht erhält. Aber die KI hat auch ihre Grenzen, etwa bei der Beurteilung gesellschaftspolitischer und gesellschaftskritischer Fragestellungen.

Es erfordert ein hohes Maß an verschiedenen Kompetenzen, den Output der KI zu analysieren und zu beurteilen. Diese bereits in den Curricula verankerten Digitalkompetenzen gewinnen massiv an Bedeutung. Wir müssen es schaffen, allen, gerade auch den schwächeren Schülern, zu vermitteln, dass KI nie eigenes Lernen ersetzen kann – sonst wird es gefährlich. Oder frei nach Thomas Alva Edison: „Intelligenz besteht zu 99 Prozent aus Transpiration und zu einem Prozent aus Inspiration.“

Ob mehr Chancen oder Risiken – fragen Sie selbst ChatGPT dazu, Sie werden erstaunt sein über die Antwort. ■

PRO

CONTRA



Aktionsplan Fachkräfte

- gemeinsam handeln!

Nur mit vereinten Kräften, gemeinsam, vernetzt und mit vielen konkreten Projekten können wir dem **Fachkräftemangel begegnen.**

Rund zwei Millionen Arbeitsplätze in fast 22.000 Unternehmen können aktuell bundesweit nicht besetzt werden – das ist trauriger Rekord. Der Fachkräftemangel kostet die Wirtschaft jährlich rund 100 Milliarden Euro. Diese Zahlen aus dem DIHK-Fachkräftereport sind alarmierend. Industrie, Handel und Dienstleistungsgewerbe verlieren nicht nur an Produktivität, sondern auch Zukunftsaufgaben wie Energiewende, Digitalisierung und Ausbau unserer Infrastruktur können nur mit genügend und qualifiziertem Personal gelingen.

Fachkräfte fehlen an allen Ecken und Enden: im Restaurant, auf dem Bau, an den Schulen, in der Produktion und besonders in der Pflege. Die Babyboomer gehen in Rente, bis 2035 kann das mitunter die Hälfte der Belegschaft sein. Kein Wunder also, dass die Unternehmen den Fachkräftemangel nach den Energiepreisen als größtes Geschäftsrisiko sehen.

Deshalb starten die vier IHKs in Rheinland-Pfalz den „Aktionsplan Fachkräfte“ gemeinsam mit Politik, Unternehmen, Schulen und Hochschulen. So sollen unternehmerisches Denken und Handeln in Schulen und Hochschulen gefördert sowie die duale Ausbildung gestärkt und weiterentwickelt werden.

Mit dem Projekt „ValiKom Transfer“ hilft die IHK Pfalz Quereinsteigern ohne formalen Berufsabschluss, ihre beruflichen Fähigkeiten mit einem Zertifikat sichtbar zu machen. Mit Teilqualifikationen bringen wir etwa Lagerlogistiker oder Berufskraftfahrer schnell und qualifiziert in den Job. Wir beraten zudem ausländische Fachkräfte und helfen mit dem Ausbildungsatlas Schülerinnen und Schülern, den richtigen Ausbildungsberuf zu finden.

In der Politik setzen wir uns für schnellere Verfahren bei der Eingliederung von Fachkräften aus dem Ausland und eine starke

Willkommenskultur ein. Das geplante Fachkräfteeinwanderungsrecht mit Punktesystem betrachten wir als vielversprechend.

Viel Potenzial sehen wir auch in den Unternehmen, z.B. bei den Themen besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Schaffung motivierender Arbeitsbedingungen, sodass sich die Mitarbeitenden wohlfühlen sowie produktiv und kreativ arbeiten können. Zugleich müssen die Betriebe aber auch spürbar entlastet werden – etwa durch weniger Berichtspflichten.

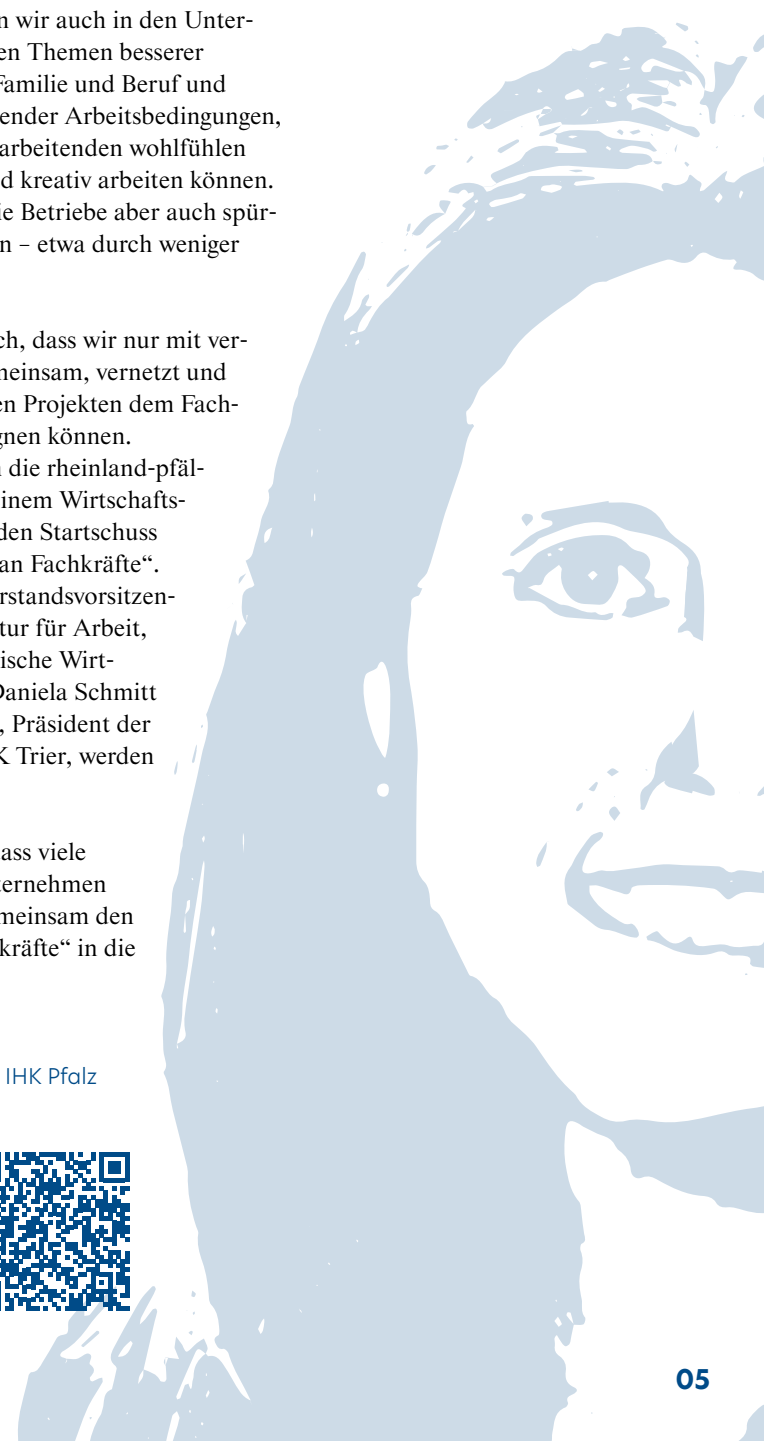
Es wird also deutlich, dass wir nur mit vereinten Kräften, gemeinsam, vernetzt und mit vielen konkreten Projekten dem Fachkräftemangel begegnen können.

Am 18. April geben die rheinland-pfälzischen IHKs mit einem Wirtschaftsforum gemeinsam den Startschuss für den „Aktionsplan Fachkräfte“. Andrea Nahles, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, die rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt sowie Peter Adrian, Präsident der DIHK und der IHK Trier, werden Ehrengäste sein.

Ich wünsche mir, dass viele Menschen und Unternehmen mitmachen und gemeinsam den „Aktionsplan Fachkräfte“ in die Tat umsetzen! ■

Ihre Jutta Metzler
Vizepräsidentin der IHK Pfalz

QR-Code zum
**Aktionsplan
Fachkräfte:**





Interaktiv dabei!

Abstimmen, kommentieren und teilen: Auf der Kommunikationsplattform „IHK Interaktiv“ können Leser noch mehr Inhalte entdecken und aktiv mitmachen.

www.ihkpfalz-interaktiv.de



RUND
60
PROZENT

der Beschäftigten geben an, dass sie **mobil arbeiten**.

Quelle: social health@work-Studie der Barmer



16
Alles andere ist Spielzeug



08

**New Work:
Chancen nutzen -
Risiken beherrschen**

Die bestehenden Gesetze decken auch New Work ab, doch führen örtliche und zeitliche Flexibilisierung zu neuen Anforderungen. Im besten Fall profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.



28

IHK-Ausbildungsbotschafter gesucht





22

Betriebliche Gesundheitsförderung ist Fachkräftesicherung



33

Scholz: „Kammerorganisation ist eine starke Stimme“

02 QUERBEET

04 KONTROVERS
ChatGPT: Gut oder schlecht, Chance oder Risiko?

05 PERSÖNLICH
Aktionsplan Fachkräfte
- gemeinsam handeln!

08-15 TITELTHEMA
New Work: Chancen nutzen - Risiken beherrschen

Rechtliche Möglichkeiten und Grenzen | Wo darf der Betriebsrat mitreden? | Wenn New Work in der Praxis gut funktionieren soll ... | „Der Führungsstil muss zur modernen Arbeitswelt passen“

16-21 WIR IN DER PFALZ

22-31 SERVICE & TIPPS

28-29 TREFFPUNKT IHK

29-30 BEKANNTMACHUNGEN

32-33 NEUES AUS RHEINLAND-PFALZ, BERLIN & BRÜSSEL

34-35 FEIERABEND

36 GASTKOMMENTAR
Ist die Zeitenwende schon in der Realität angekommen?

New Work: Chancen nutzen – Risiken beherrschen

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Und das nicht nur als Folge der Pandemie. Die notwendige Digitalisierung stellt ganz neue Ansprüche, eröffnet jedoch gleichzeitig viele Möglichkeiten. Der gravierende Fachkräftemangel erfordert zudem ein Umdenken und andere Herangehensweisen. „Im Wettbewerb um die guten Köpfe kann punkten, wer auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver, moderner Arbeitgeber wahrgenommen wird“, sagt der auf Arbeitswelten spezialisierte Unternehmensberater Stefan Dietz aus Winnweiler.

VON KIRA HINDERFELD

Um das Stichwort New Work kommt man dabei nicht herum. Arbeitgeber sollten sich mit den Chancen dieses Ansatzes beschäftigen, sich auch der neuen Herausforderungen, insbesondere rechtlicher Natur, bewusst sein, rät Martin Kollervan Delden, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Bei dem Konzept geht es um eine neue Gestaltung der Arbeitswelt, die mit möglichst wenig Hierarchien, Kontrolle und festen Strukturen auskommen will und stattdessen auf kreative Freiräume, Eigenverantwortung, Teamarbeit, agile Methoden, zeitliche und örtliche Flexibilität bis hin zum kompletten Remote Work setzt. Viele Unternehmen berücksichtigen die New-Work-Prinzipien bereits bei anstehenden Baumaßnahmen: Lange Korridore mit vielen geschlossenen Türen gehören dann der Vergangenheit an – stattdessen gibt es offene Raumkonzepte, Coworking-Spaces, Teambereiche, Begegnungs- und Rückzugszonen.

New Work ist dabei deutlich mehr als die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten oder ein



luftiges Büro-Ambiente mit Obstkörben und einer Tischtennisplatte im Pausenraum, erläutert Arbeitswelt-Expertin Prof. Dr. Jutta Rump von der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen.

Geprägt wurde der Begriff schon Ende der 1970er Jahre durch den österreichisch-amerikanischen Sozialphilosophen Frithjof Bergmann. Unter dem Motto „Work we want and a culture that strengthens us“ propagierte er eine Arbeitswelt, die unter anderem Prinzipien wie Freiheit, Selbstverantwortung und den Sinn der Arbeit in den Mittelpunkt stellt. Diese also nicht ganz neuen Ideen erhielten in der Corona-Pandemie kräftig Auftrieb – als die meisten Beschäftigten von jetzt auf gleich ins Homeoffice geschickt wurden und Unternehmen schnellstmöglich Lösungen finden mussten.

Geltendes Recht bleibt bestehen

Auch wenn sich die Rahmenbedingungen mittlerweile weitgehend normalisiert haben, ist New Work nicht mehr wegzudenken. „Mit dem Strukturwandel in der Arbeitswelt – hin zu größtmöglicher Flexibilisierung – betreten die Unternehmen oft Neuland. Insbesondere bei den rechtlichen Rahmenbedingungen entsteht dadurch eine gewisse Verunsicherung“, beobachtet Heinrich Jöckel, Geschäftsführer Recht bei der IHK Pfalz. Aber er kann auch beruhigen: Arbeitgeber müssen bei der Einführung von New Work keine neuen Gesetze beachten, denn die bestehende Gesetzgebung und die bisherigen Rechtsvorschriften gelten

auch für New Work und dürften aus heutiger Sicht die meisten Situationen abdecken.

Weiterhin gelten also Grundsätze wie: Der Arbeitnehmer hat zwar kein Recht auf einen festen Arbeitsplatz, wohl aber einen Beschäftigungsanspruch. Das heißt, der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, überhaupt seiner Arbeitsverpflichtung nachkommen zu können. „Bei einem klassischen KMU mit 40 oder 50 Arbeitsplätzen könnte es künftig so aussehen, dass man für 30 Leute Schreibtische hat und für die anderen nicht. Es kann natürlich nicht dem Zufall überlassen werden, ob man morgens einen Schreibtisch vorfindet oder nicht. Hier braucht es Regeln und Vereinbarungen bis hin zu Buchungssystemen“, empfiehlt der Jurist. Auch die technische Ausstattung muss, egal wo gearbeitet wird, mobil zur Verfügung stehen, da der Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet werden kann, seine privaten Geräte zu nutzen – ganz davon abgesehen, dass dies im Sinne der Datensicherheit ohnehin nicht ratsam wäre.

