connect

Wirtschaftsmagazin der IHK Pfalz

01|02
2024

www.ihk.de/pfalz

Cash Cow Bettensteuer?

IHK zeichnet aus: „Unsere Besten“

Belegschaft 50plus - Wissen besser nutzen

A12851

[ˈvandəʁʊŋs ˈzaldo]

PHONETISCH

„WANDERUNGSSALDO"

Der Begriff Wanderungssaldo bezeichnet die Differenz zwischen Zu- und Abwanderung in einem festgelegten Zeitraum und einem bestimmten Gebiet. Insgesamt wurden im Jahr 2022 rund 2.666.000 Zuzüge und 1.204.000 Fortzüge über die Grenzen Deutschlands laut Statistischem Bundesland erfasst. Bereits eine geringfügige Erhöhung der Zuwanderung nach Deutschland beziehungsweise eine Verringerung der Abwanderung aus Deutschland hat positive Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot.

Wie das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz zum Wanderungsgewinn beitragen kann und was der menschliche Faktor damit zu tun hat, lesen Sie ab

» SEITE 16

Bilder: stock.adobe.com – Prostock-studio ; stock.adobe.com – Thomas Soltner

Cash Cow Bettensteuer?

Der Tourismussektor wird oft als schier unerschöpfliche Quelle für Einnahmen angesehen. Die Bettensteuer ist eine dieser Maßnahmen, die viele Gemeinden als verlockenden Weg betrachten, um zusätzliche Einnahmen zu generieren. Doch die Bettensteuer riskiert ernsthafte Konsequenzen für die Wirtschaft als Ganzes.

Die Befürworter betrachten sie als gerechte Maßnahme, um die Instandhaltungskosten innerstädtischer Einrichtungen zu decken – Kosten, die (auch) durch den Tourismus entstehen. Doch fließen die Einnahmen aus dieser Steuer tatsächlich dorthin? Im Gegensatz zur Tourismusabgabe ist die Bettensteuer nicht zweckgebunden. In Rhodt unter Rietburg diskutiert der Gemeinderat über eine Bettensteuer. Gleichzeitig muss ein neuer Kindergarten finanziert werden. Ausreichende Betreuungsplätze für Kinder sind zweifellos wichtig für einen Wirtschaftsstandort. Die Kosten dafür sollten aber nicht einer einzelnen Branche auferlegt werden.

Eine Bettensteuer wird vom Endverbraucher, dem privaten Reisenden, bezahlt. Angesichts der kürzlich erhöhten Mehrwertsteuer würde dies zu einer unverhältnismäßigen Doppelbelastung führen. In Zeiten anhaltender wirtschaftlicher Unsicherheit bedeutet eine zusätzliche finanzielle Belastung für Reisende wahrscheinlich einen Rückgang im Konsum auch in anderen Branchen wie im Einzelhandel.

Orte ohne Bettensteuer hätten durch die niedrigeren Preise einen Standortvorteil und wären damit attraktiver für Gäste. Dies würde zu Wettbewerbsverzerrungen in der Tourismusbranche führen, die bereits durch vergangene Krisen gelitten hat.

Die Einführung dieser Steuer würde nicht nur falsche Signale senden, sondern auch eine zusätzliche bürokratische Belastung für Betriebe bedeuten. Angesichts sinkender Margen würden zudem Investitionen erschwert, die für Tourismusbetriebe essenziell sind, um national wie international wettbewerbsfähig zu bleiben.

Besonders besorgniserregend ist der drohende Lawineneffekt. Immer mehr Kommunen erwägen eine Bettensteuer, weil sie in den angeschlagenen kommunalen Haushalten schnelles Geld zu bringen scheint. Dieser Trend könnte jedoch die Vielfalt der Reiseziele einschränken, den Wettbewerb beeinträchtigen und alle Branchen schädigen, die mittelbar vom Tourismus profitieren. Kurzum: Die Einführung einer Bettensteuer ist kurzsichtig und daher unvernünftig. »

Eine Bettensteuer wird vom Endverbraucher, dem privaten Reisenden, bezahlt. Angesichts der kürzlich erhöhten Mehrwertsteuer würde dies zu einer unverhältnismäßigen Doppelbelastung führen.

ERIC KUNZ
Vizepräsident der IHK Pfalz

INHALTSVERZEICHNIS

Connect – Das neue Wirtschaftsmagazin der IHK Pfalz 06

02 -03 **AUF EIN WORT**

04 **PERSÖNLICH**
Ausbreitung der Bettensteuer bedroht den Tourismus

06 **NEUES WIRTSCHAFTSMAGAZIN**
Dot Grain Avatare aus dem Orbitron?

08 - 14 **WIR IN DER PFALZ**

15 **DIGITALISIERUNG**

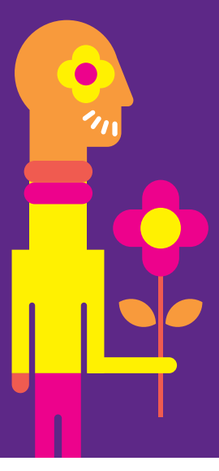
16 - 23 **FACHKRÄFTE-EINWANDERUNGS-GESETZ**

24 - 27 **SERVICE & TIPPS**

30 - 32 **NETZWERK IHK**

33 **BEKANNTMACHUNG**

34 - 35 **MEINUNG ZUM SCHLUSS**
Warum das Erfahrungswissen der Belegschaft 50plus dringend besser genutzt werden muss



Wir müssen interessierte Arbeitskräfte aus dem Ausland aus dem Fachkräftewartezimmer rausholen, in dem sie schon ewig sitzen. Wir müssen die Menschen, die bei uns arbeiten wollen, mit einem herzlichen Willkommen begrüßen.

Arbeitgeberpräsident
Dr. Rainer Dulger

Dot Grain Avatare aus dem Orbitron?

Connect – das neue Wirtschaftsmagazin

Liebe Leserinnen und Leser,
„Wir sind der Wandel, auf den wir gewartet haben“, sagte US-Präsident Barack Obama und meinte, nicht auf andere zu warten, sondern selbst Hand anzulegen. Denn der Wandel kommt – ob man ihn mitgestaltet oder nicht. Wir aus der Redaktion des Wirtschaftsmagazins wollten den Wandel aktiv prägen und so liegt Ihnen nun das neu gestaltete Wirtschaftsmagazin vor. Neuer Name, neue Optik – nur eines ist gleich geblieben: Sie, liebe Leserinnen und Leser, stehen weiterhin im Mittelpunkt. Das Wirtschaftsmagazin „Connect“ wird Sie auch im neuen Gewand wie gewohnt mit spannenden Themen, kantigen Meinungsbeiträgen und vielen Best-Practices, Tipps und Inspirationen begeistern.

Das zusammen mit der Kreativagentur HCP GRAUWILD GmbH aus Kaiserlautern entwickelte neue Design soll Ihnen das Lesen erleichtern. Die aufgeräumte, moderne Aufmachung bietet Ihnen eine einfache Orientierung; der magazinige Auftritt fördert eine spielerische und spannende Leseerfahrung.

Die Basis dafür ist eine gradlinige, gut lesbare Typografie. Der Satzspiegel ist bewusst klein gehalten. Das verleiht dem Gesamtbild des Magazins einen aufgeräumten und reduzierten Charakter. Ikonische Gestaltungselemente und eine auffällige aber sparsame Farbgebung setzen Akzente. Dies alles unterstützt das moderne Leseverhalten.

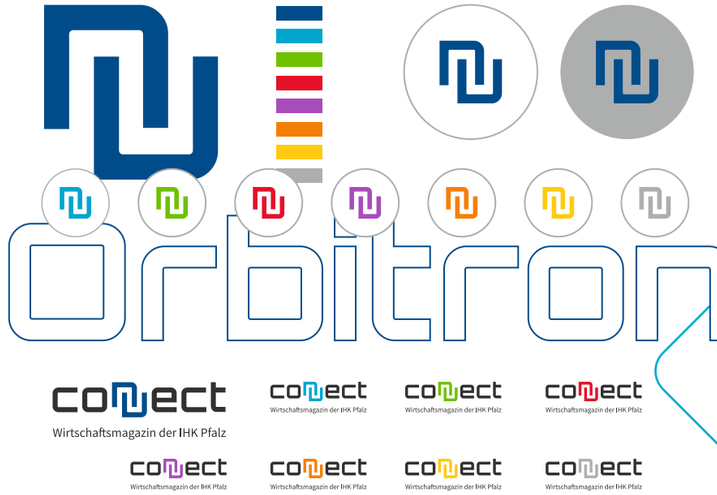
Das gesamte Logo und seine Elemente sind proportional zueinander aufgebaut. Alle Teilelemente stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander.

ALEXANDER KESSLER

SABINE FUCHS-HILBRICH

Wir sind die Gesichter hinter dem Wirtschaftsmagazin der IHK Pfalz. Bei uns laufen alle Fäden zusammen von unseren Freien Mitarbeitern über Agenturen bis hin zur Druckerei. Wir hoffen, dass Ihnen das neue Design genauso viel Spaß macht wie uns.

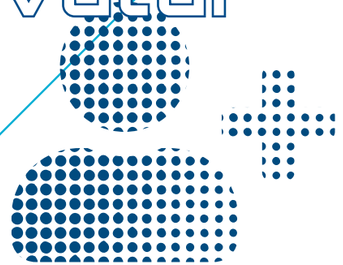
Bild: stock.adobe.com – luismolinero



Zur Übersichtlichkeit des Magazins trägt das immer in einer Farbe gestaltete Titelthema bei. Auch das Logo wird passend zur Titelthema-Farbe erscheinen – hierzu wird das „NN“ eingefärbt.

Die Verbindung zu Ihnen als Leserinnen und Leser spiegelt unser neuer Name „Connect“ wider. Darin steckt aber noch mehr, wie die Verbindung von Wirtschaft, Innovation, Forschung, Digitalisierung, sowie der Bezug von Unternehmen zur Region. Nicht zuletzt vermittelt der Name eine Idee von Vernetzung mit der IHK Pfalz als einem Knotenpunkt für Unternehmen und Wirtschaftsakteure. Das prägnante „NN“ der Wortmarke ist daher auch so gestaltet, dass es diese Verbindung visuell widerspiegelt. Die Schriftart Orbitron unterstreicht dabei den nach vorne schauenden, zukunftsgerichteten Charakter des Magazins.

