

www.ihk.de/pfalz

Ausbildung mit
Augenmaß stärken

Ergebnisse der
Azubi-Umfrage 2025

Deepfakes:
doppelte Realität



Fachkräftemangel?

Krisen gehen – Demografie bleibt



A12851

IHK

['aɐ̯baɪt, ne:mə

PHONETISCH



Bild: stock.adobe.com - Prostock-studio

Kündigungen]

ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN

Die Anzahl neu gemeldeter offener Stellen ist derzeit – mit Ausnahme der Corona-Krise im Frühjahr 2020 – auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der statistischen Aufzeichnungen Anfang 2000. Offenbar wird aktuell wenig Personal neu eingestellt. Gleichzeitig nimmt die Kündigung von Arbeitsverhältnissen durch den Arbeitnehmer zu – und zwar schon länger. So stieg der Anteil der Eigenkündigungen von 34 Prozent im Jahr 2009 auf 52 Prozent im Jahr 2022 stetig an. Das geht aus einem Kurzbericht des Instituts der deutschen Wirtschaft hervor.

Wie passt das alles zum Fachkräftemangel, der die Schlagzeilen dominiert? Und was können oder sollen Unternehmen tun, um auch im Bereich Personal fit für die Zukunft zu sein? >>

mehr auf
>> Seite 14



Ausbildung stärken mit Augenmaß und Vernunft

Die berufliche Bildung ist das Fundament unserer Wirtschaft. Sie sichert den Fachkräftenachwuchs, eröffnet jungen Menschen Perspektiven und hält unseren Mittelstand stark. Umso wichtiger ist es, dass wir Wege finden, die duale Ausbildung zu fördern – mit Augenmaß und unter Berücksichtigung der realen Gegebenheiten vor Ort.

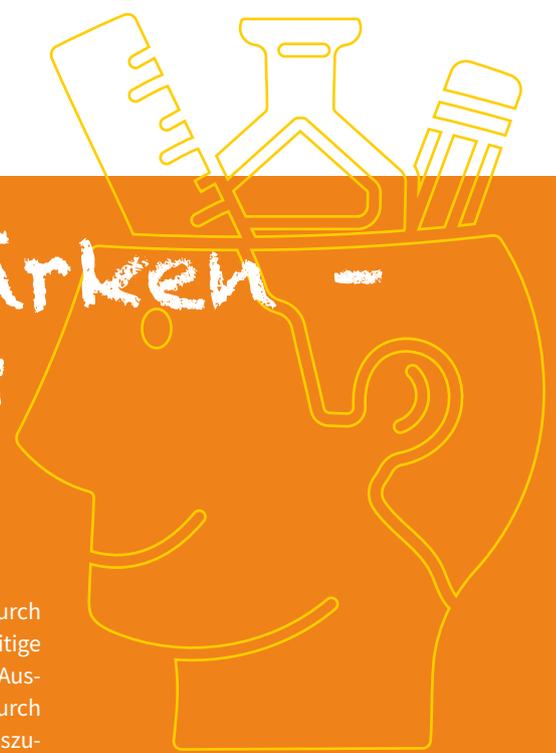
Zur Debatte steht dabei immer wieder die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe nach Bremer Vorbild. In Bremen müssen Unternehmen, die nicht ausbilden, eine Abgabe zahlen. Was dort als Reaktion auf einen Mangel an Ausbildungsplätzen gedacht ist, verkennt jedoch die Lage hier in Rheinland-Pfalz: Bei uns stehen 100 offenen Ausbildungsstellen lediglich 73 Bewerberinnen und Bewerber gegenüber. Mit anderen Worten: es fehlt nicht an Plätzen, es fehlt an Bewerbern. Eine Abgabe würde also nicht mehr junge Menschen in Ausbildung bringen, sondern nur zusätzliche finanzielle Lasten für Unternehmen schaffen, die oft schon händeringend nach Auszubildenden suchen.

Statt Sanktionen brauchen wir vielmehr Anreize. Die FDP Rheinland-Pfalz hat etwa vorgeschlagen, jungen Menschen, die einen Ausbildungsvertrag unterschreiben, eine Prämie von 1.000 Euro zu zahlen. Der Gedanke, Ausbildung attraktiver zu machen, ist richtig. Und eine einmalige Zahlung kann ein Signal setzen. Aber sie allein wird nicht reichen, um die strukturellen Herausforderungen zu lösen. Wir müssen die Attraktivität der

Ausbildung insgesamt steigern – durch bessere Berufsorientierung, frühzeitige Einbindung der Schulen, flexiblere Ausbildungsmodelle und nicht zuletzt durch Wertschätzung der Leistung, die Auszubildende und Betriebe gemeinsam erbringen.