„Als Arbeitgeber wiederum habe ich das gute Recht, New Work als Element der Arbeitsorganisation vorzugeben. Ich kann aber nicht verlangen, dass mein Arbeitnehmer Homeoffice macht“, so Jöckel. Eine Homeoffice-Pflicht gibt es derzeit nicht und ist auch nicht geplant. „Wenn einer der Beteiligten das wünscht, sollte man gemeinsam ausloten, ob die nötigen Voraussetzungen gegeben sind, zum Beispiel Wohnumstände, Familiensituation, technische und organisatorische Gegebenheiten.“ Und dann sollte man miteinander einen Rahmen vereinbaren – etwa den für alle Seiten passenden Umfang und die Lage der Arbeitszeit, den Anteil mobilen Arbeitens beziehungsweise mögliche Pflichtpräsenztage im Unternehmen, sowie die nötige Ausstattung. Die Arbeitsziele und die Aufgabenverteilung werden hingegen heutzutage idealerweise im Team erarbeitet.

Dass in der Zukunft weiterer gesetzlicher Regelungsbedarf entstehen könnte, will der IHK-Geschäftsführer zwar nicht ausschließen, doch das sollte Unternehmen bei der Transformation ihrer eigenen Arbeitswelt nicht beirren. ■

Homeoffice ist keine Eintagsfliege

Während laut Statista vor der Corona-Krise vier Prozent der Beschäftigten von zu Hause aus arbeiteten, waren es im ersten Lockdown im April 2020 rund 30 Prozent. Auch im August 2022 lag laut ifo Institut der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice noch bei 24,5 Prozent – das lässt aus Sicht des Instituts darauf schließen, dass Unternehmen und Beschäftigte dauerhaft auf Homeoffice setzen.

Weitere **interessante Infos und Statistiken** finden sich unter



Rechtliche Möglichkeiten und Grenzen von New Work



Die neue Arbeitswelt ist geprägt durch Agilität, Selbstorganisation und örtliche und zeitliche Flexibilisierungswünsche der Mitarbeitenden. Für Arbeitgeber bedeutet dies permanent neue, insbesondere auch rechtliche Herausforderungen. Martin Koller-van Delden ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner von MELCHERS Rechtsanwälte am Standort Heidelberg. Seit 20 Jahren berät er Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts - von der Vertragsgestaltung bis hin zu umfassenden Restrukturierungen.

WELCHE ROLLE spielt das Thema New Work in Ihrer Beratungspraxis?

„Eine große! Der Begriff beschreibt ja sehr treffend, dass die Arbeitswelt derzeit einem starken Wandel unterliegt, den man auch positiv als einen Aufbruch in eine neue Zeit mit großen Chancen beschreiben kann. Eine gute rechtliche Gestaltung ist nicht nur sehr hilfreich, sondern eine Voraussetzung dafür, die Chancen von New Work zu nutzen und die Risiken zu beherrschen.“

Wo liegen die SCHWERPUNKTE DES WANDELS bei New Work?

„Ganz klar bei der örtlichen und der zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitswelt. Bewerber erwarten, dass sie zumindest einen Teil der Woche mobil von zu Hause aus arbeiten können, teils auch über die nationalen Grenzen hinweg. Auch zeitlich wollen sie flexibel sein, zum Beispiel, um sich während des Arbeitstags bestimmte Freizeitaktivitäten zu ermöglichen. Bei einer sinnvollen Umsetzung ist das Resultat eine größere Mitarbeiterzufriedenheit und eine höhere Produktivität.“

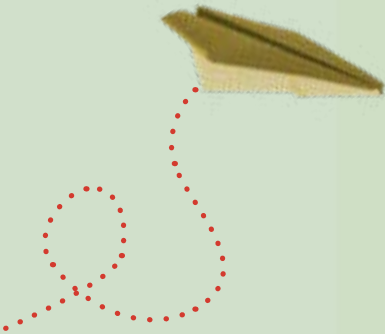
Was bedeutet das in Bezug auf die ARBEITSZEIT?

„Die sinnvolle rechtliche Gestaltung der Arbeitszeit ist tatsächlich eine große Heraus-

forderung. Bei einer ausgewogenen arbeitsvertraglichen Gestaltung ist auch der Arbeitgeber bei New Work auf der Gewinnerseite: Der Arbeitnehmer bekommt nicht nur Flexibilität, sondern der Arbeitgeber kann diese auch in einem sinnvollen Maße einfordern. Bei der Vertragsgestaltung ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass bei allem Bedarf an Flexibilität das antiquierte Arbeitszeitgesetz sowie die Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung respektiert werden. Außerdem muss eine stillschweigende und unter Umständen teure Duldung von Überstunden durch gute vertragliche Gestaltung vermieden werden. Der Arbeitgeber muss hier die Arbeitnehmer mit in die Verantwortung nehmen, um vor bösen Überraschungen gefeit zu sein. Auch bei der Gestaltung der örtlichen Flexibilität ist vieles zu bedenken.“

Was ist bei der GESTALTUNG VON MOBILER ARBEIT zu regeln?

„Bei der Vertragsgestaltung ist zunächst zu unterscheiden: Soll der Arbeitnehmer verpflichtend von zu Hause tätig werden, auf einem gemäß den Maßgaben des Arbeitgebers eingerichteten Arbeitsplatz? Dann handelt es sich um Telearbeit, mit der Folge, dass der häusliche



Arbeitsplatz vom Arbeitgeber auf seine Kosten eingerichtet und unterhalten werden muss und der Heimarbeitsplatz auch den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung genügen muss. Oder soll der Arbeitnehmer – was meistens der Fall ist – nur die Möglichkeit haben, von zu Hause aus mobil zu arbeiten, während es ihm offensteht, auch im Betrieb tätig zu werden, eventuell am „Shared Desk“? Hier sind die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen geringer. Weiter sollte geregelt sein, unter welchen Maßgaben der Arbeitgeber etwa zur Sicherstellung und Überprüfung der Einhaltung des Datenschutzes Zugangsrechte zur Wohnung des Arbeitnehmers hat. Zum Datenschutz und zur Vertraulichkeit sollten technische Maßnahmen ergriffen werden, z. B. Sichtschutzfolien am Laptop, Sperrung von USB-Anschlüssen, 2-Faktor-Authentifizierung, ggf. VPN-Tunnel. Auch sollte man vertragliche Regelungen treffen, z. B. dass dienstliche Unterlagen verschlossen verwahrt werden müssen und dass sicherzustellen ist, dass ein Arbeitsplatz ohne Einsicht von Dritten besteht und dritte Personen keine dienstlichen Telefonate mithören.“

Muss ein NEUER ARBEITSVERTRAG geschlossen werden, wenn während des laufenden Arbeitsverhältnisses New Work eingeführt wird?

„Das ist rechtlich nicht erforderlich. Allerdings ist eine schriftliche Ergänzungsvereinbarung dringend zu empfehlen, denn für beide Seiten sollten die für sie jeweils wichtigen Regelungen verbindlich sein. So wie z. B. für den Arbeitnehmer wichtig ist, dass er eine verlässliche zeitliche oder örtliche Autonomie hat, ist es für den Arbeitgeber umgekehrt wichtig, dass eine verlässliche Erreichbarkeit gegeben ist.“

Was gilt in Unternehmen mit **BETRIEBSRAT**?

„Der Betriebsrat hat grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung, ob mobile Arbeit eingeführt wird oder nicht. Allerdings bestehen mannigfaltige erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei der inhaltlichen Ausgestaltung, zum Beispiel bei der Regelung der Lage und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Der Betriebsrat ist bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und bei der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen. Er hat des Weiteren ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung jeder Art von IT-Hardware und/oder Software. Nach dem neuen § 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit. Besteht also ein Betriebsrat, ist er bei Einführung von New Work zwingend zu beteiligen. Je nach Fall kann die Beteiligung im Rahmen der Anpassung bereits bestehender Betriebsvereinbarungen oder auch durch Gestaltung neuer Betriebsvereinbarungen, zum Beispiel einer gesonderten BV zu mobiler Arbeit, sinnvoll sein.“

Aus der Notwendigkeit einer Verständigung mit dem Betriebsrat und der Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen, die normativ wirken und daher eine vertragliche Regelung teilweise ersetzen können, folgt für Arbeitgeber mit Betriebsrat, dass mit dem einzelnen Mitarbeiter unter Umständen nur noch eine sehr kurze individuelle Vertragsergänzung erforderlich ist (gegebenenfalls mit einem Formschreiben), während im Übrigen auf die betrieblichen Regelungen verwiesen wird.“

Sind die Beschäftigten bei Arbeit im Homeoffice eigentlich **UNFALLVERSICHERT**?

„Ja, das ist der Fall. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat auch für Betriebe ohne Betriebsrat der Gesetzgeber die Regeln zum gesetzlichen Unfallversicherungsschutz speziell für die mobile Arbeit oder das Homeoffice ergänzt und ausdrücklich klargestellt, dass der Versicherungsschutz in gleichem Umfang besteht wie bei Ausübung der Tätigkeit an der Unternehmensstätte.“

Thema mit Zündstoff: Homeoffice und Arbeitszeiterfassung

Eine Festlegung durch den Gesetzgeber, wie die Arbeitszeit im Homeoffice zu dokumentieren ist, steht noch aus. Ein erster Entwurf einer gesetzlichen Regelung war für „vorrausichtlich im ersten Quartal 2023“ angekündigt; derzeit scheint es, dass noch im Frühjahr dieses Jahres ein erster Entwurf erwartet wird. Wie lange dann der Gesetzgebungsprozess dauern wird, ist offen, da das Thema auch für Diskussionen in der Koalition sorgen könnte.

New Work & Gesundheit

Kleine und mittlere Unternehmen können von Förderprogrammen zur Digitalisierung profitieren.

Kontakt

Kathrin Bernatz
0621 5904-1530
kathrin.bernatz@pfalz.ihk24.de



www.ihk.de/pfalz,
Nummer 4710348

Die IHK Pfalz bietet bei ihrer BGM-Sprechstunde erste Orientierung für ein rechtssicheres und nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement an.

Kontakt

Susanne Loyal
0621 5904-1501
susanne.loyal@pfalz.ihk24.de



www.ihk.de/pfalz/bgm

KONTAKT

Heiko Lenz

0621-5904-2020
heiko.lenz@pfalz.ihk24.de

Was wünschen Sie sich vom GESETZGEBER im Hinblick auf New Work?

„Absolut vordringlich wäre es, die antiquierten Regeln des deutschen Arbeitszeitgesetzes zu ändern und mehr Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitszeit zuzulassen. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie verlangt keine Begrenzung der arbeitstäglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden, so wie es das deutsche Gesetz derzeit festlegt. Sie sieht vielmehr vor, dass innerhalb eines Sieben-Tages-Zeitraums durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden gearbeitet werden sollen. Damit wäre nach den Vorgaben des europäischen Rechts zum Beispiel eine Regelung im deutschen Arbeitszeitgesetz möglich,

die es einem Arbeitnehmer bei entsprechendem Zeitausgleich ermöglichen würde, an einem Tag zwölf Stunden zu arbeiten, während er an einem anderen Tag weniger arbeitet. Auf diese Weise wäre z. B. auch eine Vier-Tage-Woche im Homeoffice für einen Vollzeitbeschäftigten möglich. Diese Flexibilität verhindert das deutsche Arbeitszeitrecht derzeit. Auch im Hinblick auf die täglichen Ruhezeiten mit mindestens elf Stunden ununterbrochener Ruhe und die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit eröffnet das europäische Recht dem deutschen Gesetzgeber Möglichkeiten zur Flexibilisierung, die dieser bisher nicht nutzt. Andere Länder haben hier derzeit klare Wettbewerbsvorteile gegenüber Deutschland.“ ■

New Work: Wo darf der Betriebsrat mitreden?

Ob agile Arbeit, hybride Arbeit, mobile Telearbeit, Homeoffice, neue Büroraumkonzepte oder digitale Kommunikations- und Kollaborationstools: New Work bringt vielfältige neue Herausforderungen auch für Betriebsräte mit sich. Die Ausgestaltung der Arbeitsmodelle realisiert sich nicht automatisch, sondern wird oftmals in Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten ausgehandelt.

BEISPIELE FÜR MITBESTIMMUNGSPFLICHT:

Ordnung des Betriebs

Die Mitbestimmung umfasst zum Beispiel Kontrollregelungen wie die Einführung von Zeit- und Tätigkeitserfassung oder Regelungen hinsichtlich des Zutritts zum Homeoffice. Regelungen des Arbeitgebers zur dienstlichen Nutzung privater Arbeitsmittel sind ebenfalls mitbestimmungspflichtig. § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Beginn und Ende der betrieblichen Arbeitszeit

Mitbestimmungspflichtig sind der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage innerhalb der gesetzlichen oder tariflichen Grenzen. Der Mitbestimmung unterliegt ferner die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitformen, etwa die zeitliche Koordinierung der Tätigkeiten der Mitarbeiter bei Jobsharing-Systemen oder Abrufarbeit. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich immer nur auf die zeitliche Lage der Arbeitszeit, nicht aber auf deren Dauer. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Regelungen über Unfall- und Gesundheitsschutz

Dieses Mitbestimmungsrecht ist nur im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften gegeben. Nur wenn dem Arbeitgeber noch ein Regelungsspielraum verbleibt, hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Mitbestimmungspflichtig ist zum Beispiel das betriebliche Eingliederungsmanagement. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Mobiles Arbeiten

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“. Es bezieht sich auf das „wie“ von mobiler Arbeit. Die Entscheidung über das „ob“ bleibt mitbestimmungsfrei allein in der Hand des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden, für welche Arbeitnehmergruppen und Abteilungen mobiles Arbeiten ermöglicht werden soll. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ■

Wenn New Work in der Praxis gut funktionieren soll ...

Wenn zum Beispiel die Pfalzwerke in Ludwigshafen nun auf New Work setzen und ihr Neubau nicht mehr für jeden der 650 Mitarbeitenden einen Schreibtisch bereithält, sondern nur für 450 – kommt man dann morgens zur Arbeit und findet manchmal kein Plätzchen?