Dot Grain Avatar



Doch auch wenn wir in der Entwicklung des neuen Designs viel über die Verwendung von futuristischen Schriften, Style-Elementen wie dem sogenannten Dot Grain Punkte-Muster oder über Avatare mit und ohne Outlines gesprochen haben – am Ende waren wir uns einig, das Wirtschaftsmagazin „Connect“ noch persönlicher zu gestalten. So finden Sie nun mehr Bilder der Menschen hinter den Artikeln, Ihrer Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der IHK Pfalz und natürlich von Ihnen und Ihren Unternehmen. Denn bei allem Wandel, den Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und schnelllebiger Medienkonsum einfordern und fördern – am Ende schreiben wir immer noch für Menschen, für Sie. »

viamon GmbH

DIGITALE FUSSFESSEL FÜR SOLARPARKS

Solarparks mit ihren wertvollen Bauteilen und Rohstoffen sind leichte Beute für die organisierte Kriminalität. Ein Sicherheitssystem aus Kaiserslautern gilt in der Branche als Ultima Ratio, dem Ressourcenklau Einhalt zu gebieten.

Von unserem Autor Andreas Becker

Weltweit werden Solarparks regelrecht geplündert. Denn Photovoltaik (PV)-Module, Wechselrichter und Kupferkabel sind nicht nur begehrte Hehlerware, sondern wegen der Abgeschiedenheit der Kraftwerke auch leichte Beute. Die meist gut organisierten Banden kommen oft nachts. Auf der freien Fläche haben sie viel Zeit. „Unbemerkt rein, alles rausreißen,

leerräumen, einsacken und wegfahren – so einfach ist das“, sagt Oliver Strecke.

Seiner Einschätzung nach spielt sich etwas in dieser Art jedes Jahr europaweit bis zu 1.000 Mal ab – mit Materialschäden, je nach Größe der Anlage, von jeweils 50.000 bis 80.000 Euro. „Hinzu kommen Betriebsausfallzeiten bis zu einem halben Jahr“, wie der geschäftsführende Gesellschafter der viamon GmbH aus Kaiserslautern nachdrücklich ergänzt. Akuter Halbleitermangel schließlich mache ein schnelles Nachbestellen von Trafos kaum möglich.

Sicherheit verkaufen

Daher stehen Sicherheitslösungen hoch im Kurs, nicht nur bei den Betreibern. Gerade auch die Versicherer drängen auf belastbare Konzepte – „und ohne Versicherung keine Bankfinanzierung“, so Strecke. Der diplomierte Wirtschaftsingenieur beschäftigt sich bereits seit 2008 intensiv mit dem Thema. Auslöser war die Anfrage an sein Ingenieurbüro, das Schweißroboter-Komponenten für die Automotive-Branche entwickelte. 15 Jahre ist es jetzt her, dass er „nach umfangreichen Marktrecherchen, nicht weniger Tüftelei und dem Prototypenbau“ viamon gegründet hat und mit einem „schlüsselfertigen Sicherheitsgesamtsystem“ an den Markt gegangen ist.

„Wir können Sie nicht abhalten, aber wir können Sie verfolgen“ verheißt der Slogan. Damit unterscheidet sich viamon von anderen. Üblicherweise fußt die Diebstahlsicherung nämlich auf Video-Überwachung – oft mit automatisierter Interpretation. Dieser Ansatz aber greift für Strecke zu kurz: „Eine zentrale Steuerung macht jedes System angreifbar. Außerdem hilft sie nicht weiter, wenn der Diebstahl glückt – und das ist fast immer der Fall.“

Vielmehr setzt viamon auf dezentrale Sensoren, die an einigen PV-Modulen, Wechselrichtern und in Kabelsträngen versteckt angebracht sind und zwar unabhängig voneinander und nicht verkabelt. Diese melden Fehlalarm-sicher jegliche Erschütterung und vor allem auch Lageveränderung; einige enthalten zusätzlich noch Infrarotsensoren, um Bewegungen festzustellen.

Ständig „connected“ mit dem Gestohlenen

Eine weitere Alleinstellung sind integrierte GPS-Sender, die von den Dieben ungewollt mitgenommen werden. Die Spannung dafür liefern direkt die PV-Module, verbaute Akkus sorgen zudem für autarken Strom: Gut drei Monate lang treffen so die GPS-Signale des getrackten Diebesguts via Mobilfunknetz bei viamon ein. Von hier aus werden die Betreiber und die Sicherheitsleitstelle der Wachdienstleister alarmiert, über diese auch die Polizei. Die Erfolgsquote lässt sich sehen: In summa rund 50 Übergriffe registriert viamon jedes Jahr. Rund die Hälfte des Gestohlenen wird dank Sicherheitssystem später wiedergefunden, sogar jeder zehnte Dieb dabei überführt.

Zum ganzheitlichen Angebot des Unternehmens gehören Risikoanalyse und Beratung, die Montage der durchweg selbstentwickelten und -hergestellten Sensoren sowie das Betreiben des Sicherheitssystems. Außerdem arbeitet viamon eng mit den Security-Teams vor Ort zusammen und unterstützt bei der Ortung des Diebesguts. Die 150 Stammkunden aller Größenordnungen (darunter auch Industriebetriebe mit Solardächern) kommen aus ganz Europa und unter anderem auch aus China, Indien und Afrika. Mit Südamerikanern laufen bereits Gespräche. Der Markt ist riesig und, wie Strecke umschreibt, „die Sonne doppelt so stark und die Kriminalität zehn Mal so hoch“.

Der gebürtige Thüringer peilt für das Geschäftsjahr 2023 die Umsatzmarke von drei Millionen Euro an. In drei bis fünf Jahren will er sein jetzt 25-köpfiges Team verdoppelt und den Ausstoß auf monatlich 3.000 Sensoren verdreifacht haben. »

viamon.com

Bilder: stock.adobe.com - MAXSHOT_PL; ab

Götz-Werbung GmbH & CO. KG

BREITES SPEKTRUM SICHERT ERFOLG

Es ist schon ungewöhnlich, wenn auf einer Firmen-Homepage beim Namen des Verantwortlichen der Zusatz „Bildender Künstler“ auftaucht. Erst recht, wenn der erste Kontakt durch den Großauftrag eines chinesischen Stahlunternehmens für einen Messestand zustande kommt. Doch Paul-Peter Götz aus Kaiserslautern-Erfenbach vereint das Spektrum von Kunst bis Kommerz ganz mühelos.

Von unserer Autorin
Sabine Fuchs-Hilbrich

Die ersten Entwürfe für einen Messestand zeichnet Paul-Peter Götz selbst. Erst wenn er sich mit dem Kunden auf die Ausführung verständigt hat, wird das CAD-System mit seinen Ideen „gefüttert“. Ab da läuft die Abwicklung so, wie man es von professionellen Messebauern eben so kennt. Für die Hunan Boyun-Dongfang Power Metallurgy Co. Ltd. hat Götz Ende vergangenen Jahres einen 100-Quadratmeter-Stand auf der EMO in Hannover realisiert. Der Aufbau bei der Weltleitmesse der Produktionstechnologie hat mit einem vierköpfigen Team vier Tage in Anspruch genommen.

Mittlerweile brummt das Messegeschäft wieder ziemlich; die Corona-Zeit hätte das Unternehmen damit alleine aber wohl nicht überlebt. Doch Götz-Werbung, seit mehr als vierzig Jahren am Markt, ist wesentlich breiter aufgestellt. Zwar dient der Druckbereich mit Offset-, Digital- und Textildruck in erster Linie dem Messegeschäft – für den Kunden ist es natürlich ein Mehrwert, für seinen Messeauftritt vom Flyer bis zum Stand alles aus einer Hand zu bekommen -, doch die angeschlossenen Bereiche wie etwa Werbebanner und Autobeschriftungen haben auch in der Corona-Zeit trotz massiver Einbußen den Betrieb sichergestellt.

Ein weiteres wichtiges Standbein sind Aluplatten als Träger für hochwertige Poster. Hier bedient sich Götz einer Hochleistungsfolie, die überdies UV-kaschiert wird – so ist die dauerhafte Freude an einer brillanten Bildqualität sichergestellt. Spätestens hier schließt sich wieder der Kreis zum Künstler Götz, wenn die Werke von Kaiserslauterer Fotografen wie Thomas Brenner auf diese Weise oder auch auf Glas gedruckt präsentiert werden.

Für die Zukunft hat der umtriebige Unternehmer gut vorgesorgt; Götz-Werbung ist ein echter Familienbetrieb. Neben seinem Bruder Dieter sind auch noch seine Tochter Sandra Fass, sein Sohn Sascha Götz und seine Nichte Kim Katrin Götz im Betrieb.

Herzensangelegenheit Kulturförderung

Der Privatmann und Lokalpolitiker Paul-Peter Götz tut viel für Erfenbach und seine kleine, aber lebendige Kunst- und Kulturszene: In seinem alten Bauernhaus sind ein Café und Läden mit regionalem Kunsthandwerk untergebracht; in einer weiteren Immobilie in Sichtweite residiert die international erfolgreiche Künstlerin Claudia Gross, die sich dem Scherenschnitt verschrieben hat – „Kunst am Gleis“ eben, denn die alte, für die Industrialisierung wichtige Bahnstrecke ist auch heute noch allseits präsent. Den Schermerhof hat Götz gerettet, weil er sich das vierstöckige Wohn- und Geschäftshaus eines Investors nicht so recht in seinem Heimatort vorstellen konnte. Heute steht der Schermerhof unter dem Motto Kunst – Kultur – Genuss und beherbergt neben dem liebevoll gestalteten Bachbahn-Museum eine kleine Hausbrauerei mit einem sehr heimeligen Gastraum. Und spätestens wenn man diese Objekte sieht, wird deutlich, warum Götz-Werbung auch in der Logo-Entwicklung, also der hohen Kunst des Corporate Design, erfolgreich ist.

Ein weiteres Geschäftsfeld ist die Kunst am Bau – zu sehen etwa am Weilerbacher Rathaus, einer Kindertagesstätte und einer Schule. Auch die Informationstafeln in den unterirdischen Gängen der Kaiserslauterer Kaiserpfalz kommen aus der Produktion von Götz. Beim Keltengrab in Rodenbach war Götz gleich mehrfach involviert: In seiner Funktion als Lokalpolitiker, schließlich als Projektleiter für die Gesamtkonzeption. In Abstimmung mit dem Denkmalschutz hat er sich erfolgreich für eine moderne Interpretation mit einem Stahlgerüst eingesetzt, statt das Keltengrab einfach nachzubauen – das wäre für ihn nicht Kunst, sondern Kitsch am Bau gewesen, wie er augenzwinkernd erzählt.

Paul-Peter Götz ist ein Unternehmer, der im besten Sinne mit seiner Heimat verbunden ist und ihr auch immer wieder gerne etwas zurückgibt. »

goetz-werbung.de

Gerach Container / Baumaschinen GmbH

AUF DAS MITEINANDER KOMMT ES AN

Hohe Ansprüche an das eigene Ausbildungsangebot gehörten schon von jeher zum Selbstverständnis der Firmengruppe Gerach. Für bundesweite Anerkennung sorgte der küzlich verliehene Titel „Ausbildungs-Ass 2023“.