Nein, sagt Prof. Dr. Jutta Rump, Spezialistin für das „Arbeiten in der neuen Normalität“, und plädiert für ein gewisses Maß an Struktur. Die deutschlandweit renommierte Wissenschaftlerin forscht an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen zu Trends in der Arbeitswelt und den Konsequenzen für Personalmanagement und Organisationsentwicklung sowie Führung und begleitet bei zahlreichen Unternehmen und Institutionen solche Prozesse. „Gefragt ist nicht Schöner Wohnen, sondern vielmehr ein neues Denken, das den strukturellen Wandel unserer Arbeitswelt in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung adressiert“, formuliert sie den New-Work-Anspruch klipp und klar. Der Raum sei das Spiegelbild von New Work und nicht umgekehrt, auch wenn das Element des Wohlfühlens am Arbeitsplatz eine große Rolle spiele.

Auch New Work will geplant sein

Bei aller Freiheit, Individualität und gegenseitigem Vertrauen – New Work komme nicht ohne eine gewisse Planbarkeit und Regelmäßigkeit aus, relativiert die Professorin und erwähnt Buchungssysteme für den Arbeitsplatz und feste Vereinbarungen im Team über die Erledigung von anstehenden Aufgaben.

Ein solches Buchungssystem sollte mindestens eine Woche umfassen. „Wenn alle sich daran halten, und das müssen sie, kann man sich an einem bestimmten Tag nicht nur irgendeinen Schreibtisch, sondern den Lieblingsplatz bestellen.“ Von der kompletten Freiheit habe man sich in der gelebten Praxis allerdings ein wenig verabschiedet. Das heißt, man sollte für jedes Team oder jede Abteilung bestimmte Flächen ausweisen. „Es klappt nicht, wenn eine Teamleiterin einen Kollegen unter dem Dach sucht und die Kollegin im Erdgeschoss. Bei Arbeit in Präsenz ist Nähe nötig, um lange Wege zu vermeiden und den Teamgeist zu stärken“, rät Rump.

Eine andere Frage, die Unternehmen umtreibt: Sollte man in Betrieben, wo mobiles Arbeiten nicht für jeden Beschäftigten möglich ist, auf das New-Work-Angebot verzichten? Auch hier lautet die Antwort der Expertin klar „nein“. Die Philosophie funktioniert überall: „Auch wenn der Ort nicht mobilisiert werden kann, wie in Produktionsbereichen oder der Gastronomie, oder komplette zeitliche Flexibilität im Schichtbetrieb nicht möglich ist, kann man den betroffenen Mitarbeitenden ein Angebot unterbreiten!“ Dieses kann sich zum Beispiel auf eine möglichst flexible Arbeitszeitgestaltung, mehr Transparenz sowie Mitarbeiterbeteiligung und -vernetzung, Arbeitsumgebung, Teambildung, Schaffung von Teamzonen richten. Auf keinen Fall sollte man auf New Work verzichten, auch wenn nicht alle Beschäftigten gleichermaßen davon profitieren können. ■



Prof. Dr. Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine BWL mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen sowie Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen.



„Der Führungsstil muss zur modernen Arbeitswelt passen“

„
Vertrauen und Ziele
 sind zentrale Bestandteile einer guten Führung.

Will man New Work einführen, muss man als Arbeitgeber bereit sein, ausgetretene Pfade zu verlassen. „Wenn der Chef davon überzeugt ist, dass Führung nur über Kontrolle und räumliche Präsenz funktioniert, kann sich keine moderne Arbeitswelt entwickeln“, sagt Arbeitsweltexperte Stefan Dietz.

Auch widerwilligen Mitarbeitern könne man das Thema nicht einfach überstülpen – und vor allem die Führungskräfte müssten sich darauf einlassen. Zentrales Element von New Work ist aus Sicht des Beraters, dass jeder die sinnvolle Aufgabe hat, hinter der er voll und ganz steht. Eine gute Führungskraft müsse sich daher damit auseinandersetzen, welche persönlichen Lebensziele ein Mensch hat und wie seine Rolle im Unternehmen dafür ausgestaltet sein sollte. Man kann etwa einmal im Jahr eine Strategieklausur veranstalten, bei der jeder seine konkreten persönlichen Ziele vorstellt, z. B. „Ich will größere Kunden betreuen, dabei aber weniger reisen“. Aus den Rückmeldungen zusammen mit den Firmenzielen entwickelt sich eine Strategie für die Teams und letztendlich fürs ganze Unternehmen.

In einzelnen Gesprächen erarbeiten die Führungskräfte mit den Mitarbeitenden verbindliche Ziele. „Damit wird erreicht, dass sich jeder voll mit seiner Aufgabe identifiziert und selbst Verantwortung für die Erreichung der Ziele übernimmt, Kontrolle ist dann so gut wie überflüssig“, ist sich Dietz sicher.

Wie man Kontakt und Nähe auch bei Remote Work erreichen kann

Im Normalfall entwickelt sich in Unternehmen, die New Work einführen, eine hybride



« Teamarbeit bei entra – der Chef ist unterwegs und wird zugeschaltet.



So könnte Remote Work auch aussehen: an einem Lieblingsort (hier: Thailand) bei der Arbeit.

Form aus Remote Work und Arbeit in Präsenz. „Gute Führung braucht Vertrauen, Kontakt und Nähe, und ich meine hier nicht die räumliche Nähe“, erklärt Dietz. Führungskräfte müssen dies auch in einer neuen Konstellation schaffen und dauerhaft durchhalten, nur so sei Remote Work erfolgreich. Der Tipp des Fachmanns: „Man muss im Kopf loslassen, dass Arbeit und Nähe nur vor Ort passieren, und neue Formen finden, die in der neuen Arbeitswelt gut funktionieren. Das können regelmäßige Teamrunden sein, die man online durchführt. Auch informelle Kommunikation kann online klappen. Zum Beispiel ein virtuelles Mittagessen oder Coffee Dates, wo sich – per Los ausgewählt – zwei Leute miteinander virtuell unterhalten, als wären sie sich zufällig in der Teeküche begegnet.“ Der regelmäßige Kontakt zwischen Teamleiter und Mitarbeiter sei essenziell: „Ob man zweimal am Tag miteinander kurz spricht oder einmal in der Woche, hängt von den Beteiligten und den Aufgaben ab und ergibt sich in aller Regel von selbst.“

Wie lernen Mitarbeitende, mit der großen Freiheit umzugehen?

Wenn Menschen bei der Tätigkeit abseits des gewohnten festen Arbeitsortes die

Lebensbereiche Arbeit und Freizeit nicht gut auseinanderhalten können und sich selbst ausbeuten, kann das schlimmstenfalls zu Lasten der Gesundheit gehen. „Hier ist es an den Führungskräften, eine gewisse Sensibilität zu entwickeln und bei Bedarf Hilfestellung zu geben“, fordert der Unternehmensberater. Unternehmen sollten ihren Leuten die Möglichkeit geben, angstfrei mit New Work zu experimentieren und herauszufinden, was für sie am besten funktioniert.

Fragen, die jeder Einzelne für sich klären muss, sind zum Beispiel:

- Wie setze ich Grenzen?
- Wie finde ich meinen Rhythmus?
- Wie bin ich am besten produktiv?
- Was inspiriert mich?
- Wie baue ich Selbstdisziplin auf?
- Welche Regeln vereinbare ich mit meinen Kindern?
- Wie baue ich Bewegung in mein Arbeitsleben ein?

Dabei können dann sehr individuelle Lösungen herauskommen, zum Beispiel ein Modell mit abwechselnd zwei Wochen im Büro und zwei Wochen im Homeoffice oder an einem inspirierenden Lieblingsort, also „Workation“. Das ist nicht nur für Menschen interessant, die neben der Arbeit vielleicht auch noch die Familie und ihre sonstigen Interessen jonglieren wollen, sondern auch für Unternehmen – sie können tolle Leute nämlich auch in der Ferne finden. ■



Oft sind Chefs **aufgeschlossener für neue Arbeitsformen**, als es sich Mitarbeiter selbst zutrauen.



Stefan Dietz ist Arbeitsweltexperte, Autor sowie Inhaber und Geschäftsführer der entra-Gruppe in Winnweiler. Entra berät Unternehmen und Organisationen bei ihrer Weiterentwicklung und wurde 2019 als „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz“ ausgezeichnet.



ScaleART

Alles andere ist **Spielzeug**

Tieflader, Tanklaster, Langholztransporter und seit neuestem Unimogs: Die ScaleArt OHG in Waldsee baut Nutzfahrzeuge im Maßstab 1:14,5. Immer originalgetreu und voll funktionsfähig. Anfang März hat das Team der Modellbau-manufaktur eine Messe im Unimog-Museum Gaggenau organisiert.

Der grüne Langholztransporter springt an, die Lampen leuchten auf, dann fahren die seitlichen Stützen und der Greifarm aus. „Das Modell kann alles, was auch das Original kann“, erläutert Inhaber Bernd Brand, während sein Mitarbeiter Maurice Dangs mit der Fernbedienung den kleinen LKW zum Leben erweckt. Er ist, wie alle Modelle von ScaleArt, im Maßstab 1:14,5 gefertigt. Bei diesem Maßstab ist es besonders herausfordernd, alle Bauteile von

der Elektrik über die Hydraulik bis zur Fernsteuerung unterzubringen.

„Wir haben eine enorme Fertigungstiefe und stellen 90 Prozent der benötigten Teile selbst her“, erläutert Brand und zeigt das Lager, in dem die Bauteile in vielen kleinen Schubladen wohlort auf ihre Weiterverarbeitung warten. „Allein ein Drei-Gang-Getriebe hat rund 400 Teile“, gibt er einen Einblick in die aufwändige Fertigung. Die unzähligen

Schrauben in Miniaturgröße machen deutlich, dass für die Fertigung Finger-spitzengefühl gefragt ist. 25 Mitarbeitende hat ScaleArt, davon sieben Menschen mit Handicap. „Wir sind ein Integrationsbetrieb“, sagt Brand.

80 Prozent der Kunden sind Privatleute, häufig Sammler. Die Beschäftigung mit den Modellen sei für manche „Männer-yoga“, sagt der Inhaber augenzwinkernd. Die meisten Kunden erwerben die Model-



Geschäftsführer Bernd Brand hat allen Grund, stolz zu sein: Seine überregionale Branchenschau „BEST OF“ hat am 4. und 5. März rund 1.700 Interessierte angelockt.

Euro aus eigenen Rücklagen und zwei Jahre Entwicklungszeit stecken in dem Modell des Klassikers unter den Nutzfahrzeugen. Jedes Einzelteil musste neu konstruiert werden.

rund 1.700 Interessierte an – für Brand eine überwältigende Resonanz an zufriedenen Besuchern. Kein Wunder, denn der Modellbau-Experte weiß, was die Kunden wollen.

Viel Herzblut und Enthusiasmus ist auch in die überregionale Messe „BEST OF“ geflossen, die der Unternehmer Anfang März im Unimog-Museum in Gaggenau organisiert hat. Nach drei Jahren Pandemie und ohne Treffen sei es an der Zeit gewesen, die Funktionsmodellbau-Szene zu beleben, befindet er. Zehn handverlesene Aussteller und drei Parcours, auf denen nicht nur die 30 Challenge-Teilnehmer die Modellfahrzeuge und ihr Potenzial ausprobiert haben, lockten

„BEST OF – der Name ist Programm“, sagt Brand und ist nach der ersten Auflage zuversichtlich, mit dem Branchenevent ein langfristig tragfähiges Konzept entwickelt zu haben. Dazu gehörten auch unter dem Motto „Ich zeige dir mein Handwerk“ Einblicke in die Herstellung der Modelle, um zu zeigen, was alles dazugehört. Denn eines ist klar: Spielzeug sind die Modelle ganz bestimmt nicht. ■ (rad)

 www.scaleart.de



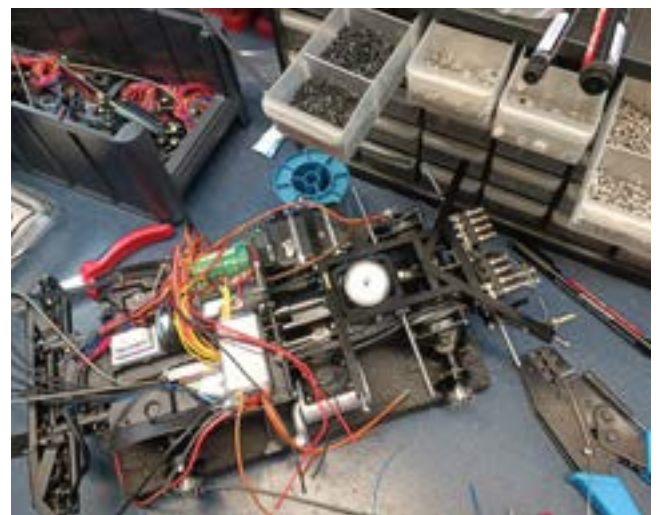
3 Fragen an Bernd Brand, Bildergalerie und Videos
auf ihkpfalz-interaktiv.de

le, die bis zu 20.000 Euro kosten können, als fertiges Fahrzeug. Doch ScaleArt bietet auch Bausätze an. Auch für Unternehmen sind die Miniatur-Nutzfahrzeuge interessant, etwa um Mitarbeitende im Umgang mit der Fernbedienung für hydraulische Ausleger zu schulen – für diese riesigen Maschinen bräuchte man schon ein sehr großes Übungsareal.

Bernd Brand, der das Unternehmen mit seinen Kindern Sarina und Robin führt, ist mit Leib und Seele bei der Sache. Das zeigt sein neuestes Projekt – ein Unimog-Modell. „Es gab bis dahin kein funktionsfähiges Modell“, sagt er stolz. 500.000



Hier ist Finger-spitzengefühl gefragt: Bei Nutzfahrzeug-Modellen im Maßstab 1:14,5 gilt das für jeden einzelnen Montageschritt.



PLUS4DATA GmbH

Wegbereiter für Smart Factory

Die PLUS4DATA GmbH ist im Nischenmarkt mit nur wenig Wettbewerb angetreten. Ihre Plattform eguide4DATA vernetzt die Automatisierungsgeräte des Industrial Internet of Things (IIoT), führt deren Daten strukturiert zusammen und hält sie ausfallsicher verfügbar.

Die Automatisierung von Produktionsprozessen steht hoch im Kurs, versprechen doch die Entwicklungen rund um Industrie 4.0 lohnende Zeit- und Kostenersparnisse, und dies nicht nur für mittelständische und Großunternehmen – auch kleinere Familienbetriebe profitieren von der digitalen Fertigung.

Der Weg dorthin führt über die Anschaffung von Maschinen und Robotern, die – um eine Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) ergänzt – eigenständig Produktionsanweisungen umsetzen und dabei immer mehr Daten bereitstellen. Erst nach Vernetzung solcher autarken Insellösungen zu einem integrierten Gesamtsystem kann man jedoch von einer Smart Factory sprechen.

Für dieses Bindeglied fanden sich 2020 die heutigen Inhaber der Plus4Data GmbH zusammen, um „selbstbestimmt die individuellen persönlichen Stärken zu bündeln“, sagt Geschäftsführer Bruno Stoltz. Wie seine Mitgesellschafter Silvan Pfirrmann und Andreas Krych kommt auch er aus dem Kreis Germersheim. Zudem sind Wagniskapitalgesellschaften der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) über den EU-Innovationsfonds zu gut 18 Prozent am Unternehmen beteiligt.

Industrial-Internet-of-Things-Plattform

Ihre selbst entwickelte Software eguide4DATA versteht sich als webbasierte IIoT-Plattform, die modular das komplette Datenmanagement aller herstellerunabhängigen selbststeuernden Anlagen im Maschinenpark abbildet. Ohne in die Prozesse einzugreifen, übernimmt die Lösung on-premise oder via Cloud elementare Funktionalitäten. Dazu gehören etwa Versionierung, zyklische Datensicherung inklusive Disaster-Recovery-fähigem Backup für den Notfall, Monitoring mit Alert-Funktionen, lückenlose Dokumentation und Analyse von Automatisierungsgeräten, unter



Das Team der PLUS4DATA GmbH: Silvan Pfirrmann, Andreas Krych, Jonas Breitenstein, Bruno Stoltz, Gopinath Ramayajam (v.l.n.r.)

anderem von Siemens, Beckhoff, SEW, KUKA und ABB.

Produktionsabläufe automatisieren

Ergänzend bietet das Unternehmen online und vor Ort auch Dienstleistungen an, wie Installation und Wartung der Software (wahlweise auch remote) oder Anwenderschulungen. Das Spektrum wird ergänzt um die als Engineering bezeichnete lösungsorientierte Umsetzung kundenindividueller Anforderungen in laufende Projekte.

Zur Zielgruppe gehören Unternehmen, die ihre Produktionsabläufe automatisieren möchten. Diese kommen aus Branchen wie beispielsweise Automotive, Chemie und Pharma, Food & Beverage genauso wie Logistik, Energieversorgung und andere mehr – „ab rund 50 Automatisierungsgeräten“, wie Stoltz ergänzt. Zunächst im DACH-Bereich gestartet, will er schon bald europaweit agieren. Dabei soll kein Unterschied gemacht werden nach Größe oder Entfernung der

Kunden: „Jeder ist uns gleich wichtig und wird auch so von uns bedient.“

Erster Ausbildungsplatz

Darin spiegelt sich die Philosophie von Fairness im Umgang miteinander wider – dem Gründungstrio so wichtig wie Menschlichkeit und Rücksichtnahme auf die Natur, „natürlich ohne die wirtschaftlichen Gesichtspunkte aus dem Auge zu verlieren“, so der Geschäftsführer. Nur eine Ausnahme sieht er, und zwar im Angebot an regionale Unternehmen, die Sonderkonditionen für ihre Referenzinstallation erhalten können.

Mittlerweile beschäftigt das junge Unternehmen in seinem Büro in Bellheim sechs Mitarbeiter. Bereits für den Sommer ist daran gedacht, das Team weiter auszubauen und auch einen ersten Ausbildungsplatz anzubieten. ■ (ab)

 www.plus4data.de

ProSoc GmbH

Hotdog statt Bratwurst

Nach der umstrittenen Fußball-Weltmeisterschaft in Katar richtet sich der Blick der Fußballfans bereits nach Amerika. In gut drei Jahren soll das Turnier in Kanada, Mexiko und den USA stattfinden. Der amerikanische Fußballverband arbeitet seit langem an einem innovativen Nachwuchskonzept - und bedient sich dabei auch eines Unternehmens aus der Westpfalz.

Der Gedanke ist naheliegend: Mehr als 50.000 US-Amerikaner leben in und um Kaiserslautern, die meisten von ihnen im westlichen Landkreis. In der größten US-Gemeinde außerhalb der Staaten müsste eigentlich genügend fußballerisches Talent vorhanden sein, dachten sich einige unerschrockene Optimisten, als sie 2016 den Verein US Youth Soccer Europe gründeten. Inzwischen zählt der amerikanische Club rund 250 Sportlerinnen und Sportler und ist damit der größte Trainingsstützpunkt in Europa.

Grund genug also für den amerikanischen Jugendfußball-Verband mit seinen vier Millionen Mitgliedern weltweit, die Anlage und die Trainingsbedingungen immer mal wieder zu inspizieren. Der Erfolg basiert auf einem ausgeklügelten und hochprofessionellen Konzept. Honorar-Trainer der in Landstuhl ansässigen Firma ProSoc leiten die Übungseinheiten, Talente werden gezielt gefördert. „Alles beginnt mit

Firmenfotos



⬆ Vor allem die amerikanischen Mädchen und Frauen haben Soccer in den USA populär gemacht.

guten Trainern“, weiß Chris Duke vom Olympischen Entwicklungsprogramm, das weltweit die Ausbildungsziele vorgibt. Stolz erzählt Duke, dass sämtliche Frauen, die 2019 in Frankreich den WM-Titel holten, das Programm durchlaufen hätten. Das System trägt also Früchte.

Geduldige Kärnerarbeit gefragt

Doch neben der profunden Ausbildung ist auch geduldige Kärnerarbeit gefragt, denn die Fluktuation ist groß. Soldaten werden an andere Standorte verlegt, neue Militärangehörige ziehen zu. Doch alle, die sich der Schwedelbacher Fußball-Akademie verschrieben haben, betreiben aktiv Akquise und versuchen, den mit Baseball, American Football und Basketball sozialisierten US-Nachwuchs vom Fußball zu begeistern.

Fußball-Camps und große internationale Jugendturniere wie der im Juni stattfindende Continental-Cup zeigen die Schlagkraft der amerikanischen Soccer-Gemeinde, die ihre Kids gerne auch auf Fußballreisen ins Ausland schickt. US Youth Soccer Europe ist längst angekommen. In Schwedelbach. Und in der „Region Kaiserslautern/Ramstein“, wie die ProSoc-Akademie den Stützpunkt gerne etwas globaler bezeichnet. Dabei ist es immer noch Fußball, auch wenn es bei den Heimspielen statt Bratwurst und Frikadellen tatsächlich Hotdogs und Burger gibt. Nicht nur deshalb sind die US-Teams bei ihren Gegnern gern gesehene Gastgeber.

Netzwerke und Kooperationen wichtig

Dass am Ende doch alles mit allem zusammenhängt, beweisen die Kontakte der ProSoc. Deren Geschäftsführer und Gründer Sebastian Korst war Junioren-Nationalspieler, Bundesliga-Profi und ist im Besitz der UEFA Trainer-Lizenz. Seine Kontakte in die Staaten bestehen seit seinem Studium in New York. Wie



ProSoc-Gründer und Geschäftsführer Sebastian Korst

engmaschig die Netzwerke sind, zeigen Kooperationen mit verschiedenen Vereinen wie der Frauen-Abteilung der Sportvereinigung 07 Elversberg. Neben einer besseren Ausbildung kann die ProSoc ihr Know-how bei der Vermittlung von Talenten, aber auch bei Fußball-Stipendien in den USA zur Verfügung stellen.

Deutsche Talente in die USA

ProSoc ist spezialisiert darauf, junge deutsche Talente an die Universitäten der USA zu vermitteln, wo ein völlig neues Leben auf sie wartet: eine Verzahnung von Sport und Studium, wie sie in Deutschland undenkbar ist. „Es ist echt immer erstaunlich, wie die Jungs zurückkommen“, freut sich Korst über die Entwicklung seiner Schützlinge. Nicht nur athletisch wachsen sie, sondern auch in ihrer Körpersprache, ihrem Verhalten und ihrer Reife. „Drei Jahre in den USA machen etwas mit einem.“

Seit ihrer Gründung 2011 ist die ProSoc europaweit für alle Programme des US-amerikanischen Jugendfußballverbandes einschließlich deren Europa-Auswahl verantwortlich. Neben dem Hauptsitz in Landstuhl beschäftigt die Agentur auch in Italien und den USA Mitarbeiter. Über die Air-Base in Ramstein hinaus ist ProSoc europaweit auf allen amerikanischen Luftwaffen-Stützpunkten gelistet. Jährlich erhalten hier rund 2.000 Mädchen und Jungen von lizenzierten Coaches Fußballtraining auf höchstem Niveau. Nicht ganz ausgeschlossen also, dass 2026 auch Spieler bei der WM dabei sind, die ihr Fußball-ABC in der Westpfalz erlernt haben. ■ (dl)

 www.prosoc-gmbh.com

RSO GmbH

IconUncle: Für jede Präsentation die richtigen professionellen Icons

„Icons sind für mich so spannend, weil sie eine schnelle und einfache Kommunikation ermöglichen und dabei Sprachbarrieren überwinden“, sagt Ralf Schmitzer über seine Leidenschaft, die gleichzeitig sein Beruf ist. Über 25.000 Icons hat der studierte Designer schon gezeichnet und über die üblichen Portale weltweit kostenpflichtig angeboten, bis er eine bessere Idee hatte, die er sich fördern ließ. Seit Jahresanfang ist IconUncle live und für hiesige Unternehmen vorübergehend kostenlos auszuprobieren.



Hat sich den Icons verschrieben:
Ralf Schmitzer

Icons sind aus Schmitzers Sicht für Unternehmen und Bildungseinrichtungen eine tolle Möglichkeit, eine Botschaft einfach, aber plakativ zu transportieren, sei es in einem Finanzreport oder in einer Präsentation. Bislang mussten sich die Nutzer aber aufwändig durch eine Vielzahl nur teilweise passender Möglichkeiten klicken, um eventuell fündig zu werden. „Ich wollte gern eine eigene Datenbank aufbauen, mit professionell gestalteten Icons, die von den Nutzern direkt in einer Präsentationsumgebung wie PowerPoint eingebaut und den eigenen Bedürfnissen angepasst werden können“, schildert Schmitzer.

IconUncle sollte eine Web-Applikation werden, die schnellen und plattformunabhängigen Zugriff auf Schmitzers Icon-Bibliothek bietet. Doch die aufwändige Programmierung einer Datenbank mit dahinterstehendem Direktvertrieb kostet Geld – und das bekam Schmitzer über das rheinland-pfälzische Landesförderprogramm DigiBoost, mit dem man sich bis zu 75 Prozent der Kosten fördern lassen kann. Ende 2021 beantragt, kam im März 2022 das OK von der Investitions- und Struk-

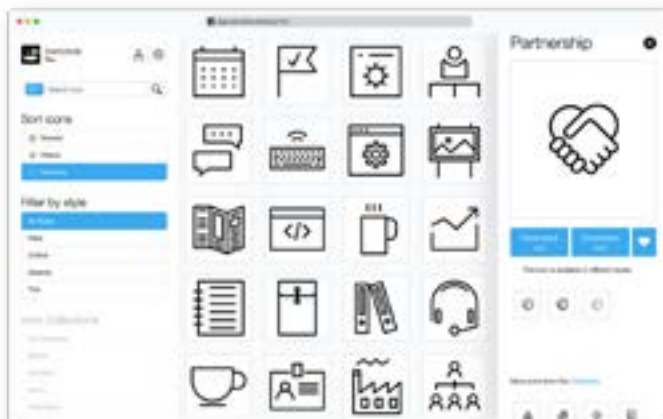
turbank Rheinland-Pfalz (ISB) – kurz vor dem Auslaufen des sehr populären Förderprogramms. Im April startete die Programmierung von IconUncle: Schmitzer entwickelte eine Benutzeroberfläche, baute die Datenbank auf und integrierte ein Benutzermanagement. Anschließend begann eine Testphase, in der interessierte Unternehmen und Bildungseinrichtungen im Rhein-Neckar-Raum das Angebot von IconUncle derzeit kostenfrei testen können: „Hier will ich bis Sommer 2023 feststellen, was eventuell noch nicht optimal funktioniert oder wo wir das Angebot nachjustieren müssen“, so der Experte für Bildsprache.

Die Icons von IconUncle zeichnen sich durch ihren einheitlichen visuellen, minimalistischen Stil mit vielen Produktivitätsfeatures aus. Über Suchbegriffe wie „Marketing“ oder „Hotel“ findet sich zu jedem Thema die passende Illustration. Der User kann sie in seinem eigenen System selbst weiter konfigurieren, zum Beispiel in der Farbe des eigenen Corporate Designs oder in einer bestimmten Linienstärke. Anders als bei anderen

Portalen, wo die Nutzungsrechte meist beschränkt sind, kann man die Icons von IconUncle sorgenfrei benutzen, „egal welche Seitenaufrufzahl oder Auflagenstärke im Spiel ist“.