Von unserem Autor Andreas Becker

Das 40.000 Quadratmeter große Gelände der Firmengruppe Gerach in ihrer Landauer Zentrale ist Dreh- und Angelpunkt für zwei eng miteinander verzahnte Kernbereiche: Zur Entsorgung gehört neben einem Containerdienst auch ein Wertstoffhof. Im Baumaschinenbereich werden Raumcontainer, Absperrtechnik, Maschinen und Geräte vermietet, verkauft und repariert.

Seit zehn Jahren leitet der 34-jährige Marco Gerach das 1989 von seinen Eltern gegründete Familienunternehmen. Wo immer sich die Chance dafür ergibt, setzt der geschäftsführende Gesellschafter auf organischen Ausbau. Gelegenheit und Mut, immer wieder Wachstumschancen zu ergreifen, haben einen mittelständischen Betrieb mit 70 Beschäftigten entstehen lassen, der heute rund acht Millionen Euro an Jahresumsätzen erwirtschaftet. Seine Branche sieht der gelernte Industriemechaniker mit Bachelor-Abschluss in Maschinenbau gleich mehreren Herausforderungen ausgesetzt.

Dazu zählen die Dekarbonisierung und der einhergehende steigende Kostendruck genauso wie der Fachkräftemangel. Beidem stellt er sich – mit Zero-Emission-Konzepten genauso wie mit einer Personal- und Ausbildungspolitik, in der es auf das Miteinander ankommt. Statt klassischer Bewerbung stehen bei ihm daher das gegenseitige Kennenlernen und der Dialog im Vordergrund.

„Es geht nicht darum, die Leute zu ändern, sondern sie zu akzeptieren, wie sie sind“, so Gerach. Zur im Betrieb gepflegten offenen Gesprächskultur gehöre dabei auch, sich von den Mitarbeitenden den Spiegel für eigene Schwächen vorhalten zu lassen.

Zwei Azubis aus kaufmännischen und technischen Berufen sowie ein dualer Student für BWL durchlaufen aktuell bei Gerach ihre Ausbildung. Je nach Eignung kommen jedes Jahr zwei bis vier neue dazu – nicht etwa um der Ausbildung willen, sondern um ihnen eine möglichst qualitativ hochwertige Ausbildung zu ermöglichen. Im November wurde das Unternehmen in Berlin für sein innovatives Ausbildungskonzept mit dem zweiten Platz bei der bundesweiten Wahl zum „Ausbildungs-Ass 2023“ in der Kategorie Industrie, Handel und Dienstleistung prämiert.

Personalreferentin Anna Bräutigam sieht in dieser Anerkennung ihren betont konzeptionellen Ansatz bestätigt. Neueinsteiger durchlaufen ein ausgeprägtes Onboarding-Programm und bekommen von Beginn an einen gut strukturierten Ausbildungsplan mit klar definierten Lehrzielen an die Hand. „Für die meisten stellt der Schritt von der Schule ins Arbeitsleben eine immense Herausforderung dar“, stellt sie fest. „Umso wichtiger ist es, ihnen Sicherheit und Strukturen zu bieten, aber auch Verständnis, Hilfestellungen und ein Stück weit Fehlertoleranz.“

Bild: stock.adobe.com - Agus

Auf diese Weise hohe Qualität nicht nur einzufordern, sondern diese auch zu fördern, sieht Marco Gerach als einzig wahren Weg, im demografischen Wandel auch auf lange Sicht bestehen zu können. Das Konzept scheint aufzugehen: „Wo immer wir jemanden benötigen, finden wir ihn irgendwo – und wir bekommen alle Stellen besetzt.“ »

gerach-gruppe.de

Mondo Press

NEUER PRESSE-VERSANDSHOP

Der neue Presseversanddienst mondo tribe GmbH ermöglicht Firmen über den Online-Shop mondo.press den Versand eigener Inhalte an von Hand gepflegte, branchenspezifische Fachmedien-Verteiler in Ländern auf allen Kontinenten. Damit können auch mittelständische, exportierende Unternehmen effizient Berichterstattung und Reichweite in allen Ländern erzielen, in denen sie vertrieblich aktiv sind.

Kernstück von mondo sind Hunderte Verteiler mit Medienkontakten für zahlreiche Branchen in Dutzenden Ländern. Fokus sind dabei Fachmedien für exportstarke Branchen wie Maschinenbau, Pharmaproduktionstechnik oder Chemie. „Qualität und Relevanz für die Journalistinnen und Journalisten sind für den Erfolg von Pressearbeit entscheidend“, erläutert Projektleiterin Pia Plattek, „das kann ein automatischer Versand allein nicht gewährleisten. Deshalb führen wir vor dem Versand im Namen der Kunden einen Qualitäts-Check der Inhalte durch. Wir verstehen uns als Boutique-Lösung für Kunden, die langfristen Erfolg durch Substanz wünschen.“ »

mondo.press

GESCHÄFTSSTELLE IN KAISERSLAUTERN ERÖFFNET

Mit 19 Mitarbeitenden am neuen Standort „Saar-Pfalz“ stärkt das Bau- und Dienstleistungsunternehmen Goldbeck seine Präsenz im Saarland und der Westpfalz.

Seit 2002 ist Goldbeck in der Region Saar-Pfalz von der Niederlassung Rhein-Neckar aus tätig. Die neue Geschäftsstelle in Kaiserslautern ist für deren Leiterin Delphine Schwab ein logischer Schritt für Goldbeck, denn Bauen sei ein regionales Geschäft: „Es ist uns wichtig, vor Ort präsent und sichtbar zu sein.“

Goldbeck begleitet seine institutionellen Kunden ganzheitlich von der Grundstückssuche über die Realisierung bis zur Inbetriebnahme von Gebäuden. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden so 573 Projekte bei einer Gesamtleistung von 6,7 Milliarden Euro realisiert. Aktuell beschäftigt Goldbeck mehr als 12.000 Mitarbeitende an über 100 Standorten in ganz Europa. »

goldbeck.de

Service Control UG

WEG AUS DER DIGITALEN WÜSTE

Er ist ein Hansdampf in allen Gassen: Uwe Splittdorf. Nach zahlreichen beruflichen Stationen im In- und Ausland ist er jetzt in Speyer gelandet und hat im Herbst die Service Control GmbH gegründet. Mit ihr hat er Großes vor: Von Speyer aus will er die Digitalisierung Deutschlands nach vorne bringen.

Von unserer Autorin Dr. Anette Konrad

Uwe Splittdorf kommt ursprünglich aus Frankfurt am Main. In seinem Berufsleben hat der umtriebige und eloquente Mann unter anderem für das Fraunhofer Institut in Darmstadt und in der Schweiz im Vertrieb gearbeitet und Forschungsgelder akquiriert. Eine Zeitlang war er Geschäftsführer von „Pink Cross“, dem nationalen Dachverband der schwulen und bisexuellen Männer in der Schweiz. In den vergangenen Jahren lebte und arbeitete Splittdorf in Frankreich, Marokko und zuletzt in der Türkei

Eine Gemeinsamkeit konnte er in allen Ländern feststellen: „Die Digitalisierung ist deutlich weiter fortgeschritten als in Deutschland“, sagt er und nennt gleich Beispiele, angefangen von der Bestellung von Lebensmitteln per Handy bis hin zur Online-Beantragung eines Personalausweises. „Wir brauchen die Digitalisierung wirklich dringend in Deutschland, sonst sind wir in zwei Jahren nicht mehr am Markt“, ist er überzeugt. So hat sich Uwe Splittdorf, der sich selbst als Macher bezeichnet, mit seiner Service Control UG große Ziele gesetzt: Der geschäftsführende Gesellschafter will Deutschland digitalisieren. Das Mittel der Wahl ist dabei eine App namens WhatsGo.

Nicht umsonst erinnert der Name an WhatsApp. Denn diesen Instant-Messaging Dienst nutzt die Software neben weiteren Social-Media-Plattformen, um Unternehmen mit ihren Kundinnen und Kunden in Kontakt zu bringen. „Die Kundinnen und Kunden führen direkte Gespräche mit den Unternehmen über Anwendungen, die sie häufig verwenden. Alle Informationen sind im Chat-Verlauf zu finden“, erläutert Splittdorf. Künstliche Intelligenz unterstütze die Kommunikation. So übernehmen ChatBots beispielsweise die Beantwortung von Standard-Fragen.

„Für die Unternehmen bedeutet die Nutzung von WhatsGo eine große Arbeitserleichterung“, so Splittdorf. Denn sie verwalten ihre Verkaufs-, Support- und Reservierungsvorgänge in den verschiedenen Social-Media-Kanälen aus einer einzigen Plattform heraus. „WhatsGo optimiert die Kundenkommunikation und steigert die Verkäufe“, sagt er. Daneben können Unternehmen über WhatsGo auch interne Abläufe verwalten, zum Beispiel Schichtpläne erstellen. „Ein Friseursalon oder ein Restaurant kann WhatsGo für Reservierungen und Werbung nutzen, eine Versicherung zur Abwicklung von Schadensfällen“, nennt er konkrete Anwendungsbeispiele.

Uwe Splittdorf ist optimistisch, was die Entwicklung seines Unternehmens angeht: „Wir erwarten 2024 einen Umsatz in Höhe von mindestens einer Million Euro, bis 2028 mindestens zehn Millionen Euro, was als absolut realistisch anzusehen ist.“ »

servicecontrol.eu

Bild: stock.adobe.com – iryna

JOB-TURBO FÜR FACHKRÄFTE

Führt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) zum Ende der Bürokratie?

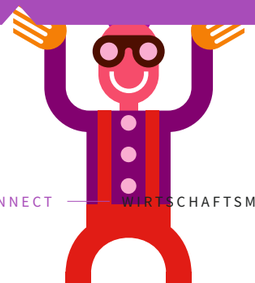
Die pfälzische Wirtschaft ist auf ausländische Fachkräfte angewiesen – und der Bedarf steigt. Nun liegt das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz vor, das schrittweise bis Juni in Kraft tritt. Es soll helfen, bürokratische Hürden abzubauen, qualifizierten ausländischen Kräften die Arbeitssuche zu erleichtern und das Hierbleiben zu ermöglichen. In der Pfalz erwarten Unternehmen mit Spannung die daraus resultierenden Erleichterungen, sie erhoffen sich weniger Bürokratie und schnellere Verfahren.

Von unserer Autorin Marion Raschka

Vor dem Hintergrund von Demografie und wirtschaftlicher Entwicklung in der Pfalz war die Reform überfällig. Bereits im August wurden die neuen gesetzlichen Regelungen verkündet. Es soll Erleichterungen bei bereits bestehenden Möglichkeiten geben, Fachkräfte aus Drittstaaten, also Nicht-EU-Staaten, zu beschäftigen. Es werden aber auch ganz neue Wege hinzukommen.

Die Novellierung sieht drei Säulen der Fachkräfteeinwanderung vor:

- QUALIFIKATION
- ERFAHRUNG
- POTENZIAL



Das heißt: Einreise mit berufspraktischer Erfahrung, Berufsanerkennung bei paralleler Beschäftigung (Anerkennungspartnerschaft) oder Chancenkarte zur Arbeitssuche und vieles mehr. Erste Regelungen traten bereits im November in Kraft, weitere folgen im März und im Juni.

Ein zentrales Prinzip der Fachkräfteeinwanderung ist weiterhin, dass Menschen aus Drittstaaten, die in Deutschland arbeiten und leben möchten, ihren Berufsabschluss aus dem Ausland anerkennen lassen müssen. Neu ist, dass man bei einer als voll gleichwertig anerkannten Berufsqualifikation seit November in jedem nicht-reglementierten Beruf arbeiten kann und nicht mehr ausschließlich in dem Beruf, in dem der formale Abschluss erworben wurde.

Bisher mussten internationale Fachkräfte das Verfahren zur Anerkennung ihres Abschlusses vor der Einreise vom Ausland aus beantragen und durchlaufen. Ab März können sie diesen Weg auch in Deutschland gehen. Ausländische Fachkraft und Unternehmen schließen dazu eine Vereinbarung, die sogenannte Anerkennungspartnerschaft. Die Fachkraft erhält einen Aufenthaltstitel für zunächst ein Jahr; Verlängerung möglich.

Anerkennungspartnerschaft notwendig

Auch im Falle eines vom Ausland aus durchgeführten Anerkennungsverfahrens, in dem eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt wurde, kann die Einreise zur Beschäftigung nur erfolgen, wenn eine Anerkennungspartnerschaft geschlossen und im Visumverfahren nachgewiesen wird. Eine weitere Neuerung ist, dass man bei fehlenden oder nicht ausreichenden Unterlagen fürs Anerkennungsverfahren die Möglichkeit erhält, für eine Qualifikationsanalyse einzureisen.

Eine Einreise auch ohne Berufsanerkennung ist unter den folgenden Bedingungen möglich: Mit einem im Ausland staatlich anerkannten Abschluss in einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung, mindestens zwei Jahren Berufserfahrung, die zu der in Deutschland angestrebten Beschäftigung befähigenden Mindestgehalt von 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden und vergütet er die ausländische Arbeitskraft nach Tarif, gilt die Mindestgehaltsgrenze nicht. Der Arbeitgeber kann selbst entscheiden, welche Deutschkenntnisse für eine Position ausreichend sind.

Bilder: stock.adobe.com – donjazzia

Blaue Karte EU für akademisch Gebildete

Auch für Fachkräfte mit akademischen Qualifikationen gibt es Erleichterungen. Mit der neuen Blauen Karte EU gelten niedrigere Einkommensgrenzen. Diese wurden auf 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (Beträge 2023: 43.800 Euro West und 42.600 Euro Ost) gesenkt. Arbeitgeberwechsel und Familiennachzug sind ebenfalls vereinfacht worden.

Chancenkarte: Einreise zur Arbeitsplatzsuche

Ab Juni werden die Möglichkeiten zur Einreise nach Deutschland, um für maximal ein Jahr nach einem Arbeitsplatz zu suchen, durch die sogenannte Chancenkarte erweitert. Die Chancenkarte funktioniert als Punktesystem, etwa für Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Deutschlandbezug. Um die Chancenkarte zu bekommen, müssen mindestens sechs Punkte erreicht werden. Zudem muss die Fachkraft einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Abschluss (mindestens zweijährig) oder ein AHK-Zertifikat besitzen, Deutschkenntnisse A1 oder Englischkenntnisse B2 haben, und der Lebensunterhalt muss gesichert sein. Fachkräfte mit voller Berufsanerkennung erhalten in jedem Fall eine Chancenkarte, wenn ihr Lebensunterhalt während der Aufenthaltszeit gesichert ist. Mit der Chancenkarte kann man auch nach Deutschland kommen, um sich eine Maßnahme zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation zu suchen.

Ausbildung in Deutschland für mehr Menschen möglich

Folgende Änderungen treten zum März in Kraft: Für Personen aus dem Ausland, die eine Ausbildung in Deutschland machen möchten, wird das Maximalalter auf 35 Jahre angehoben. Zudem wird die Westbalkanregelung entfristet und das jährliche Kontingent der Visa, die an Staatsangehörige der Westbalkanstaaten vergeben werden können, auf 50.000 erhöht. Diese Regelung ermöglicht es Unternehmen, Arbeitskräfte aus dem Westbalkan anzustellen, unabhängig von ihrer formalen Qualifikation. Die Aufenthaltserlaubnis ist befristet.

„Spurwechsel“ für Asylsuchende

Asylsuchende, die vor dem 29. März 2023 eingereist sind, einen Arbeitsplatz oder ein Arbeitsplatzangebot haben und die entsprechenden Qualifikationen besitzen, können ihr Asylverfahren durch Antragsrücknahme beenden und eine Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft beantragen. Dieser „Spurwechsel“ zwischen Asylaufenthalt zum Beschäftigungsaufenthalt ist möglich, ohne zuvor auszureisen und ein Visumverfahren durchlaufen zu haben. »

IHK Pfalz:

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN UND FACHKRÄFTE

Um sich im Dickicht der alten und neuen Vorschriften zurecht zu finden, bieten unterschiedliche Stellen praktische Einzelfall-Beratungen zum novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz an. Eine davon findet sich unter dem Dach der IHK Pfalz: Irina Brand aus dem Team Fachkräftesicherung steht mit Rat und Tat für Unternehmen bereit – aus Berufung, wie sie betont.

„Ein Großteil der Beratungen betrifft zurzeit die Anerkennungsverfahren“, so die Expertin für internationales Personalwesen. Irina Brand bemerkt, dass die Zahl der Beratungen aufgrund der Novellierung derzeit deutlich steigt. „Die neuen Regelungen erweitern zwar die Möglichkeiten der Erwerbsmigration, werfen aber gleichzeitig viele Anwendungsfragen auf.“

> **Wir fungieren als Wegweiser für Unternehmen wie für internationale Fachkräfte gleichermaßen.**

Wegen der Komplexität hat sich der Informationsbedarf erhöht. „In einigen Fällen kommt mehr als eine der drei unterschiedlichen Säulen zur Fachkräfteeinwanderung in Frage“, so Brand. „Unternehmen fragen sich häufig: Über welchen Weg soll ich eine Fachkraft nach Deutschland holen? Welcher Weg ist am wenigsten bürokratisch? Wo liegen kurz- und langfristig die Vorteile?“ Nach ihren Erfahrungen haben die Unsicherheiten zugenommen, denn jeder Fall ist einzigartig und benötigt eine maßgeschneiderte Beratung. „Trotzdem ist das Gesetz nun deutlich flexibler und ermöglicht es unterschiedlichen Zielgruppen, schneller nach Deutschland einzureisen und auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen“, so Irina Brand. „Jede der drei Säulen hat Potenzial. Wie das in der Praxis aussieht und ob mehr Fachkräfte aus dem Ausland kommen werden, müssen wir abwarten.“

Nach wie vor haben Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Studium die größten Chancen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt. Sie können jede qualifizierte Beschäftigung in Deutschland ausüben. „Dank der neuen Chancenkarte können nun Arbeitskräfte mit ausreichender Punktezahl kommen, auch wenn sie keine abgeschlossene Ausbildung haben, dafür aber andere Kriterien erfüllen.“

Da ausgebildete Kräfte nun länger in Deutschland bleiben dürfen, erhalten Unternehmen mehr Planungssicherheit. „Beschleunigt hat sich der Prozess außerdem, weil das Anerkennungsverfahren nicht mehr zwingend vor der Einreise stattfinden muss, so wie es früher war“, ergänzt Brand. Der Effekt: Arbeitswillige kommen viel schneller in Arbeit, während das Verfahren nebenbei läuft. Einen großen Pluspunkt für Unternehmen sieht die IHK-Beraterin in der hohen Flexibilität, was den ausgeübten Beruf angeht. Es muss ab 2024 nicht zwingend der erlernte Beruf sein; die ausländische Fachkraft kann im Betrieb flexibel eingesetzt werden.

KONTAKT
Irina Brand
0621 5904-2030
irina.brand@pfalz.ihk24.de

Bilder: stock.adobe.com – danjazzia; privat

Mittelständler beklagen Bürokratie und überlastete Behörden

Den höchsten Beratungsbedarf haben momentan kleine und mittelständische Pfälzer Unternehmen: „Hier herrscht der größte Mangel an Fach- und Arbeitskräften.“ Im Branchenreigen suchen erwartungsgemäß Gastronomie, Gesundheits- und Pflegeberufe, IT-Branche und andere Dienstleistungsberufe am häufigsten Personal im Ausland. „Anfragende Unternehmen beklagen allerdings die fehlende Transparenz bei den Vorschriften, sie fragen sich, an wen sie sich wenden können, wer sie durch die Prozesse begleitet.“ Komplizierte und zeitintensive Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, für Visa und langwierige Kontakte zu Ausländerbehörden schrecken viele ab.

Dazu kommt die Verständigung, so Irina Brand: „Der Sprache kommt eine Schlüsselrolle zu, nicht nur für die Einstellung, sondern auch für die spätere Integration im Unternehmen.“ Hier ist Hilfestellung gefragt. Ein weiterer Hemmschuh ist die schwierige Wohnungssuche – dabei könnte bestenfalls das Unternehmen helfen. „Eine unterstützende Willkommenskultur liegt mir besonders am Herzen“, so IHK-Expertin Brand.

Der menschliche Faktor

Internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen oft besondere Unterstützung, da sie sich nicht nur im Unternehmen, sondern auch in ihrer neuen Heimat zurechtfinden müssen. Eine unzureichende Integration kann dazu führen, dass die ausländische Fachkraft das Unternehmen schnell wieder verlässt und der gesamte Rekrutierungsprozess umsonst war. »

Aktionsplan Fachkräfte Rheinland-Pfalz:
ihk-rlp.de/fachkraefte

Für Unternehmen und ausländische Fachkräfte:
make-it-in.rlp.de
welcomecenter.rlp.de

Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen in IHK-Berufen:
ihk-fosa.de/fuer-arbeitgeber

Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen:
bq-portal.de

Für Unternehmen:

‚Find your perfect match‘ und Broschüre ‚Ask me anything‘:
unternehmen-berufsanerkennung.de

Mit UBA-Connect zur neuen Fachkraft:

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung:
kofa.de
Checkliste Onboarding ausländischer Arbeitskräfte

Stadler + Schaaf

UNTERNEHMEN HOFFEN AUF WENIGER BÜROKRATIE

Ausländische Fachkräfte in der Pfalz – das ist kein Novum. Doch in Zukunft wird und muss sich ihr Zuzug verstärken. Stadler + Schaaf aus dem südpfälzischen Offenbach hat bereits Erfahrungen mit ausländischen Kollegen gesammelt und setzt auf Erleichterungen durch das erweiterte Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Die langjährige Human-Resources-Leiterin Claudia Hormuth spricht im Interview über praktische Erfahrungen und künftige Erwartungen.