„Das ist ein sehr gutes Beispiel dafür, wie Förderprogramme Unternehmen bei der Digitalisierung unterstützen können“, meint Kathrin Bernatz, Referentin Digitale Wirtschaft bei der IHK Pfalz. „Leider war das rheinland-pfälzische Programm DigiBoost zeitlich befristet“, bedauert sie und wünscht sich, dass weitere vergleichbare Programme im niederschweligen Bereich für die Unternehmen angeboten werden. Dennoch gibt es weiterhin gute Möglichkeiten, die Digitalisierung im Unternehmen voranzubringen und sich dies gegebenenfalls auch fördern zu lassen. Von der Etablierung betrieblicher Lern- und Experimentierräume für Mitarbeitende über die Digitalisierung von Geschäftsprozessen bis hin zur IT-Sicherheit steht ein breites Portfolio an Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Die Digitalisierungsspezialistin der IHK berät Firmen und steht ihnen beim Finden des passenden Förderprogramms zur Seite. ■

 www.iconuncle.com



KONTAKT

Kathrin Bernatz

0621 5904-1530
kathrin.bernatz
@pfalz.ihk24.de

Grauwild baut **digitale Kompetenzen** aus

Einen neuen Kreativkopf und Konzepter hat die HCP GRAUWILD GmbH aus Kaiserslautern an Bord geholt: Daniel Schermesser wurde als Berater und Konzepter angeheuert, um den Bereich Kundenberatung zu leiten. Schermesser war zuvor als Geschäftsführer in der Agentur Pixelschupser tätig. Außerdem wird das Team durch Jörg Theobald verstärkt. Theobald wird zukünftig den Bereich Webentwicklung verantworten und weiter ausbauen.

mit einher geht auch der Ausbau eines Content-Produktionsstudios. Neben der Vergrößerung und den Neuzugängen wurde schon im vergangenen Jahr weiter in den Ausbau digitaler strategischer Kompetenzen in den Bereichen SEA und Social-Media-Marketing investiert. ■

 www.hcp-grauwild.de



Im März ist die Agentur zudem in neue, größere Büroräume umgezogen. Da-



Verstärktes Team: Jörg Theobald, Marc Herzer, Daniel Schermesser (v.l.n.r)

▼ Aus dem Team in den Vorstand: Silke Theison und Christian Korte (r.) zusammen mit Gründer Marc Baumgart

Bereit für **weiteres Wachstum**

Die DCON Software & Service AG, ein Beratungs- und Softwareunternehmen für Enterprise Service Management aus Kaiserslautern, hat ihren Vorstand um zwei neue Mitglieder verstärkt: Mit Silke Theison und Christian Korte ziehen zwei langjährige

Mitarbeitende in den Vorstand ein. Im Vorstand um DCON-Gründer Marc Baumgart wird nun an die bewährte Zusammenarbeit angeknüpft – mit dem Ziel, die positiven Entwicklungen der vergangenen Jahre nahtlos fortzuführen. ■

 www.dcon.de



Firmenfotos

Autoren

ab = Andreas Becker
FuH = Sabine Fuchs-Hilbrich
kh = Kira Hinderfeld
rad = Anette Konrad
dl = Dirk Leibfried
kes = Alexander Kessler
mara = Marion Raschka

Weitere Infos unter www.ihk.de/pfalz, Nummer 26517

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Verbraucherpreisindex für Deutschland



Jahr / Monat				Veränderungen in %	
2022	2023			Februar 2022	Februar 2022
Februar	Dezember	Januar	Februar	Januar 2023	Januar 2023
106	113,2	114,3	115,2	+0,8	+8,7



Betriebliche Gesundheitsförderung ist Fachkräftesicherung

Rat und Hilfe

Die IHK Pfalz unterstützt Sie beim Einstieg ins BGM: Experten geben Tipps, nennen regionale Ansprechpartner, organisieren Veranstaltungen und bieten Weiterbildungsmaßnahmen an.

Weitere Informationen:

 www.ihk.de/pfalz/bgm

KONTAKT

Susanne Loyal

0621 5904-1501
susanne.loyal
@pfalz.ihk24.de

 www.ihk.de/pfalz/gesundheitswirtschaft

Unternehmen können den Krankenstand in der Belegschaft durch gezielte Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung positiv und konkret beeinflussen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen wichtiger denn je, die Gesundheit der Belegschaft im Blick zu behalten. Nicht nur, weil jeder Krankheitstag für den Betrieb einen Verlust bedeutet, sondern auch, weil Maßnahmen der Gesundheitsförderung ebenfalls einen großen Pluspunkt für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter darstellen.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hilft, das Thema systematisch in Angriff zu nehmen. Es umfasst zahlreiche Aspekte, angefangen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz – also etwa der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten – bis hin zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Gesundheitstage

Ein bewährtes Instrument zur gesundheitlichen Prävention sind die Gesundheitstage: Dabei soll ein kompaktes Programm die Mitarbeitenden über gesundheitliche Themen informieren und ein Bewusstsein für gesundheitsorien-

tiertes Verhalten im Alltag schaffen. Damit das Konzept funktioniert, sollten zunächst die Bedürfnisse der Belegschaft ermittelt und auch Vorschläge gesammelt werden – am besten über anonyme Mitarbeiterbefragungen.

Häufig sind den Mitarbeitenden Informationen und Vorsorgeuntersuchungen zu Muskel- und Skeletterkrankungen sehr wichtig. Dann sollten Untersuchungen der Wirbelsäule auf der Agenda des Gesundheitstages stehen. Auch ein Parcours zum Üben des richtigen Hebens und Tragens schwerer Gegenstände oder Multitasking-Übungen, bei denen tägliche

Arbeits- und Stresssituationen simuliert werden, sind beliebte Programmpunkte. Nicht zuletzt bieten sich Untersuchungen des Herz-Kreislaufsystems, des Blutes oder der Knochendichte an. Da sich erfahrungsgemäß vor allem bereits gesundheitsbewusste Mitarbeitende für die Angebote begeistern, sind zusätzliche Motivationsinstrumente sinnvoll, wie beispielsweise Preisausschreiben.

Betriebliche Krankenversicherung

Wenn schwer erkrankte Mitarbeitende vom Unternehmen Unterstützung erfahren, ist das für die gesamte Belegschaft ein positives Signal

wertschätzender Unternehmenskultur. Ein wichtiger Baustein dafür ist das Angebot einer betrieblichen Krankenversicherung. Der Vorteil: Da es sich um eine Gruppenversicherung handelt, werden alle Mitarbeitenden versichert – ohne eine Gesundheitsprüfung jedes Einzelnen. So kommen auch ältere Mitarbeitende und solche mit Vorerkrankungen in den Genuss des Schutzes. Im Leistungsfall

läuft die Abwicklung unbürokratisch über die private Versicherungsgesellschaft. Erfahrungen zeigen, dass das Angebot die Arbeitszufriedenheit und die Verbundenheit zum Unternehmen, Fehlzeitenquoten und Dauer der Betriebszugehörigkeit sehr positiv beeinflusst.

Steuerliche Vergünstigungen
Seit 2008 können Arbeitgeber zusätzlich zum

Arbeitslohn jährlich bis zu 600 Euro pro Mitarbeitenden steuerfrei in „Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit“ investieren. Dazu zählen neben zertifizierten Präventionskursen und – unter bestimmten Voraussetzungen – auch nicht zertifizierten Angeboten des Unternehmens auch bestimmte andere gesundheitsförderliche Maßnahmen. Ausgeschlossen sind jedoch beispielsweise Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen.

Unternehmen können interne Maßnahmen konzipieren oder den Mitarbeitenden anbieten, die Kosten für förderbare externe Angebote zu übernehmen. ■

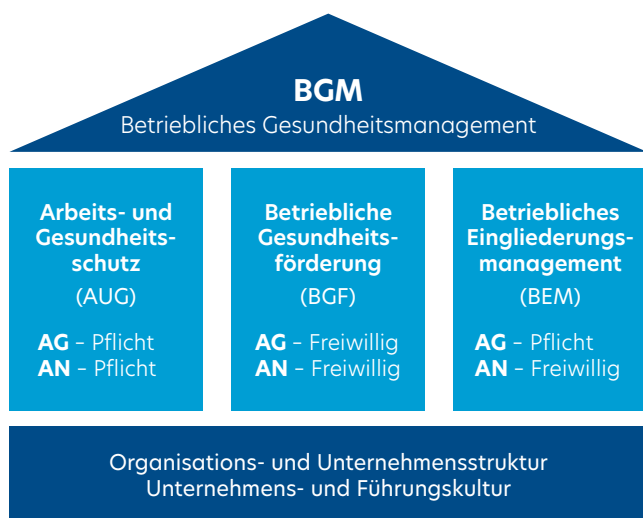
Infos dazu gibt es auch auf der Website des Bundesgesundheitsministeriums unter:
www.bundesgesundheitsministerium.de



BGM-Support auf LinkedIn:
www.linkedin.com/showcase/ihkpfalz-bgm

BGM-Sprechstunde „Betriebliches Gesundheitsmanagement“: Unsere Experten beraten Sie individuell und kostenfrei.

www.ihk.de/pfalz/bgm-sprechstunden



AG = Arbeitgeber | AN = Arbeitnehmer



Qualifizierungen machen fit für das Thema

Sie möchten das Thema in Ihrem Unternehmen systematisch in Angriff nehmen? Dann kann es sich lohnen, Mitarbeitende, die organisatorische Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsmanagements übernehmen und/oder ein BGM aufbauen sollen, entsprechend zu qualifizieren.

DREI IHK-ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE BIETEN SICH AN:

Prozessmanager für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (IHK) / circa 60 Lehrgangsstunden

Grundlagen der GB Psych, Vorbereitung, Prozessplanung, Durchführung und Ableitung entsprechender Maßnahmen

Fachfrau/-mann für Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK) / circa 60 Lehrgangsstunden

Gesundheit in allen Facetten verstehen und systematisch entwickeln

Hierauf aufbauend unterstützt der Zertifikatslehrgang **Betrieblicher Gesundheitsmanager (IHK) / circa 60 Lehrgangsstunden**

Gesundheit als Wettbewerbsfaktor erkennen, in allen Facetten verstehen und systematisch entwickeln

Berufliche Weiterbildungsangebote finden Sie u.a. auf folgenden Seiten:

www.ihk.de/pfalz, Nummer 3536208

mmp.wis.ihk.de

www.arbeitsagentur.de/kursnet

„Krankfeiern“ auf Ibiza-Party: fristlose Kündigung

Melden sich Arbeitnehmende bei ihren Arbeitgebenden krank und nehmen an einer Party teil, ist von einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Eine fristlose Kündigung kann dann gerechtfertigt sein. Dies hat das Arbeitsgericht Siegburg am 16.12.2022, Az. 5 Ca 1200/22, entschieden.

Krankmachen, Krankfeiern, Blaumachen – für Arbeitgeber wird dies immer häufiger zum Problem. Wenn sich Mitarbeitende ohne tatsächliche Symptome krankmelden, leidet der Betriebsablauf. Für Arbeitgeber ist es oftmals nicht einfach, rechtlich gegen krankfeiernde Mitarbeiter vorzugehen.

Im vorliegenden Fall war eine Pflegeassistentin für ein Wochenende zum Spätdienst eingeteilt, doch sie meldete sich krank. In der Nacht vom Samstag auf Sonntag fand eine „White Night Ibiza Party“ statt, auf der Fotos von der feiernden Frau entstanden. Diese fanden sich im WhatsApp-Status der Pflegeassistentin und auf der Homepage des Partyveranstalters wieder. Die Arbeitgeberin kündigte der Assistentin daraufhin fristlos, wogegen diese Kündigungsschutzklage erhob.

Das Arbeitsgericht Siegburg wies die Klage jedoch ab. Die fristlose Kündigung sei gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund liege darin, dass die Klägerin über ihre Erkrankung getäuscht und damit das Vertrauen in ihre Redlichkeit zerstört habe.

Aufgrund der Fotos stehe fest, dass sie am Tage ihrer angeblich bestehenden Arbeitsunfähigkeit bester Laune und ersichtlich bei bester Gesundheit an der Party teilgenommen habe. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei damit erschüttert. Der Erklärung der Klägerin, sie habe an einer zweitägigen psychischen Erkrankung gelitten, die vom Arzt nachträglich festgestellt worden sei, schenkte das Gericht keinen Glauben. So habe sie eingeräumt, dass sie dem Arbeitgeber gegenüber mitgeteilt habe, sich wegen Grippe-symptomen unwohl und fiebrig gefühlt zu haben. Im Verfahren habe sie dann die psychische Erkrankung vorgetragen, die nach genau einem Wochenende ohne weitere therapeutische Maßnahmen ausgeheilt gewesen sein soll. ■

KONTAKT

Heiko Lenz

0621 5904-2020
heiko.lenz
@pfalz.ihk24.de



Praxistipp

Mitunter kann es für Arbeitgeber schwierig sein, den Nachweis gegen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu führen, mit der verdächtig häufig erkrankte Mitarbeitende ihre Fehlzeiten entschuldigen. Hierbei können Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen. Wenn der Beginn der Arbeitsunfähigkeit oftmals auf einen Tag am Beginn oder am Ende der Woche fällt, kann dies ebenfalls Zweifel begründen.

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden, kann er von der Krankenkasse die Einschaltung des Medizinischen Dienstes verlangen. Arbeitgeber können fordern, dass schon am ersten Fehltag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegen muss – und zwar unabhängig davon, ob der Verdacht besteht, dass ein Mitarbeitender blaumacht. Bei begründeten Zweifeln besteht die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer die Umstände mitzuteilen, die nach Ansicht des Arbeitgebers den Beweiswert erschüttern. Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung zurückhalten und dem Arbeitnehmer den vollen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch detaillierte Angaben aufgeben.

Die vielleicht größten Erfolgsaussichten, um „Blaumacher“ zu überführen, hat die eigene Recherche. Genau so wie für den Detektiv gilt auch für den Arbeitgeber, dass er die Privatsphäre des Mitarbeiters achten muss. Sobald ein Verdacht besteht und dokumentiert wurde, kann der Betrieb Nachforschungen anstellen. Anhaltspunkte können beispielsweise, wie im vorliegenden Fall, Mitteilungen in sozialen Medien sein.

In der Praxis wird häufig verkannt, dass das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit keineswegs ein Kavaliärsdelikt ist. Vielmehr geht mit dem Erschleichen von Entgeltfortzahlungsansprüchen zu Lasten des Arbeitgebers grundsätzlich ein Betrug im strafrechtlichen Sinne einher. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass auch das „Krankfeiern“ selbst geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Dozentinnen und Dozenten gesucht



Die IHK Pfalz sucht Dozentinnen und Dozenten im Bereich der Höheren Berufsbildung (Fachwirte, Betriebswirte, Meisterlehrgänge) an den IHK-Standorten Ludwigs-hafen und Kaiserslautern für unterschiedliche Themenbereiche: Recht, Investitionen, Naturwissenschaftliche und technische Gesetzmäßigkeiten (NWVG), BWL/VWL/Kostenrechnung, Elektrotechnik, Chemie, Physik, Mathematik, Mechatronik, Logistik, Planung, Steuerung und Kommunikation.