WIE VIELE AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE BESCHÄFTIGEN SIE, AUS WELCHEN LÄNDERN, IN WELCHEN BEREICHEN?

„Seit ich bei Stadler + Schaaf bin, begleitet mich das Thema Fachkräftegewinnung. Derzeit beschäftigen wir rund 120 ausländische Mitarbeitende, ihr Anteil beträgt also mehr als zehn Prozent des Personalbestands. Es handelt sich überwiegend um Fachkräfte, vor allem in den Bereichen Elektrotechnik, Mechanik, Verfahrenstechnik, Informatik, Softwareprogrammierung und Hardwareplanung. Dabei stellen die polnischen Kollegen den größten Anteil, gefolgt von den EU-Herkunftsländern Kroatien, Ungarn, Slowakei und Frankreich. Dazu kommen vor allem in jüngerer Vergangenheit auch Fachkräfte aus dem Mittleren Osten.“

KAMEN DIESE FACHKRÄFTE MIT HILFE DES ‚ALTEN‘ FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZES?

„Einige Kollegen aus Nicht-EU-Ländern konnten wir dank dieses Gesetzes gewinnen. Unser Paradebeispiel: Anfang 2023 bewarb sich ein iranischer Softwareingenieur über unsere Homepage. Der Kollege bekam sein Visum bei der deutschen Botschaft innerhalb von 14 Tagen. Für seine Einreise erhielten wir eine Vorabzustimmung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn. Der komplette Prozess dauerte nur rund sechs Wochen. Und: Der Ingenieur kam gleich mit seiner gesamten Familie, was sich förderlich auf die Integration hier in der Pfalz ausgewirkt hat.

Probleme sehe ich momentan am häufigsten bei der Terminvergabe der deutschen Ausländerbehörden an unseren 29 Standorten. Wir haben extrem lange Wartezeiten, vor allem auch in Fällen, wo ausländische Fachkräfte bereits in Deutschland sind, zum Beispiel nach einem Studium in Deutschland. Es dauert bis zum ersten Termin oft vier bis sechs Wochen, die Abwicklung des gesamten Prozesses bis zum Arbeitsbeginn zieht sich dann drei bis vier Monate hin.“

ERLEICHTERT DIE NOVELLIERUNG BIS MITTE 2024 IHREN ALLTAG?

„An der einen oder anderen Stelle schon: Insbesondere mit der Einführung der Erfahrungssäule, also Berufspraxis und anerkannter Abschluss, ist uns in der Praxis geholfen. Was wir uns außerdem vom erweiterten Gesetz erhoffen, ist ganz klar eine Beschleunigung der Verfahren allgemein. Wir setzen unter anderem auch auf das kostenpflichtige, beschleunigte Fachkräfteverfahren über die Zentrale Ausländerbehörde ZAB RLP in Kaiserlautern (siehe Seite 22). Ob mehr Menschen kommen werden, hängt nicht in erster Linie vom Gesetz ab, sondern davon, ob Deutschland auch in Zukunft als ein attraktives Arbeitgeberland angesehen wird. Wenn wir als Wirtschaftsstandort weiter zurückfallen, sehe ich kaum Chancen, dass sich die Zahl ausländischer Fachkräfte erhöhen wird.“

WAS SIND DIE HÖCHSTEN HÜRDEN BEI DER EINSTELLUNG AUSLÄNDISCHER FACHKRÄFTE?

„Als großer Hemmschuh erweist sich der nach wie vor enorme bürokratische Aufwand und natürlich Sprachbarrieren, die wir versuchen durch interne, wöchentliche Sprachtrainings in kleinen Gruppen abzufedern. Ebenso geben wir, falls gewünscht, Hilfestellung bei der Wohnungssuche. Viele Mitarbeitende aus Osteuropa bevorzugen weiterhin in ihrer Heimat sesshaft zu bleiben, was in dem Moment die Familienintegration in Deutschland nicht möglich macht.“ »

An 29 Standorten lebt Stadler + Schaaf Internationalität: ein Blick in die Ausbildungswerkstatt.

Stadler + Schaaf

Die Firmengruppe mit rund 1.000 Mitarbeitenden an 29 Standorten bietet ganzheitliche Lösungen für die Prozess- und Fertigungsindustrie mit dem Schwerpunkt Automatisierungstechnik. Das inhabergeführte Unternehmen aus dem südpfälzischen Offenbach an der Queich unterstützt seit über 40 Jahren Kunden weltweit mit elektro-, mess- und regeltechnischen Ausrüstungen sowie Automatisierungssystemen für den zuverlässigen und wirtschaftlichen Betrieb ihrer Anlagen. Seit Mai 2023 trägt das Unternehmen das Siegel ‚Ausgezeichnete Arbeitgeber‘ des TÜV Rheinland.

Und weil Fachkräfte nicht nur über ausländische Mitarbeitende zu sichern sind, bildet Stadler + Schaaf im großen Stil aus: 2023 haben 29 Azubis ihre Ausbildung in unterschiedlichen Bereichen aufgenommen.

stadler-schaaf.de

CLAUDIA HORMUTH

hat als Leiterin Human Resources bei Mess- und Regelexperte Stadler + Schaaf Erfahrung mit ausländischen Fachkräften.

Bild: stock.adobe.com – danjazzia

ZAB: SACHKUNDIGE BEGLEITER

Im Jahr 2021 wurde die Zentrale Ausländerbehörde (ZAB RLP) in Kaiserslautern als eigene Behörde gegründet und für ganz Rheinland-Pfalz mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren betraut. Jetzt hat die ZAB RLP einen wichtigen Anteil an der praktischen Umsetzung des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Adelmann, Leiter der Zentralen Fachkräftebehörde, vor allem den Abbau von Hürden: „Die erweiterten Regeln werden nun schrittweise umgesetzt. Es gibt durchaus Unternehmen, zum Beispiel im Bereich Transport und Logistik, die schon in den Startlöchern stehen und die Neuregelungen herbeigesehnt haben, um ihre Personalplanung auf den Weg zu bringen."

Nach seiner Erfahrung scheuen immer noch viele Unternehmen den Aufwand und schrecken vor der Bürokratie zurück. „Wir bieten an, die Betriebe an die Hand zu nehmen, um das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Die Rückmeldungen aus Unternehmen, die mit uns ein Verfahren durchgeführt haben, sind durchweg positiv."

Absenkung der Einkommensgrenzen wird am meisten verändern

Eine der Gesetzesneuerungen, die laut der ZAB RLP am meisten verändern wird, ist die Absenkung der Einkommensgrenzen für die Blaue Karte EU. „Nicht nur Gutverdienende können einwandern, der Kreis ausländischer Kräfte, die hier in Lohn und Brot kommen können, erweitert sich enorm. Gezielte Zuwanderung ist ja das Ziel des Gesetzgebers", so Adelmann.

Eine Erstberatung der ZAB RLP ist kostenfrei, für weitere Schritte hingegen zahlen Unternehmen. Aus den Erfahrungen in kostenlosen Erstberatungen und bereits durchgeführten kostenpflichtigen Fällen sieht die ZAB RLP einen großen Vorteil ihrer Arbeit gegenüber standardmäßigen Visaverfahren. Die Frage nach dem Sinn einer kostenpflichtigen Beratung weist der ZAB-RLP-Leiter entsprechend zurück: „Wie lange kann ein Unternehmen seinen Geschäftszweck erfüllen und wie kann ein Betrieb auf Dauer wachsen und gedeihen, wenn ihm Arbeits- und Fachkräfte fehlen?"

Und die fehlen in vielen Bereichen. „Auf Platz eins stehen nach unserer Erfahrung Pflegeberufe, gefolgt von Kraftfahrern und Beschäftigten in Gastronomie und Hotellerie", ergänzt ZAB-RLP-Gruppenleiterin Lisa Kobza. Sie sieht die ZAB RLP auch nicht in erster Linie als Behörde, sondern als „proaktiven Dienstleister". Kobza: „Wir wollen Unternehmen wie auch den ausländischen Fachkräften helfen, sie beraten und unterstützen, damit der Prozess zügig vonstattengeht und die Integration dauerhaft gelingt." »

130.000

ausländische Fachkräfte pro Jahr sollen dank des reformierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zusätzlich zuwandern.

Quelle: Bunderegierung, November 2023

Bild: stock.adobe.com – danjazzia

Das Team um Gruppenleiterin Lisa Kobza (zweite von links) und ZAB-RLP-Leiter Andreas Adelmann hilft Unternehmen bei bürokratischen Hürden.

HOHER ANTEIL

Ausländische Beschäftigte sind eine relevante Größe: In den vergangenen zehn Jahren hat sich ihr Anteil von sieben auf 14 Prozent verdoppelt – das sind laut IHK Pfalz rund 210.000 Menschen allein in Rheinland-Pfalz (Quelle: Aktionsplan Fachkräfte Rheinland-Pfalz November 2023). Besonders hohe Ausländer-Anteile errechnete die Bundesagentur für Arbeit (BA) 2023 bundesweit bei Reinigungskräften (41 Prozent), in der Lebensmittelherstellung (38 Prozent), im Hoch- und Tiefbau (33 Prozent) sowie im Tourismus, Hotel- und Gaststättengewerbe (32 Prozent). Auch im Verkehrs- und Logistiksektor sowie in der Landwirtschaft seien ausländische Kräfte deutlich überrepräsentiert.

ARBEITSMARKT ANGESPANNT

Jeder dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wird innerhalb der nächsten 15 Jahre in Deutschland in den Ruhestand gehen, was die ohnehin angespannte Arbeitsmarktlage noch verschärfen wird. Pfalzweit die höchste Arbeitsmarktanspannung wies 2022 Speyer auf. Es gab dort fast ebenso viele offene Stellen wie Arbeitssuchende. Ähnlich sieht es in Zweibrücken, Kaiserslautern, Landau und Germersheim aus, zeigen die Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Arbeitsmarktanspannung habe zur Folge, dass das betriebliche Beschäftigungswachstum im Schnitt um rund fünf Prozent schrumpft.

FÜR ZUWANDERUNGSINTERESSIERTE

Das Projekt ProRecognition hat an zehn Auslandshandelskammern und Delegationen der Deutschen Wirtschaft Anlauf- und Beratungsstellen etabliert, um zuwanderungsinteressierten Fachkräften noch im Herkunftsland individuelle Beratung zu den Chancen ihrer beruflichen Anerkennung anbieten zu können. Die Beratungsstellen von ProRecognition sind an folgenden Standorten angesiedelt: Algerien, Ägypten, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Indien, Iran, Italien, Kolumbien, Polen und Vietnam. »

ahk.de/wir-foerdern/berufsanerkennung

anerkennung-in-deutschland.de

KONTAKT

Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung
Rheinland-Pfalz
0631 365-1390
fachkraefteeinwanderung.rlp@kaiserslautern.de

kaiserslautern.de/zabrlp

1,8 Millionen Stellen

bleiben bundesweit unbesetzt. Das entsprach 2023 einem Verlust an Wertschöpfung von rund 90 Milliarden Euro.

Quelle: Bunderegierung, November 2023

GEHALTSRÜCKFORDERUNG WEGEN NICHT ERBRACHTER ARBEITSLEISTUNG IM HOMEOFFICE

Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers entfällt ganz oder teilweise, wenn der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht oder nicht in vollem Umfang nachkommt, es sei denn, die Vergütung ist aus anderen Rechtsgründen fortzuzahlen, beispielsweise Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass und in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht erfüllt hat. Das gilt auch bei Arbeitsleistungen im Homeoffice. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern mit Urteil vom 28.09.2023, Az.: 5 Sa 15/2, festgestellt.

PRAXISTIPP:

Das Urteil des LAG zeigt, dass die Gerichte hohe Anforderungen an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast bezüglich der Arbeitsleistung stellen. Dies wird dadurch erschwert, dass die Abgrenzung zwischen nicht erbrachter Arbeitsleistung und Schlechtleistung oftmals nicht einfach ist. Anhand objektivierbarer Kriterien ist nicht immer feststellbar, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die persönliche Leistungskraft ausschöpft. Allein ein Vergleich zu anderen Mitarbeitenden genügt daher nicht, da die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auch geringere individuelle Fähigkeiten des jeweiligen Arbeitnehmers berücksichtigen muss.

Homeoffice erfreut sich großer Beliebtheit. In manchen Fällen hat jedoch die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ein Interesse daran, Mitarbeitende wieder zurück in den Betrieb zu holen. Gründe hierfür können beispielsweise sein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durchweg erreichbar sind oder der Ertrag hinter den Erwartungen zurückbleibt. In gravierenden Fällen ist es denkbar, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber sich überlegt, den Vergütungsanspruch zu kürzen. Mit einem solchen Fall musste sich das LAG beschäftigen.

Die Parteien stritten unter anderem über die Rückzahlung von Arbeitsentgelt für Zeiten im Homeoffice. Die Arbeitgeberin behauptete, die Arbeitnehmerin habe Arbeitszeiten im Homeoffice von insgesamt 300,75 Stunden angegeben, ohne irgendeinen objektivierbaren Arbeitsnachweis hierfür vorzulegen. Das LAG urteilte, dass die Arbeitgeberin die Darlegungs- und Beweislast dafür trage, dass und in welchem Umfang die Arbeitnehmerin ihre Arbeitspflicht nicht erfüllt habe. Auf den entsprechenden Prozessvortrag der Arbeitgeberin habe die Arbeitnehmerin sodann substantiiert zu erwidern. Dies gelte auch bei Arbeitsleistungen im Homeoffice. Im konkreten Fall habe die beklagte Arbeitgeberin nicht dargelegt, in welchem Umfang die Klägerin im Homeoffice ihre Arbeitspflicht nicht erfüllt und keine Arbeitsleistungen erbracht habe. »

ABHILFEKLAGE: NEUE SAMMELKLAGE SEIT OKTOBER

Die neuartige Form der Abhilfeklage erlaubt qualifizierten Verbraucherverbänden gleichartige Leistungsansprüche von Verbraucherinnen und Verbrauchern gegen ein Unternehmen unmittelbar einzuklagen. Kleine Unternehmen werden Verbraucherinnen und Verbrauchern gleichgestellt. Hierzu zählen Unternehmen, die weniger als zehn Personen beschäftigen und einen Jahresumsatz beziehungsweise eine Jahresbilanz von nicht mehr als zwei Millionen Euro aufweisen. Die neue Regelung ist seit 13. Oktober in Kraft.

Mit der Abhilfeklage können gleichartige Leistungsansprüche von Verbraucherinnen und Verbrauchern kollektiv gerichtlich vor dem zuständigen Oberlandesgericht durchgesetzt werden. Anwendungsfälle sind beispielsweise Entschädigungsansprüche wegen Annullierung desselben Flugs oder Zinsnachzahlungsansprüche wegen einer massenhaft verwendeten, unwirksamen Vertragsklausel einer Bank.

Unternehmen können von qualifizierten Verbraucherverbänden verklagt werden, wenn diese glaubhaft darlegen können, wesentlich gleichartige Ansprüche von mindestens 50 betroffenen Verbraucherinnen und Verbrauchern geltend zu machen. Es müssen nicht alle betroffenen Verbraucherinnen und Verbraucher selbst klagen. Stattdessen können sie sich durch die Anmeldung in das Verbandsklageregister, das beim Bundesamt für Justiz geführt wird, einer eingereichten Klage anschließen. Wer sich an einer Abhilfeklage beteiligen möchte, muss sich bis zum Ablauf von drei Wochen nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung in das Verbandsklageregister eingetragen haben. Danach ist eine Beteiligung an der Klage nicht mehr möglich.

Hält das Gericht die Klage für begründet, ergeht ein Abhilfegrundurteil. Danach sollen Vergleichsverhandlungen geführt werden. Kommt es nicht zu einem Vergleich, fällt das Gericht ein Abhilfeendurteil. Darin legt es den vom beklagten Unternehmen zu zahlenden Betrag fest. Danach beginnt die Umsetzungsphase. Dabei prüft ein vom Gericht bestellter Sachverwalter die Ansprüche der registrierten Verbraucher und kleinen Unternehmen und verteilt das Geld nach den Vorgaben des Endurteils an die Personen, die sich über das Klageregister angemeldet haben.

Der Verbraucherzentrale Bundesverband hat bereits mehrere Klagen angekündigt. Klagen auf der Basis des neuen Gesetzes sind zunächst vor allem im Umwelt- und Finanzbereich zu erwarten. »

PRAXISTIPP:

Die Abhilfeklage soll die Justiz entlasten und Verbraucherrechte stärken. Die schon seit 2018 existierende Möglichkeit der Musterfeststellungsklage bleibt bestehen. Nachteil der Musterfeststellungsklage ist, dass das Urteil erstmal zu keiner Handlung oder Unterlassung verpflichtet. Die Feststellungen der Musterfeststellungsklage sind zwar für das Gericht bindend. Jedoch müssen Verbraucherinnen und Verbraucher ihre Rechte immer noch individuell vor einem Gericht geltend machen.

KONTAKT
Heiko Lenz
0621 5904-2020
heiko.lenz@pfalz.ihk24.de

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ BERUFLICH NUTZEN

IMMER MEHR IHK-WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZU DIGITALISIERUNG UND KI

KI steckt voller Chancen und bietet neue betriebliche wie berufliche Perspektiven. Die IHK baut ihre Angebote besonders im Bereich der Tagesseminare aus: Von Digitaler Selbstverteidigung bis hin zur Nutzung von KI im Berufsalltag. „Das sind Zukunftsthemen, die Nachfrage steigt", so Weiterbildungsberater Maik Eichelmann.

„Mit diesen Themen sind wir am Puls der Zeit. Egal ob nachhaltig digitalisieren, Führen im digitalen Wandel oder Resilienz und digitale Arbeit in Einklang bringen – das ist für viele interessant, die im Beruf vorankommen wollen." Wer in das KI-Thema einsteigen möchte, dem sei das Tagesseminar „Von Null auf KI" ans Herz gelegt, so Eichelmann, das im April und September stattfindet. Referentin ist Mentalcoach Angela Reuther. Sie rät, keine Berührungsängste zu haben und KI-Tools in der Praxis „einfach auszuprobieren".

Im Bereich der Zertifikatslehrgänge bietet die IHK den Social-Media-Manager (IHK), E-Commerce-Manger (IHK) und den Digital Change Manger (IHK) an. Sie sind dauerhaft im Angebot, umfassen zwischen 50 und 250 Unterrichtsstunden. „Dass die Lehrgänge teils auch online durchgeführt werden, macht sie für viele Teilnehmende attraktiv", sagt Lehrgangsorganisator Dennis Klein. „Sie sind oft sogar ein Karriereboost." Für 2024 ist Großes geplant: ein eigener Zertifikatslehrgang „KI-Manger (IHK)". »

Weiterbildungen zur Digitalisierung:

ihk.de/pfalz, Nummer 3644922

Ihre Ansprechpartner, auch für eine kostenfreie Beratung:

Maik Eichelmann
0621 5904 -1822
maik.eichelmann@pfalz.ihk24.de

Dennis Klein
0621 5904-1821
dennis.klein@pfalz.ihk24.de

3 FRAGEN AN...

Angela Reuther, Mentalcoach aus Bad Dürkheim, arbeitet mit KI-Tools, um ihre eigenen Arbeitsprozesse zu optimieren.

WIE GEHT MAN MIT DEM THEMA KI AM BESTEN UM?
„Wenn ich zuerst verstehe, was KI ist und wie sie funktioniert, setze ich meinen Vorbehalten Wissen entgegen und verändere meine Perspektive. Dann kann ich lernen, menschliche und maschinelle Intelligenz zu kombinieren, so dass sich eine konstruktive ‚Zusammenarbeit' entwickelt."

WIE KANN UNS KI KONKRET IM BERUFSALLTAG HELFEN?
„Beim Verarbeiten und Analysieren von großen Datenmengen ist KI wohl besser als das menschliche Gehirn. So werden Prognosen klarer und billiger. KI wird repetitive Aufgaben von Menschen übernehmen. KI-gesteuerte Chatbots verbessern die Kundenkommunikation auf Websites, denn sie reagieren nicht, wie regelbasierte Chatbots, auf Schlüsselwörter mit vorgegebenen Antworten, sondern erkennen Muster aus dem Kommunikationsprozess."

CHANCEN UND RISIKEN VON KI?
„KI wird uns helfen, monotone Prozesse zu automatisieren und so Freiraum für mehr kreative Tätigkeiten schaffen. Damit verschieben sich die Schwerpunkte auf das, was uns ausmacht: Menschlichkeit und Empathie. Risiken sind die noch fehlenden rechtlichen Rahmenbedingungen. Zudem brauchen wir eine Diskussion zu den ethischen Aspekten im Umgang mit der KI."