Die Dozentinnen und Dozenten sollten eine Fachwirt- oder Meisterausbildung bzw. ein Studium haben. Erste Erfahrungen in der Erwachsenenbildung sind wünschenswert. Die IHK Pfalz freut sich auf Kurzbewerbungen (Lebenslauf, relevante Zeugnisse) per E-Mail. ■

KONTAKT

Michael Csenda

0621 5904-1830
michael.csenda
@pfalz.ihk24.de


Umfrage zur Veranstaltungswirtschaft

Die Veranstaltungswirtschaft ist nur schwer zu fassen und kaum zu bemessen, denn die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen umfasst eine Vielzahl verschiedener Tätigkeiten. Die beteiligten Unternehmen sind in verschiedensten Branchen verortet. Oft gibt es jedoch keinen passenden Wirtschaftscode. Dadurch fallen die Betroffenen unter „sonstige Dienstleistungen“ oder werden zu Branchen gezählt, die nicht konkret der Veranstaltungswirtschaft zugeordnet werden können. Das erschwert die Beobachtung und Analyse der Entwicklung und damit auch eine wirksame politische Interessensvertretung.

In Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung Ver-

anstaltungswirtschaft e.V. erheben die IHKs deshalb Daten, um die statistische Abbildung der Branche zu verbessern. ■

Wenn Sie sich als Teil der Veranstaltungswirtschaft fühlen, können Sie bis Ende April an folgender Umfrage teilnehmen:

 link.webpolsurveys.com/S/89C3507400090989



Die Datenerhebung und -verarbeitung erfolgt anonym. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an: umfragevaw@halle.ihk.de

Neue Gebühren für Ausbildungsprüfungen

Im November 2022 befasste sich die Vollversammlung mit den Kosten der Ausbildungsprüfungen. Die seit 1997 stabilen Gebühren deckten die tatsächlich anfallenden Kosten nicht mehr.

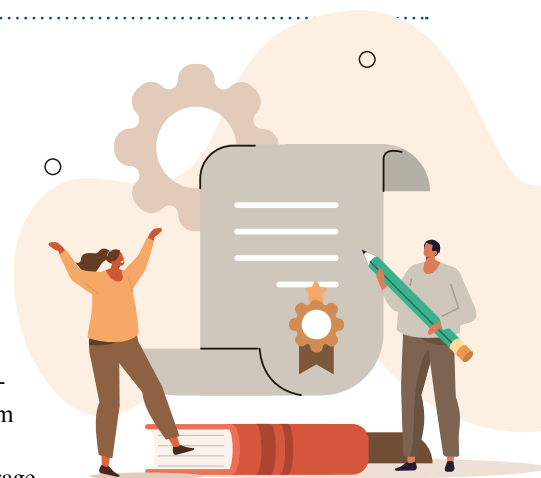
Zudem war der Tarif zu intransparent, da er die vorhandenen Prüfungsmodelle nicht mehr zeitgemäß abbilden konnte.

In den vergangenen 20 Jahren hat sich die berufliche Bildung grundlegend verändert, was zu höherem Aufwand und damit auch zu höheren Kosten für die Organisation und Abnahme der Prüfungen führte.

Zukünftig werden 60 Prozent der entstehenden Kosten solidarisch von allen IHK-Mitgliedsunternehmen

getragen, während die Ausbildungsbetriebe 40 Prozent übernehmen.

Die neuen Gebühren gelten für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem 1. April abgeschlossen werden. Bereits eingetragene Ausbildungsverhältnisse laufen zum bisherigen Tarif bis zum Ende weiter. ■



 www.ihk.de/pfalz,
Nummer 5662330



IHK-Erfolg gegen Abmahnwelle zu Google Fonts

Im Herbst 2022 haben Unternehmen bundesweit massenhaft Abmahnungen wegen der fehlerhaften Einbindung von Google Fonts auf Internetseiten erhalten. Allein an die Industrie- und Handelskammer (IHK) für Pfalz haben sich mehr als 40 Betroffene gewandt. Inzwischen ermittelt die Generalstaatsanwaltschaft Berlin wegen versuchten Betrugs und versuchter Erpressung in mindestens 2.418 Fällen.

„Die Abmahnungen haben wir an den Deutschen Schutzverband gegen Wirtschaftskriminalität e.V. (DSW) weitergeleitet. Der DSW ergriff die Initiative und schaltete auch die Staatsanwaltschaft ein“, sagt Heiko Lenz, zuständiger Jurist bei der IHK Pfalz. Abmahner waren zwei Kanzleien mit Sitz in Berlin. Kurz vor Weihnachten fanden Durchsuchungen bei zwei Beschuldigten – einem Rechtsanwalt in Berlin und dessen Mandanten – statt. Die gesicherten Beweismittel, insbesondere Datenträger, werden ausgewertet und dienen der Vorbereitung einer möglichen Anklage.

Hintergrund der Abmahnwelle wegen fehlerhafter

Einbindung von Google Fonts ist eine Entscheidung des Landgerichts München. Dieses hat mit Urteil vom 20. Januar 2022, Az. 3 O 17493/20, entschieden, dass die automatische Weitergabe der IP-Adresse als personenbezogenes Datum durch den Betreiber einer Website einen datenschutzrechtlichen Eingriff darstelle, in den der Besucher der Seite nicht eingewilligt habe. Insofern dürfte bei fehlerhafter Einbindung von Google Fonts tatsächlich ein Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung vorliegen.

Die Abmahner sollen mit einer speziellen Software systematisch Websites identifiziert haben, die Google Fonts nutzen. Anschließend

sollen mit einer speziellen Software Websitebesuche fingiert worden sein. Mit den dann massenhaft versandten Abmahnungen war ein Vergleichsangebot verbunden, gegen Zahlung von 170 Euro einen etwaigen Rechtsstreit abzuwenden. Lenz betont: „Den Abmahnern muss klar gewesen sein, dass sie ihre angeblichen Forderungen gerichtlich nie hätten durchsetzen können. Das angedrohte Gerichtsverfahren verfolgte daher wohl nur den Zweck, die Zahlung zu erreichen.“

Es liege auf der Hand, dass es hier nicht um Rechtsverfolgung und die Wahrung legitimer Interessen gehe. „Eine solche Masche ist kriminell“, sagt Lenz. Er geht von einer hohen Dunkelziffer

abgemahnter Unternehmen aus. „Viele werden um des lieben Friedens willen die 170 Euro gezahlt haben. Umso erfreulicher ist es, dass nun auch strafrechtlich diesem betrügerischen Treiben Einhalt geboten wird.“

Die IHK Pfalz kooperiert regelmäßig mit dem DSW, um Unternehmen vor kriminellen und dubiosen Machenschaften zu schützen. ■

KONTAKT

Heiko Lenz

0621 5904-2020
heiko.lenz
@pfalz.ihk24.de

InfoForum **Versicherung 2023**

Am 19. April, 14 Uhr, findet bei der IHK Pfalz in Ludwigshafen das InfoForum Versicherung statt. Vergütungsmodelle von Versicherungen sind für Versicherungsvermittler neu zu bewerten. Es gilt, Fehlanreize zu vermeiden, die im Hinblick auf § 48 a VAG kritisch sein können. Vergütungen, die im Vertrieb gezahlt werden, dürfen nicht mit der Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kunden zu handeln, kollidieren.

Unter Berücksichtigung solcher Vorgaben wird das Kundeninteresse in den Vordergrund gestellt, Fehlanreize bei Vergütungssystemen sollen vermieden werden. Im Einzelnen wer-

den folgende Themenkreise angesprochen:

Inhalte:

- Vertriebsvergütung und Vermeidung von Interessenkonflikten
- Fehlanreize in Vergütungsregelungen
- Provisionen für Vermittler und „BaFin-Richtwerte“, „Wohlverhaltensregeln“
- Können bestehende Provisionsregelungen verändert werden?
- Ausblicke ■

KONTAKT

Veronika Pommer

0621 5904-2040
veronika.pommer
@pfalz.ihk24.de

Ausbilderstammtische

Seit Mai 2022 finden Stammtische für Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte an verschiedenen Standorten der IHK Pfalz statt. Thema der ersten Runde bei der Plattform zum Austausch und Netzwerken war „Azubimarketing“. Inzwischen gab es zwölf Veranstaltungen mit durchschnittlich 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Mittlerweile finden die Stammtische nicht mehr nur ausschließlich in den IHK-Dienstleistungszentren, sondern auch in den Betrieben statt. Die Vielfalt der Branchen wird dabei sehr geschätzt, wobei jeder Standort seine Themen eigenständig festlegen kann. Hier entscheiden die Teilneh-

menden und Ausbildungsbeauftragten, was für sie wichtig ist. Auch in diesem Jahr finden an jedem IHK-Standort wieder Stammtische statt. ■

Termine und die Möglichkeit, sich anzumelden, sind unter folgendem Link zu finden:

 www.ihk.de/pfalz,
Nummer 5363710

KONTAKT

Lara Schubing

0621 5904-1721
lara.schubing
@pfalz.ihk24.de



Infoabende zum Thema **Weiterbildung**

Wer sich weiterbilden möchte, aber noch nicht weiß, welchen Weg er einschlagen soll, kann sich beim Online-Infoabend der IHK Pfalz einen Überblick über das Weiterbildungsangebot verschaffen. Die IHK stellt Lehrgänge vor und informiert

über Ablauf, Inhalt, Fördermöglichkeiten und Prüfungen. Im Fokus stehen die Lehrgänge der Höheren Berufsbildung (Fachwirte, Fachkaufleute, Betriebswirte, Meister). Absolventen der Höheren Berufsbildung haben hervorragende Karrierechancen. Zudem sind die berufsbegleitenden Ab-

schlüsse eine sehr gute Alternative zum Studium. ■

Die Teilnahme ist kostenfrei, eine Anmeldung nicht erforderlich. Nächste Veranstaltung am 26. April, 17 bis 18 Uhr. Den Teams-Link finden Sie unter:

 www.ihk.de/pfalz,
Nummer 5721800



KONTAKT

Dominic Köckeritz

0621 5904-1820
dominic.koeckeritz
@pfalz.ihk24.de



KONTAKT

Heiko Lenz

0621 5904-2020
heiko.lenz
@pfalz.ihk24.de

Informationsveranstaltung „Up to date im Arbeitsrecht“

Die IHK Pfalz bietet zusammen mit der Kanzlei Rittershaus Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB am 20. April, 15 Uhr, eine kostenfreie Veranstaltung zu aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht im Dienstleistungszentrum in Ludwigshafen, Ludwigplatz 2-4, an. Die Veranstaltung richtet sich

an Geschäftsführungen und Mitarbeitende von Personalabteilungen.

Rechtsanwalt Dr. jur. Andreas Notz, Fachanwalt für Arbeitsrecht, berichtet über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht. Interessierte erhalten einen Überblick über wichtige Entscheidungen zu Kündigungen, Urlaub, Befristung

von Arbeitsverhältnissen und unzulässigen Klauseln in Arbeitsverträgen. Thematisiert werden außerdem Diskriminierungen von Arbeitnehmern und Bewerbern nach dem AGG.

Der Referent informiert zudem über juristische Fallstricke insbesondere bei Einstellung und Kündigung. ■

IHK-Ausbildungsbotschafter

GESUCHT!

Ist eine Ausbildung das Richtige für mich? Was kommt dabei auf mich zu, und wie komme ich überhaupt an einen Ausbildungsplatz? Fragen, die sich viele Jugendliche kurz vor dem Schulabschluss stellen.

Antworten darauf können Auszubildende am besten selbst geben. Denn sie kennen aus eigener Erfahrung

die Herausforderungen, die Berufswahl, Bewerbung und Arbeitswelt an sie stellen, und können sich selbst noch gut in ihren Entscheidungsprozess zurückversetzen. Mit ihrem Know-how sind Auszubildende also bestens als Botschafter geeignet. Machen auch Sie Ihre Azubis zu Botschaftern und werben Sie für die duale Ausbildung – und für Ihren Betrieb!

Der Weg zum Azubi-Botschafter

Ausbildungsbotschafter kann jeder Auszubildende werden, der

- erste Berufserfahrung gesammelt hat (2. Ausbildungsjahr),
- Spaß an seinem Beruf hat und überzeugt ist von seiner Entscheidung,
- kommunikativ ist und keine Scheu hat, vor einer Gruppe zu sprechen,
- sich persönlich weiterentwickeln möchte.

In Absprache mit dem Ausbildungsbetrieb begleiten die Azubi-Botschafter dann IHK-Mitarbeitende auf Schultermine, stellen ihre persönliche Erfahrung mit ihrem Ausbildungsberuf vor und stehen

den Schülern für Fragen zur Verfügung.

Damit Azubis als Botschafter eingesetzt werden können, muss der jeweilige Ausbildungsbetrieb seine Einwilligung erteilen, die Azubis für etwa zwei bis vier Einsätze pro Schuljahr freizustellen. ■

KONTAKT

Brigitte Lochner

0621 5904-1726
brigitte.lochner
@pfalz.ihk24.de



Ihr Sachverstand ist gefragt!

Unter dem Motto „Ihr Sachverstand ist gefragt!“ wollen die IHKs in Rheinland-Pfalz in den kommenden Monaten Nachwuchs an öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen gewinnen.

Der demografische Wandel macht auch nicht vor den Sachverständigen halt, deren Durchschnittsalter bei Mitte bis Ende fünfzig liegt. Betroffen sind alle Sachgebiete, in besonderem Maße jedoch die häufig nachgefragten Bereiche Bau, Kfz und Immobilienbewertung.

Als Sachverständiger kann sich grundsätzlich jeder bezeichnen. Ganz anders bei der öffentlichen Bestellung und Vereidigung als Sachverständige durch die IHK: Hier müssen die Interessenten überdurchschnittliche Sachkunde und Erfahrung

mitbringen. Außerdem müssen sie ihre Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und Vertrauenswürdigkeit sowie einen tadellosen Ruf unter Beweis stellen. Die Voraussetzungen sind also hoch, doch ist die Prüfung erst einmal geschafft, winken oft besonders interessante und herausfordernde Aufträge, denn die IHK-Sachverständigen genießen hohes Ansehen.

Und das nicht umsonst: Schließlich nehmen öffentlich bestellte Sachverständige eine im wahrsten Sinne des Wortes entscheidende Rolle vor Gericht ein. So greifen Richter

gezielt auf die Sachverständigen der IHK zurück, um eine sachgerechte Entscheidung für die Prozessparteien herbeizuführen.