WEBTALK UM ZEHN

Ursprungszeugnisse, Ursprungsnachweise, EG-Bescheinigungen oder Carnet – viele Außenwirtschafts-Themen sind sehr umfangreich. Die IHK Pfalz bietet daher jeden zweiten Dienstag im Monat die Möglichkeit eines interaktiven, virtuellen Austausches zwischen der IHK und Unternehmen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren dabei von neuen Blickwinkeln und Erfahrungswerten. Inhalte werden im Gespräch leicht verständlich erläutert. »

DIE NÄCHSTEN TERMINE FINDEN JEWEILS UM 10 UHR STATT AM:

13. Februar
HowTo@10: Nachweise von Lieferanten außerhalb der EU

12. März
HowTo@10: Lieferantenerklärung aus der TR

Eine Anmeldung ist nicht notwendig – Interessierte wählen sich einfach über MS Teams ein.
Die Teilnehme ist kostenfrei.
Infos und Einwahllink unter:

ihk.de/pfalz, Nummer 5935966

KONTAKT
Sabrina Sommer
0621 5904-1940
sabrina.sommer@pfalz.ihk24.de

VERBRAUCHERPREIS-INDEX

Jahr / Monat				Veränderungen in %	
2022	2023			Dezember 2023	Dezember 2023
Dezember	Oktober	November	Dezember	November 2023	Dezember 2022
113,2	117,8	117,3	117,4	+0,1	+3,7

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

IMPRESSUM

Herausgeber:
Industrie- und Handelskammer für die Pfalz
Rheinallee 18-20
67061 Ludwigshafen
Tel. 0621 5904-0
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:
HCP Grauwild GmbH
Brüsseler Straße 6
67657 Kaiserslautern
Tel. 0631 3437 387-0
hallo@hcp-grauwild.de
www.hcp-grauwild.de

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

Titelbild:
stock.adobe.com – danjazzia

Alle nicht speziell ausgewiesenen Bilder: Firmenfotos

„Connect - Wirtschaftsmagazin der IHK 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 „Connect - Wirtschaftsmagazin der IHK 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.

Erfolgreiche Kampagne #StimmenAusLatAm

Mit einem etwas anderen Adventskalender auf ihren Social-Media-Kanälen hat die IHK Pfalz im Dezember auf ihr Kompetenzzentrum Lateinamerika aufmerksam gemacht. Zur ganzheitlichen Kampagne zählten zudem ein Schwerpunkt im Wirtschaftsmagazin sowie eine Videoreihe, in der Stimmen aus der Region LatAm zu Wort kamen. Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Experten der Auslandshandelskammern sprachen über die aktuelle Marktlage und die Geschäftspotenziale der Region Lateinamerika. »

Alle Inhalte der Kampagne und zu Lateinamerika finden Sie unter:

ihk.de/pfalz/StimmenAusLatAm

Webseite

3.886
individuelle Besucher

Impressionen

39.222 gesamt

15.731
über LinkedIn IHK International

23.491
über Instagram

Reichweite

11.544 Personen
hat die Kampagne über Instagram erreicht

Interaktionen

861 gesamt
760 davon auf LinkedIn

Die Kampagne finden Sie hier:

Instagram

LinkedIn

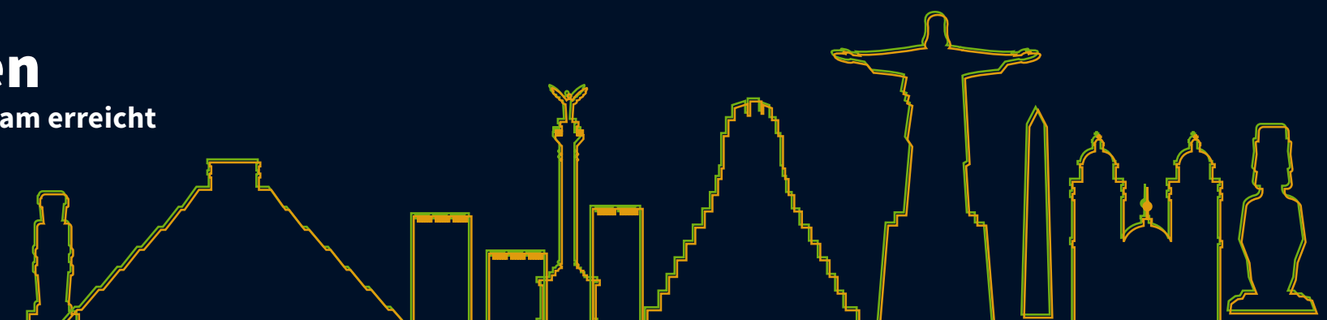
YouTube

Videos

4.567 Mal abgespielt

Kurzversionen (~30 Sekunden) auf LinkedIn/ Instagram, Langversionen (~90 Sekunden) auf YouTube

- **3.322 Plays auf LinkedIn**
- **1.009 Plays auf Instagram**
- **236 Plays auf YouTube**



VOLLVERSAMMLUNG: WECHSEL IM TEAM HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

Jürgen Vogel (53), bisher Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Pfalz, ist seit Januar ihr Hauptgeschäftsführer. Der bisherige Hauptgeschäftsführer, Dr. Tibor Müller (51), ist zeitgleich Stellvertretender Hauptgeschäftsführer geworden.

So bleibt die seit 2017 erfolgreich agierende Doppelspitze und damit auch Kontinuität und Stabilität im Team Hauptgeschäftsführung erhalten. Die Wechsel wurden nötig, da private Herausforderungen Müller in den kommenden Jahren seine Tätigkeit als Hauptgeschäftsführer erschweren würden – insbesondere die damit verbundenen umfangreichen, repräsentativen Aufgaben. Die Vollversammlung hat daher Jürgen Vogel auf Empfehlung des Präsidiums einstimmig zum Hauptgeschäftsführer bestellt. Dr. Tibor Müller wurde vom Präsidium einstimmig zum stellvertretenden Hauptgeschäftsführer berufen. Der gelernte Bankkaufmann und Jurist Vogel ist seit dem Jahr 2002 bei der IHK Pfalz tätig. Er ist verheiratet und hat zwei Söhne.

Weiter hat die Vollversammlung in Neustadt dem Wirtschaftsplan für 2024 sowie einem aktualisierten und harmonisierten Gebührentarif zugestimmt.

Darüber hinaus wurde die Vollversammlung darüber informiert, dass Abriss und Neubau der IHK Pfalz am Standort Ludwigshafen voll im beschlossenen Zeit- und Kostenplan liegen. Der nächste Schritt ist die Grundsteinlegung, die für den 18. März geplant ist. »

Bild: Lotz

Film zum Umzug und Abriss der IHK Pfalz:

TOLLE LEISTUNG!

Zum Jahresende hat die IHK Pfalz wieder „Unsere Besten“ ausgezeichnet, also die 122 jungen Leute, die ihre Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf als Jahrgangsbeste bestanden haben.

Insgesamt hatten 4.144 junge Leute im Winter 2022/23 und im Sommer 2023 ihre Abschlussprüfung in 134 Ausbildungsberufen vor der IHK Pfalz abgelegt. 16 Prüflinge haben als die Besten des Landes Rheinland-Pfalz abgeschlossen und zwei ehemalige Azubis sind sogar die bundesweit Besten in ihrem Ausbildungsberuf. Neben den ehemaligen Azubis wurden auch ihre insgesamt 82 Ausbildungsbetriebe ausgezeichnet. Die bundesbesten IHK-Azubis sind im Dezember in Berlin geehrt worden. In 213 Ausbildungsberufen haben insgesamt 219 Azubis ihre Abschlussprüfungen im vergangenen Jahr bei den Industrie- und Handelskammern mit der höchsten Punktzahl abgeschlossen und sich damit unter knapp 300.000 Prüfungsteilnehmenden durchgesetzt. »

Die Namensliste sowie Videos und Bilder der Besten finden Sie hier:

Bild: Lotz

Unter den 16 Landesbesten sind auch zwei Bundesbeste: Lara-Kristin Theilmann von der BASF SE (1. Reihe, blaues Jackett) und Pascal Freyer vom John Deere Werk Zweibrücken (letzte Reihe links)

PRÜFEREHRUNG

Bild: Lotz

Sieben Prüferinnen und 37 Prüfer haben Michael Böffel (l.) und Tom Ankirchner (r.) von der IHK Pfalz mit der Ehrennadel in Silber für ihr langjähriges, ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet. Die Geehrten investieren in den Prüfungsausschüssen viel Zeit sowie Energie und bringen ihr Fachwissen und ihre langjährige Erfahrung ein. So leisten sie einen wertvollen Beitrag für die pfälzische Wirtschaft.

NACHRUF

Bild: Privat

Thomas M. Adam, Geschäftsführer der Phil. Berger, Lack- und chemische Fabrik GmbH, ist am 4. Januar im Alter von 71 Jahren verstorben.

Adam war seit 2011 Mitglied der IHK-Vollversammlung. Außerdem hat er sich seit 2010 in den IHK-Ausschüssen für Energie sowie für Industrie, Innovation und Umwelt engagiert. 2019 hat er den Vorsitz des „Forum Wissenschaft, Wirtschaft und Politik“ (FWP) der Metropolregion Rhein-Neckar übernommen, für dessen Diskurs er als streitbare Unternehmerpersönlichkeit regelmäßig äußerst hochkarätige Referenten gewinnen konnte. Besondere Anliegen waren ihm die kritische Begleitung politischer Prozesse, die Ausgewogenheit zwischen ökonomischen und ökologischen Aspekten sowie die Förderung der Sozialen Marktwirtschaft.

Die Wirtschaft wird das Andenken an Thomas M. Adam in Ehren halten. »

GRÖSSTE ARBEITGEBER IN RHEINLAND-PFALZ BESCHÄFTIGEN 256.000 MENSCHEN

Die größten Arbeitgeber in RLP und in der Pfalz:

PDF zum Download:

Webportal:

Von AbbVie bis Ziegle: Die 159 größten Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz beschäftigen zusammen rund 256.000 Menschen oder 17 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Bundesland – und sind damit ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Die vier rheinland-pfälzischen IHKs zeigen diese großen Arbeitgeber in einer neuen Publikation.

Die Spannweite reicht von 500 (Aareon AG) bis zu 34.000 Beschäftigten (BASF SE). Berücksichtigt sind Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten. Sie alle sind wichtige Arbeitgeber und sichern mit ihren Aufträgen weitere Arbeitsplätze bei Lieferanten und Dienstleistern.

Unter den größten Arbeitgebern hat die Industrie mit 82 Unternehmen einen bedeutenden Anteil. Hohe Beschäftigtenzahlen finden sich vor allem in der chemischen und pharmazeutischen Industrie, aber auch bei den Automobilzulieferern, dem Maschinen- und Fahrzeugbau. Im Handel finden sich große Arbeitgeber in den Bereichen Lebensmittel sowie Bau- und Heimwerkerbedarf, im Dienstleistungsbereich insbesondere im Gesundheitswesen, bei Kreditinstituten und Finanzdienstleistern.

Die Daten basieren auf einer Unternehmensumfrage mit freiwilligen Angaben der Betriebe. Berücksichtigt wurden dabei alle IHK-Mitgliedsunternehmen mit Hauptsitz, Zweigniederlassungen sowie großen Betriebsstätten in Rheinland-Pfalz.

Die größten Pfälzer Arbeitgeber sind als alphabetische Liste oder nach Größe geordnet verfügbar. Berücksichtigt sind hier Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden. Die Liste umfasst insgesamt 85 Unternehmen, die pfalzweit rund 120.000, deutschlandweit rund 182.000 und weltweit rund 560.000 Personen beschäftigen.

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz arbeiten rund 490.000 aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in pfälzischen Unternehmen; dies entspricht einem Anteil von rund 33 Prozent der Rheinland-Pfalzweit 1,5 Millionen Beschäftigten. »

82

Unternehmen aus der Industrie sind unter den größten Arbeitgebern in der Pfalz

17 %

der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten bei den 159 größten Arbeitgebern in Rheinland-Pfalz

WIRTSCHAFTSSATZUNG DER IHK PFALZ

GESCHÄFTSJAHR 2024

Die Vollversammlung der IHK Pfalz hat in der Sitzung am 27. November 2023 gemäß § 4 Satz 2 Nr. 8 i. V. m. § 3 Abs. 7a und § 12 Abs. 1 Nr. 7 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18. Dezember 1956 (BGBl. I S. 920), in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 701-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt 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) geändert worden ist und der Beitragsordnung vom 18. November 2014 folgende Wirtschaftssatzung für das Geschäftsjahr 2024 (01.01.2024 bis 31.12.2024) beschlossen:

I. Wirtschaftsplan

Der Wirtschaftsplan wird

1. im Erfolgsplan mit
   Erträgen[1] in Höhe von 27.074.200,00 €
   Aufwendungen[2] in Höhe von 29.556.200,00 €
   geplantem Vortrag in Höhe von 6.630.944,33 €
   Saldo der Rücklagenveränderung in Höhe von 4.148.944,33 €

2. im Finanzplan mit
   Investitionseinzahlungen in Höhe von 2.015.000,00 €
   Investitionsauszahlungen in Höhe von 18.694.950,00 €

festgestellt.

II. Beitrag

1. Natürliche Personen und Personengesellschaften, die nicht in das Handelsregister eingetragen sind, und eingetragene Vereine, wenn nach Art oder Umfang ein in kaufmännischer Weise eingerichteter Geschäftsbetrieb nicht erforderlich ist, sind vom Beitrag freigestellt, soweit ihr Gewerbeertrag nach dem Gewerbesteuergesetz oder, soweit für das Bemessungsjahr ein Gewerbesteuermessbetrag nicht festgesetzt wird, ihr nach dem Einkommensteuergesetz ermittelter Gewinn aus Gewerbebetrieb 5.200 € nicht übersteigt.Nicht im Handelsregister eingetragene natürliche Personen, die ihr Gewerbe nach dem 31. Dezember 2003 angezeigt und in den letzten fünf Wirtschaftsjahren vor ihrer Betriebseröffnung weder Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb oder selbstständiger Arbeit erzielt haben noch an einer Kapitalgesellschaft mittelbar oder unmittelbar zu mehr als einem Zehntel beteiligt waren, sind für das Geschäftsjahr der IHK, in dem die Betriebseröffnung erfolgt, und für das darauf folgende Jahr von der Umlage und vom Grundbeitrag sowie für das dritte und vierte Jahr von der Umlage befreit, wenn ihr Gewerbeertrag, hilfsweise Gewinn aus Gewerbebetrieb 25.000 € nicht übersteigt.

2. Als Grundbeiträge sind zu erheben von

   2.1 Nichtkaufleuten[3]
   a) mit einem Gewerbeertrag, hilfsweise Gewinn aus Gewerbebetrieb, bis 10.000 €, soweit nicht die Befreiung nach Ziffer 1. eingreift 37,50 €

   b) mit einem Gewerbeertrag, hilfsweise Gewinn aus Gewerbebetrieb
   - über 10.000 € und bis 25.000 € 75,00 €
   - über 25.000 € und bis 50.000 € 150,00 €

   2.2 Kaufleuten[4] mit einem Verlust oder mit einem Gewerbeertrag, hilfsweise Gewinn aus Gewerbebetrieb, bis 50.000 € 150,00 €

   2.3 allen IHK-Mitgliedern mit einem Gewerbeertrag, hilfsweise Gewinn aus Gewerbebetrieb
   - über 50.000 € und bis 100.000 € 300,00€
   - über 100.000 € und bis 250.000 € 600,00 €
   - über 250.000 € und bis 500.000 € 920,00 €
   - über 500.000 € und bis 750.000 € 1.400,00 €
   - über 750.000 € und bis 1.000.000 € 2.100,00 €
   - über 1.000.000 € und bis 2.000.000 € 3.500,00 €
   - über 2.000.000 € und bis 4.000.000 € 6.000,00 €
   - über 4.000.000 € 9.500,00 €

   2.4 allen IHK-Mitgliedern mit einem Verlust oder Gewerbeertrag, hilfsweise Gewinn aus Gewerbebetrieb von 0 €, die zwei der drei nachfolgenden Kriterien erfüllen:
   - mehr als 275 Mio. € Bilanzsumme
   - mehr als 550 Mio. € Umsatz
   - mehr als 5000 Arbeitnehmer 100.000,00 €

Für Kapitalgesellschaften, die nach Ziffer II. 2 zum Grundbeitrag veranlagt werden und deren gewerbliche Tätigkeit sich in der Funktion eines persönlich haftenden Gesellschafters in nicht mehr als einer ebenfalls der IHK zugehörigen Personenhandelsgesellschaft erschöpft, wird der zu veranlagende Grundbeitrag um 50 % ermäßigt.

3. Als Umlagen sind zu erheben 0,24 % des Gewerbeertrages, hilfsweise Gewinns aus Gewerbebetrieb. Bei natürlichen Personen und Personengesellschaften ist die Bemessungsgrundlage einmal um einen Freibetrag von 15.340 € für das Unternehmen zu kürzen.

4. Bemessungsjahr für Grundbeitrag und Umlage ist das Geschäftsjahr.

5. Soweit ein Gewerbeertrag, hilfsweise Gewinn aus Gewerbebetrieb für das Bemessungsjahr nicht bekannt ist, wird eine Vorauszahlung des Grundbeitrages und der Umlage auf der Grundlage von 90 % des letzten der IHK vorliegenden Gewerbeertrages, hilfsweise Gewinns aus Gewerbebetrieb erhoben.

III. Deckungsfähigkeit und Anlagerichtlinie

Die Personalaufwendungen und alle übrigen Aufwendungen werden insgesamt für gegenseitig deckungsfähig erklärt. Die Investitionsauszahlungen werden für gegenseitig deckungsfähig erklärt. Die Zinserträge aus Finanzanlagen, die im Anlagevermögen verbleiben sollen, können bis zu ihrer tatsächlichen Höhe im Geschäftsjahr wieder in dieser Anlageform/-art angelegt werden. Die Investitionsauszahlungen für den Bau am Ludwigsplatz 2-4 werden gemäß § 12 Abs. 5 FS für übertragbar erklärt.

IV. Kredite

Kassenkredite
Zur Aufrechterhaltung der ordnungsgemäßen Kassenwirtschaft dürfen Kassenkredite bis zur Höhe von 10.000.000,00 € aufgenommen werden.

Ludwigshafen, 27. November 2023
IHK Pfalz

Albrecht Hornbach, *Präsident*
Dr. Tibor Müller, *Hauptgeschäftsführer*

[1] Pos. Betriebserträge + Ziff. 11-13, evtl. 16
[2] Pos. Betriebsaufwand + Ziff. 14+15, 18+19, evtl. 17
[3] Nichtkaufleute sind Gewerbetreibende, die nicht im Handelsregister eingetragen sind und deren Gewerbebetrieb nach Art oder Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb nicht erfordert.
[4] Kaufleute sind Gewerbetreibende, die im Handelsregister eingetragen sind oder deren Gewerbebetrieb nach Art und Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert.

WARUM DAS ERFAHRUNGSWISSEN DER BELEGSCHAFT 50PLUS DRINGEND BESSER GENUTZT WERDEN MUSS

10 %

Die Produktivität lässt sich um zehn Prozent steigern, wenn Betriebe in das Talent Management ihrer 50plus-Belegschaft investieren.

Firmen, die die Erfahrung der Älteren im Betrieb gezielt nutzen, agieren erfolgreicher, sind wirtschaftlich besser aufgestellt und haben weniger Personal- oder Fachkräftemangel.

Gemessen an der Lohnsumme führt das Investment in das Talent Management der 50plus-Belegschaft zu einer etwa zehnprozentigen Produktivitätssteigerung. Eine McKinsey Studie hat zudem gezeigt, dass die Gehälter für Menschen mit 30 und mehr Berufsjahren zu gut 60 Prozent für die Erfahrung gezahlt werden.

CHRISTIAN JERUSALEM

Gründer und CEO von Wiseforce Advisors, einem Beratungsunternehmen, das auf innovative Lösungen im Bereich Age Management spezialisiert ist. Er wurde 2021 als Experte für Age Management mit dem Innovationspreis ausgezeichnet.

Eine aktuelle, globale Studie von Bain & Company zeigt, dass bis 2030 in Deutschland etwa 30 Prozent der Arbeitskräfte 55 Jahre und älter sein werden. Zum Teil ist diese Zahl in den Betrieben schon heute erreicht. Wenn diese Arbeitskräfte sich ihrer Stärken neu bewusst werden, ihr Erfahrungswissen neu entdecken und lernen, wie sie es im Kontext von Rolle und Strategie noch besser einsetzen können, so wirkt dies motivationsfördernd, erhöht die Produktivität und verstärkt die Bindung an den Arbeitgeber. Die Unternehmen können sich so manche aufwändige Personalsuche sparen.

Klar ist, dass sich die Talentprogramme für Seniors auch positiv auf die Arbeitgebermarke auswirken. Denn die Tatsache, dass diese angeboten werden, ist für ältere Fachkräfte interessant, zum Beispiel für diejenigen, die in eine neue Beschäftigung wechseln oder in ihrem Fachbereich im Rentenalter weiter arbeiten wollen. Oder schlicht die Tatsache, dass der Wert und die Anwendung von Erfahrungswissen gezielt thematisiert wird. Diese Talentprogramme können gerade in der heutigen Zeit ein attraktives Alleinstellungsmerkmal für Betriebe im Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte sein.

Wichtig ist die richtige Diagnose, damit Unternehmen ohne großen Aufwand das Reservepotenzial ihrer Belegschaft 50plus identifizieren und ihr spezielles Vorgehen festlegen können. Zu einem professionellen Prozess gehören Befragungen, strukturierte Interviews und Fokus-Gruppen, mit deren Hilfe der Status quo erhoben wird. Aus dem Ergebnis müssen anschließend konkrete Maßnahmen für die Führung und Organisation abgeleitet werden. »

≥ 30 %

≥ 55 Jahre

ab 2030

Bild: stock.adobe.com – danjazzia

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 kaufmännisch 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 gewerblich-technisch 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, zum Beispiel im Weiterbildungs-Informations-System der IHK-Organisation (www.wis.ihk.de) und auf KURSNET der Bundesagentur für Arbeit (kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs).

IHK