Wer sich für eine öffentliche Bestellung interessiert, kann sich auf der Homepage der IHK Pfalz und des Instituts für Sachverständigenwesen über die Bestellungsbedingungen und das Procedere informieren. Außerdem informieren die IHK-Justiziarer transparent über die Laufzeit und Kosten des Verfahrens und begleiten die Kandidatinnen und Kandidaten gerne intensiv auf dem Weg zur öffentlichen Bestellung.

Wer noch unschlüssig ist, kann sich am 27. September beim Sachverständigentag in Bad Kreuznach in Vorträgen und bei Workshops informieren und sich mit bereits bestellten Sachverständigen austauschen. ■

KONTAKT

Heinrich Jöckel

0621 5904-2010
heinrich.joekel
@pfalz.ihk24.de

 www.ihk.de/pfalz,
Nummer 746

 ifsforum.de

Neuer Kreissprecher gewählt

Die Wirtschaftsjuvenen Mannheim-Ludwigshafen haben in ihrer jährlichen Mitgliederversammlung einen neuen Vorstand gewählt: Markus Henglein wurde mit großer Mehrheit zum neuen Kreissprecher gewählt. Unter dem diesjährigen Credo „Building Bridges“ sollen zahlreiche Veranstaltungen organisiert werden. ■

»
Das Team der Wirtschaftsjuvenen: Stefanie Kopf (AK Leiterin), Markus Henglein (Kreissprecher), Swen Stürner (AK Leiter), Tom Waldeck (ehemaliger Kreissprecher), Daniel Szkutnik (AK Leiter) (hintere Reihe v.l.n.r.) mit Kai von Linden und Regina Ellenbracht vom IHK-Netzwerk Junge Wirtschaft

KONTAKT

Kai von Linden

0621 5904-1910
kai.vonlinden
@pfalz.ihk24.de



BEKANNTMACHUNG

Handelsrichter

Auf Vorschlag der IHK Pfalz wurden mehrere Unternehmer zu Handelsrichtern bei den Kammern für Handelssachen des Landgerichts in Frankenthal (Pfalz) neu oder erneut ernannt:

Saeid Fasihi, Geschäftsführer der Firma Fasihi GmbH, Ludwig-Reichling-Str. 6, 67059 Ludwigshafen, wurde mit Wirkung vom 22.12.2022 erneut auf die Dauer von fünf Jahren zum Handelsrichter ernannt.

Georg Amling, Geschäftsführer der Firma amling mode GmbH, Weinstraße Nord 2-4, 67098 Bad Dürkheim, wurde mit Wirkung vom 01.01.2023 erneut auf die Dauer von fünf Jahren zum Handelsrichter ernannt.

Außerdem wurde Ralf Hellriegel, Geschäftsführer der Firma HELLRIEGEL TEXTILES WOHNEN GmbH, Badstubengasse 8, 67433 Neustadt / Weinstr., mit Wirkung vom 23.01.2023 für die Dauer von fünf Jahren zum Handelsrichter ernannt. ■

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.ihk.de/pfalz

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

thinkfox.marketing GmbH,
Bahnhofstraße 39a, 34549 Edertal
www.thinkfox.de

Druck:

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

Titelbild:

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

Das „Wirtschaftsmagazin Pfalz“ erscheint alle zwei Monate, jeweils in der ersten Woche 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.ihk.de/pfalz veröffentlicht werden.

Zustimmung zur Auflösung des IHK-Verbandes zur Förderung der Außenwirtschaft durch das AHK-Netz

Die Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz hat in ihrer Sitzung am 30. November 2022 gemäß § 4 Abs. 2 S. 1 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18. Dezember 1956 (BGBl. I S. 920), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3306), folgenden Beschluss gefasst:

Die Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz stimmt der von der Verbandsversammlung am 23. Juni 2022 beschlossenen Auflösung des IHK-Verbandes zur Förderung der Außenwirtschaft durch das AHK-Netz mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2023 zu.

Ludwigshafen, 30.11.2022

Albrecht Hornbach
Präsident

Dr. Tibor Müller
Hauptgeschäftsführer

Der vorstehende Beschluss wurde vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau am 31.01.2023 unter dem Aktenzeichen 4001-0061#2023/0001-0801 8205.0002 gemäß § 11 Abs. 2 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18. Dezember 1956 (BGBl. I S. 920) genehmigt. Der vorstehende Beschluss wird hiermit ausgefertigt und im Mitteilungsblatt „Wirtschaftsmagazin Pfalz“ veröffentlicht.

Ludwigshafen, 16.02.2023

Albrecht Hornbach
Präsident

Dr. Tibor Müller
Hauptgeschäftsführer

UNSER ANGEBOT ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Probleme, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden? Da haben wir was für Sie:

- **Fachkräfteberatung und Teilqualifikationen**
Markus Falkner, 06341 971-2581
markus.falkner@pfalz.ihk24.de
- **Anerkennung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen, zum Beispiel von ausländischen Fachkräften oder von Menschen ohne Berufsabschluss**
Stefanie Lenz, 0631 41448-2708
stefanie.lenz@pfalz.ihk24.de
Irina Brand, 0621 5904-1811
irina.brand@pfalz.ihk24.de
- **Aufstiegsbonus I**
Petra Berg, 0631 41448-2713
petra.berg@pfalz.ihk24.de

Ausbildung in der Tasche und Lust, weiter Karriere zu machen? Dann gleich zur Weiterbildungsberatung!

- **Weiterbildungsberatung und Fördermöglichkeiten für gewerblich-technisch Qualifizierte**
Dennis Klein, 0621 5904-1821
dennis.klein@pfalz.ihk24.de
Christian Buhl, 0631 41448-2712
christian.buhl@pfalz.ihk24.de
- **Weiterbildungsberatung und Fördermöglichkeiten für kaufmännisch Qualifizierte**
Maik Eichelmann, 0621 5904-1822
maik.eichelmann@pfalz.ihk24.de
Dominic Köckeritz, 0621 5904-1820
dominic.koeckeritz@pfalz.ihk24.de
Christian Buhl, 0631 41448-2712
christian.buhl@pfalz.ihk24.de

aufsteiger-ihk.de

Weitere Informationen unter www.ihk.de/pfalz.

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

Noch keine Entwarnung für Pfälzer Wirtschaft

Der im Herbst befürchtete Absturz in eine tiefe Rezession ist für die Pfälzer Wirtschaft ausgeblieben. Für eine Entwarnung ist es jedoch noch zu früh. Der Konjunkturklimateindex ist um 23 Punkte auf 93 Punkte gestiegen. Eine Entspannung auf niedrigem Niveau zeigt sich in allen Branchen.

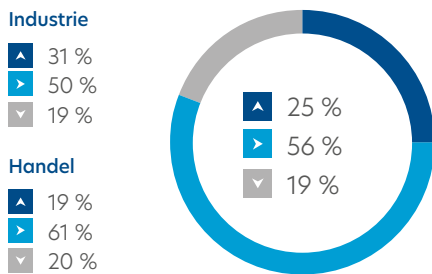
HK-Präsident Albrecht Hornbach kommentiert: „Die Stimmung bleibt skeptisch, denn Energiekosten, Materialknappheit und Fachkräftemangel beschäftigen die Unternehmen

weiterhin.“ Das aktuelle Geschäftsklima hat sich etwas erholt: Bei einem Viertel der Unternehmen ist die Lage gut und bei 56 % zufriedenstellend. Mehr als die Hälfte der Firmen rechnet mit gleich-

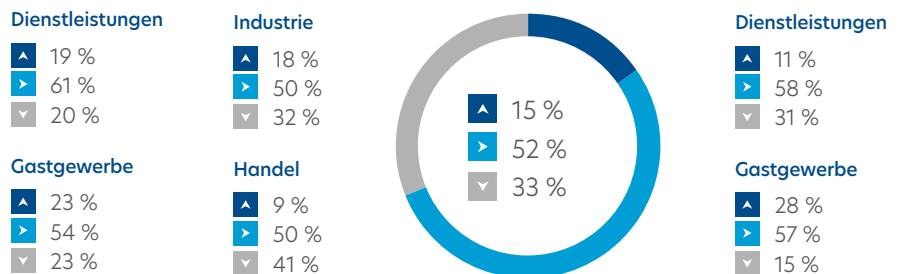
bleibenden Geschäften, 15 % sogar mit besseren. Dabei ist der Handel besonders pessimistisch, das Gastgewerbe dagegen recht optimistisch. Die Investitionsplanungen haben sich etwas erholt, so

wollen 30 % mehr Geld ausgeben und 45 % bleiben bei den bisherigen Budgets. 65 % der befragten Unternehmen wollen ihren Personalstand halten und 19 % wollen einstellen. ■

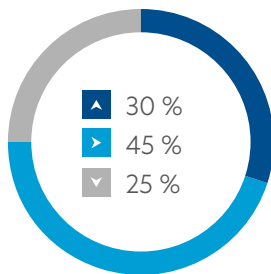
Geschäftslage



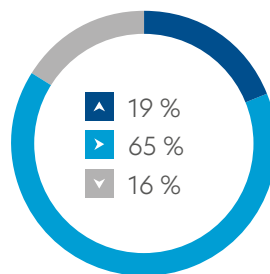
Geschäftserwartungen



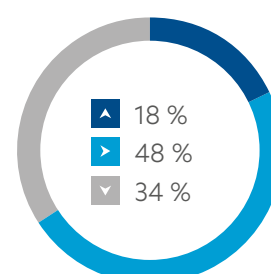
Investitionen Inland



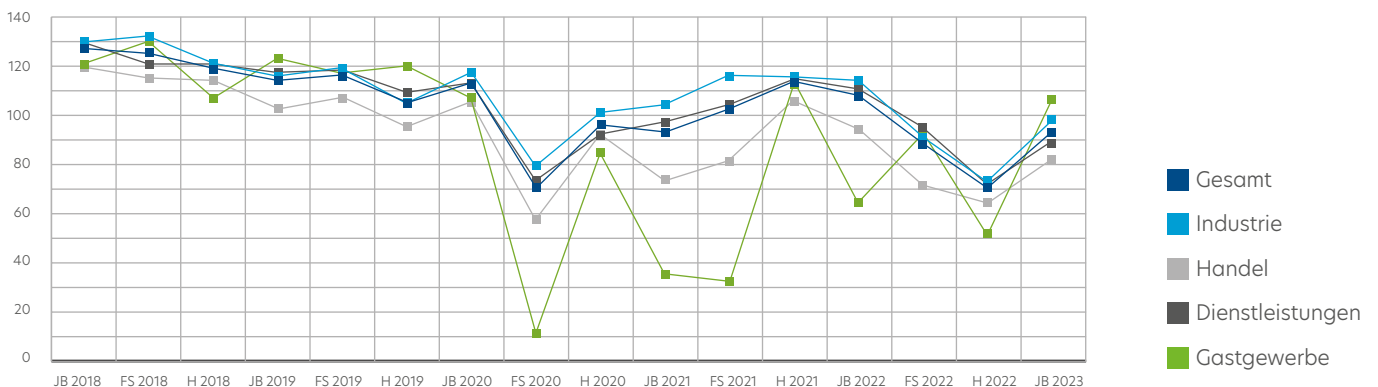
Beschäftigung



Export (nur Industrie)



Konjunkturklimateindex



Erster Regionalmonitor Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz gibt es 129 Verbandsgemeinden, 29 verbandsfreie Gemeinden und zwölf kreisfreie Städte. Wie sind diese aktuell und für die Zukunft aufgestellt? Welche Stärken und Schwächen haben sie? Welche Chancen und Herausforderungen gibt es? In welchen Verwaltungseinheiten ist die Situation ähnlich?



Antworten auf diese Fragen bietet der Regionalmonitor Rheinland-Pfalz, den die Arbeitsgemeinschaft der vier rheinland-pfälzischen IHKs und das Statistische Landesamt erstmals veröffentlicht haben. Das Besondere: Der Monitor liefert für ganz Rheinland-Pfalz eine tiefe Betrachtung von standortrelevanten Kennzahlen zu Themen wie Bildung,

Betreuung und Breitbandanbindung – und das für alle 170 Kommunen, komplett auf Basis von Daten des Statistischen Landesamtes.

„Mit dem IHK-Regionalmonitor geben wir einen datenbasierten Impuls zur Standortentwicklung. Daraus lassen sich passgenau Maßnahmen und Entscheidungen zur Weiterentwicklung der jeweiligen Kommune ableiten“, erklärt

Arne Rössel, Hauptgeschäftsführer der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz.

Der IHK-Regionalmonitor betrachtet 58 Indikatoren aus den fünf Themenbereichen Wirtschafts- und Infrastruktur, Innovation, Bildungslandschaft, Arbeit sowie Demografie.

Neben der Darstellung einzelner Indikatoren umfasst er zu

jedem Themenfeld auch eine Clusteranalyse. Damit lässt sich ermitteln, welche Kommunen sich ähnlich sind und so vor gemeinsamen Chancen und Herausforderungen stehen. ■

Der Regionalmonitor Rheinland-Pfalz steht zum Download zur Verfügung unter www.ihk.de/pfalz, Nummer 5690422

Adrian: Englisch in unseren Behörden wäre „ein starkes Signal“

Viele Unternehmen wünschen sich, dass potenzielle Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht schon beim Erstkontakt mit deutschen Behörden an der Sprachhürde scheitern, sondern auch mit Englisch weiterkommen.

Darauf weist DIHK-Präsident Peter Adrian hin. „Wir suchen weltweit Fachkräfte und wir müssen deshalb attraktiv sein für Menschen, die hier arbeiten und leben wollen“, so Adrian. „Dabei sollten wir auch offen sein für Fachkräfte, die zwar zu

Beginn noch kein Deutsch, aber gut Englisch sprechen. Das würde die Chancen für eine erfolgreiche Politik zur Fachkräfteeinwanderung klar erhöhen.“

Vor dem Hintergrund, dass man sich mit der Weltsprache Englisch auch in vielen deutschen Unternehmen verständigen kann, wäre es nach Ansicht des DIHK-Präsidenten „ein starkes Signal, wenn Menschen aus aller Welt bei den ersten Kontakten mit unseren Behörden nicht nur auf Deutsch weiterkommen. ‚Welcome‘ und ‚Make it in

Germany‘ darf es nicht nur im Internet geben, sondern beispielsweise auch in Einwohnermeldeämtern oder bei der Kfz-Anmeldung“.

Adrian: „Klar ist aber auch, dass wir dann die Erwartung haben sollten, dass Fachkräfte hier schnell Deutsch ler-

nen. Neben Sprachkursen ist gerade über den Berufsalltag beim Deutschlernen dabei ‚training on the job‘ gewährleistet. Denn auf Dauer ist unsere Sprache für eine gute Integration natürlich sehr wichtig.“ ■



DO YOU SPEAK ENGLISH?

Scholz: „Kammerorganisation ist **eine starke Stimme**“



Mit der konstituierenden Sitzung der Vollversammlung der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) ist die Transformation des DIHK e.V. von einem privatrechtlichen Verein in die DIHK als Körperschaft des öffentlichen Rechts abgeschlossen worden. Dabei wählten die 79 IHKs den Präsidenten der

IHK Trier, Peter Adrian, zum ersten Präsidenten der Deutschen Industrie- und Handelskammer. Der 65-Jährige war seit März 2021 bereits Präsident des DIHK e.V.

Ferner bestellte die Vollversammlung den langjährigen Hauptgeschäftsführer des DIHK e.V., Martin Wansleben, auch zum ersten

Hauptgeschäftsführer der DIHK. Außerdem hat die Vollversammlung der DIHK den IHK-Schiedsgerichtshof gegründet. Im Zuge des Rechtsformwechsels sind die IHKs nunmehr gesetzliche Mitglieder der neuen DIHK: Damit ist die DIHK die „IHK der IHKs“.

Bei einem Festakt im Anschluss an die Gründungs-

versammlung würdigte Bundeskanzler Olaf Scholz diese Veränderung: „Für die Bundesregierung ist die DIHK ein zentraler Ansprechpartner. Wir schätzen den Rat und die Impulse der Kammerorganisation als starke Stimme in unserem Austausch mit den wichtigsten Verbänden der deutschen Wirtschaft.“ ■

DIHK warnt vor Mehrbelastungen durch CSRD-Richtlinie

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU verpflichtet mehr Unternehmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. DIHK-Präsident Peter Adrian warnt daher vor „erheblichen Mehrbelastungen“ für die Wirtschaft. Künftig müssten etwa 15.000 (statt wie bisher 500) deutsche Unternehmen ausführliche Berichte zur Nachhaltigkeit erstellen, rechnete er vor. Die neuen Regeln greifen ab dem 1. Januar 2024

für die Veröffentlichung von Geschäftsberichten für die Periode 2023. Nach Einschätzung der DIHK müsse viel stärker berücksichtigt werden, dass künftig berichterstattungspflichtige Betriebe überwiegend keine international tätigen, kapitalmarkt-orientierten Großunternehmen mit Erfahrung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung seien, sondern vielfach mittelständisch geprägte Firmen. ■



Ist auch Ihr Unternehmen betroffen? Mehr Infos auf ihkpfalz-interaktiv.de

Neues aus dem Ernst-Bloch-Zentrum

Mit einem neu aufgestellten Team will das Ernst-Bloch-Zentrum in diesem Jahr ein umfangreiches und abwechslungsreiches Programm rund um seinen Namensgeber und dessen Themen präsentieren. So geht es am 11. April mit den Nachmittagskonzerten in der Reihe „Die hörbare Welt“ weiter. Diesmal sind Violinsonaten von Robert Schumann und Richard Strauss, aber auch japanische Werke zu hören. Mit Begleitung am Flügel spielt die Violinistin Hatsune Moriuchi.

Am 4. Mai setzt das Zentrum dann seine Kooperation mit der Biennale für Neue Musik der Metropolregion Rhein-

Neckar fort. Unter dem Titel „Europa als konkrete Utopie: Geschichten und Stimmen“ lädt das Ernst-Bloch-Zentrum gemeinsam mit dem Theater und Orchester Heidelberg zur Präsentation eines Musiktheaterprojekts mit anschließendem Werkstattgespräch ein. ■

 www.bloch.de

Motorisiertes Kulturgut unterwegs in der Kurpfalz

Die Omnibus-Veteranen sind wieder on tour: Umrahmt von historischen Zeitzeugen der Technikgeschichte, tummeln sich die rüstigen Fortbewegungsmittel von 21. bis 23. April auf dem Gelände der Technik Museen Sinsheim und Speyer. Bereits zum sechsten Mal laden die Museumsmacher alle Oldtimer-Omnibusfreun-

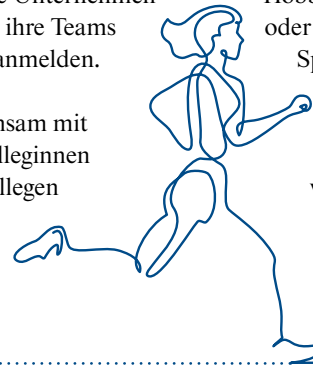
de aus ganz Europa zum Europatreffen historischer Omnibusse in die Kurpfalz ein. Museumsbesucher an beiden Standorten kommen in den Genuss von gemütlichen Ausfahrten, lockeren Gesprächen und einzigartigen Fotomöglichkeiten. ■

 www.technik-museum.de/omnibus

Auf die Plätze! Fertig! Anmelden!

Am 17. Mai ist es endlich wieder so weit: Um 18.30 Uhr fällt der Startschuss zum Laufspektakel durch Landau. Die Online-Anmeldung zum 8. dm Firmenlauf Südpfalz ist ab sofort möglich, und interessierte Unternehmen können ihre Teams

Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen Sport



treiben und einen geselligen Abend verbringen, fördert und unterstützt nicht nur die eigene Gesundheit, sondern auch den Teamgeist und das Miteinander im Unternehmen. So ist beim Firmenlauf jeder willkommen, egal ob Hobbyläufer, Fußballerin oder auch komplette Nicht-Sportler. Wer möchte, kann entlang der fünf Kilometer langen Strecke auch gehen oder walken. Anmeldeschluss ist der 2. Mai. ■

 www.firmenlauf-suedpfalz.de

Von Museum zu Museum

Kulturinteressierte Besucher können die abwechslungsreiche Museumslandschaft der Südpfalz auf aktive Weise erleben, wenn es beim Aktionstag „Radel ins Museum“ am 7. Mai wieder heißt: in die Pedale treten, von Museum zu Museum radeln und freien Eintritt genießen.

Unterwegs passieren die Radfahrer nicht nur die Naturschätze der Südpfalz, sondern beispielsweise auch das in der Bundesrepublik einzigartige Deutsche Straßenmuseum in Germersheim. Dieses macht auf rund 5.000 Quadratmetern Ausstellungsfläche die Geschichte der Straße und des Straßenbaus erlebbar.

hören mit dem Haus „Leben am Strom“ in Neupotz, dem Informationszentrum Hördter Rheinauen sowie dem Rheinaue-Museum in Neuburg drei Museen, die sich mit dem Lebensraum Rhein beschäftigen. Auf dem schwimmenden Museumschiff „Lautermuschel“ erleben Groß und Klein die Rheinschiffahrt schließlich hautnah und staunen über Maschinen, Schiffszubehör, Flaggen, Fahnen und weitere Gerätschaften. ■



Route:



Zu den weiteren Stationen der kulturellen Rundtour ge-





Vom Feld direkt auf den Teller

Bekannt als der größte „Gemüsegarten Deutschlands“, ist die Pfälzer Rheinebene ein besonderes Potpourri aus Landwirtschaft und Kulturlandschaft. Ab April geht es in Germersheim jeden ersten Donnerstagabend im Monat zu einer gemütlichen „Fahrt ins Blaue“ – inklusive selbst mitgebrachten Südpfälzer Spezialitäten. Wohin die Gästeführerin die Radler führt und wo genau zum Abschluss alle picknicken, bleibt bei jeder Tour eine Überraschung.

Zum „Tag des Bieres“ am 22. April findet eine geführte Radtour mit dem Rheinpark-Guide Michael Walter statt. Als Höhepunkt und

Abschluss der rund fünfstündigen und gut 25 Kilometer umfassenden Tour besuchen die Teilnehmer die Bellheimer Brauerei, wo sie die unterschiedlichen Biere verkosten. Am 29. April findet dann das WeinWanderWochenende „Vom Rebstock bis ins Glas“ auf dem Wein- und Sektgut Rosenhof statt. Nach einem Begrüßungsschluck führt die rund sieben Kilometer lange Weinwanderung über den „Steinweilerer Rebsortenweg“ zu den gutseigenen Weinbergen, wo die Weine der verschiedenen Rebsorten probiert und besprochen werden. ■

 www.suedpfalz-tourismus.de

Formen und Farben der Natur

„Unter Druck“ lautet der Titel der neuen Wechselausstellung im Forum Alte Post – und der Name ist Programm: Seit 11. März sind im Pirmasenser Kulturzentrum zahlreiche Holz-, Linol-, Sieb- und Direktdruck-Kunstwerke zu bewundern. Hinter den Arbeiten stehen dabei mit Uta Arnhardt, Nicole Bellaire, Klaus Kadel-Magin und Hedda Wilms vier versierte Kunstschaffende aus der Region. Allen gemein ist die handwerklich ganz unterschiedliche Gestaltung von Formen und

Farben, die aus der Natur genommen, von ihr kopiert oder durch sie inspiriert wurden. Ein kreatives museums-pädagogisches Programm mit Workshops sowie offene Führungen umrahmen die Ausstellung über die gesamte Dauer hinweg. ■

 www.forumaltepost.de



Die
nächste
Ausgabe
erscheint
Anfang
Juni

Endlich wieder „Wein am Dom“

Über 130 Weingüter mit fast 800 Weinen im Gepäck – die Frühlingsweinmesse „Wein am Dom“ kehrt am 15. und 16. April zurück nach Speyer. An fünf historischen Orten der Domstadt präsentieren sich die Weingüter und zeigen nicht nur den neuen Jahrgang 2022, der gerade erst in Flaschen abgefüllt wurde. Mit dabei sind zahlreiche Höhepunkte, wie herausragende Rieslinge, Burgunderweine und aroma-

tische Rebsorten wie Sauvignon Blanc. Auch Freunde des Schaumweins kommen an diesem Wochenende auf ihre Kosten; die Betriebe beweisen einmal mehr, dass Pfälzer Winzersekte mehr als eine Alternative zum Champagner sein können.

Die Frühlingsmesse überrascht mit einem neuen Konzept. So bieten die Pfälzischen Weinhoheiten in sogenannten Winewalks Führungen über die Messe an.

Die Veranstalter Pfalzwein e.V. und die Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz organisieren zudem erstmals den Wettbewerb „Die Besten Weine, Sekte und Seccos“. Alle ausstellenden Betriebe haben die Möglichkeit, in zehn Kategorien ihre Weine ins Rennen zu schicken. ■

Tickets und weitere Infos unter:

 www.wein-am-dom.de





Ist die **Zeitenwende** schon in der **Realität** angekommen?

Deutschland befindet sich in einem merkwürdigen Zustand zwischen Zeitenwende und Doppelwumms. Zeitenwende bedeutet, dass etwas verloren geht, dass etwas Altes nicht mehr wiederkommt – ein natürlicher Prozess, der mit Abschied nehmen und Trauer verbunden ist. Gleichzeitig steht Zeitenwende aber auch für einen Aufbruch, für etwas Neues, das mit einer Vision verbunden ist. Aber genau diese Vision fehlt bisher komplett: Der Bundeskanzler hat die Zeitenwende bisher nicht mit Leben gefüllt. Das ist fatal, denn dadurch verharren die Menschen in einem permanenten Wartezustand, der das Land lähmt.

Deutschland hat im vergangenen Jahr ein großes Auf und Ab der Gefühle erlebt. Der Kriegsbeginn am 24. Februar war ein absoluter Schock. Ab Mai wurde der Krieg dann zunehmend verdrängt, die ersten Rettungspakete wurden auf den Weg gebracht, der Sommer war ein Versuch, die Probleme auf Pause zu stellen und an die Vor-Corona-Spontaneität und Lebensfreude anzuknüpfen.

Ab Herbst wurde die Sorge um die Energieversorgung und Blackouts dominierend. Die Sachen wurden teurer, die Heizung kälter, die häusliche Idylle zunehmend ungemütlicher – seither ist das Land in einem lethargischen Resignationsmodus.

Die Menschen kaufen und genießen weiter, aber stärker als bisher suchen sie nach einer Erlaub-

nis oder Rechtfertigung dafür. Sparen gilt gerade ja als Generaltugend – und deshalb kaufen und konsumieren viele Menschen eher heimlich und verschämt, weil ihnen das in der Krise peinlich ist.

Es gibt aber auch Hoffnung – und das liegt an den einzelnen Unternehmen, die sich vorausschauender, wendiger, pragmatischer und damit krisenstabiler erweisen als die Politik. Deutschland hat genug Kraftreserven, aber die müssten mobilisiert werden. Da passiert politisch leider zu wenig.

Wir brauchen einen Masterplan: Was sind die wichtigsten Projekte? Was sind die Schritte dahin? Was ist das Ziel? Stattdessen recyceln wir Aufbruchsstimmung, bedienen uns an den 60er, 70er, 80er oder 2000er Jahren. Aus einem solch behelfsmäßigen Surrogat kann kein echter Aufbruch entstehen.

Doch wir brauchen einen Aufbruch, denn sonst gibt es eine große Gefahr, dass die Resignation zunimmt. Psychologisch gesehen richten sich die Menschen zunehmend in einem Downshifting ein. Sie verlieren den Glauben ans Gemeinwesen.

Die Angst, dass sich das Land immer weiter entzweit, ist groß. Umso wichtiger ist es, Orientierung zu bieten und eine gemeinsame Richtung vorzugeben – dann wird es auch wieder vorangehen. ■

“

Die Menschen verharren im permanenten **Wartezustand**, der das **Land lähmt**.



Stephan Grünewald ist Diplom-Psychologe, Mitbegründer des Kölner rheingold-Instituts und Bestsellerautor.

Der Kommentar beruht auf einem Interview von Sonja Alvarez für die „WirtschaftsWoche“.