Die Unternehmen im Land investieren schon heute erheblich in die Ausbildung. Sie bieten moderne Ausbildungsplätze, kümmern sich um individuelle Förderung und übernehmen oft auch soziale Verantwortung. Diese Bemühungen brauchen politische Unterstützung – praxisnah und zukunftsorientiert. Dazu zählt etwa, Berufsschulen bei Investitionen aus dem Sondervermögen für Infrastruktur zu berücksichtigen und diese modern auszustatten. Oder Berufsschulangebote auch bei kleineren Klassen aufrecht zu erhalten, denn auch weite Wege mit öffentlichen Verkehrsmitteln können junge Leute abschrecken.

Wer heute in Ausbildung investiert, sichert nicht nur Fachkräfte, sondern auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unserer Region. Unser Ziel muss es daher sein, junge Menschen für die Chancen der dualen Ausbildung zu begeistern und gleichzeitig Betriebe zu entlasten, statt sie mit zusätzlichen Abgaben zu belasten. Gemeinsam können wir – die Wirtschaft, Politik, Schulen und Gesellschaft – die Weichen so stellen, dass Ausbildung auch in Zukunft ein Erfolgsfaktor für Rheinland-Pfalz bleibt. >>



”

**Wir müssen die
Attraktivität der
Ausbildung
insgesamt steigern.**

**ALBRECHT
HORNBACH**

*Präsident
der IHK Pfalz*



INHALTSVERZEICHNIS



Plan B für die
Energiewende

30-31

02-03

AUF EIN WORT

04

PERSÖNLICH

Ausbildung stärken – mit Augenmaß
und Vernunft

06-11

WIR IN DER PFALZ

**Knapp
260.000**

Menschen waren im ersten
Halbjahr in der rheinland-
pfälzischen Industrie
beschäftigt, 3.700 oder
1,4 Prozent weniger als
im Vorjahreszeitraum.

Quelle: Statistisches Bundesamt, August 2025

**12-23 Fachkräfte-
mangel?**

Krisen gehen –
Demografie bleibt

24-27

SERVICE & TIPPS

28-29

INFOGRAFIK

30-33

NETZWERK IHK

Wirtschaftsmedaille für Albrecht Hornbach

34-35

MEINUNG ZUM SCHLUSS

Mensch am Anfang, Mensch am Ende –
und dazwischen Deepfakes?

Taxi-Altrip GmbH / Taxi-Zentrale Ludwigshafen e. V.

100 JAHRE IM DIENST DER FAHRGÄSTE

Mit ihrem 100-jährigen Bestehen feiert die Taxi-Zentrale Ludwigshafen ein bundesweit einzigartiges Jubiläum. Die Taxi-Altrip GmbH des 2. Vorstands Peter Scheffel wird zugleich stolze 50 Jahre alt. Da lohnt sich ein Blick auf das Taxi-Gewerbe.



Von unserem Autor
Andreas Becker

Ein Blick ins Herkunftswörterbuch verrät: Der europaweit gängige Taxi-Begriff stammt von dem französischen „taximètre“ für Preisanzeiger. Der wiederum wird zurückgeführt auf das griechische „taxis“ für Ordnung. Taxis sind also so etwas wie Fahrzeuge mit eingebauter Registrierkasse und die kennt man in Deutschland seit den 1890er Jahren. Die ersten Betriebe begannen mit Pferdegespannen, die später erst durch Motorfahrzeuge ersetzt wurden.

Unter den Anbietern der Branche finden sich heute sowohl große Ketten als auch selbständige Einzelunternehmer. Vor allem in

größeren Städten organisieren sich Kleinbetriebe oft unter dem Dach einer Taxi-Zentrale, um so mit gebündelten Kräften effizienter arbeiten zu können.

„Vieles ist schon vorgedacht und kann aus einer Hand für alle erledigt werden, wie eine Telefonzentrale mit einheitlicher und beworbener Rufnummer, die Disposition und Vermittlung oder auch Abrechnung der Fahrten“, sagt Burak Caglar, 1. Vorstand des Taxi-Zentrale Ludwigshafen e. V. Zudem seien die Arbeitszeiten im Verein flexibler zu handhaben, etwa mit Blick auf Ausfallzeiten. Alle Leistungen sind mit dem Mitgliedsbeitrag pro Fahrzeug abgedeckt.

Der Verein wurde am 31. Juli 1925 gegründet und hält hundert Jahre später den Rekord als bundesweit erste eingetragene, noch immer betriebene Taxi-Zentrale. Die 27 Mitglieder sind mit ihren 60 Fahrzeugen rund um die Uhr im Stadtgebiet Ludwigshafen und der direkten Umgebung unterwegs, zehn Kolleginnen arbeiten in der Disposition.

Unter den 150 Fahrern gibt es nur fünf Fahrerinnen, berichtet Caglar. Dass es sich bei dem Beruf noch immer um eine Männerdomäne handle, sei Sicherheitsfragen geschuldet. Hinzu kämen belastende Arbeitsbedingungen wie Nachtdienste, unregelmäßige Schichten und längere Standzeiten.

Immerhin: Der Komfort in den Taxis ist über die Jahrzehnte allemal gestiegen, wie der 2. Vorstand Peter Scheffel betont. Dazu trug auch der 1972 vollzogene Wechsel der Wagenfarbe bei, erzählt er: „Damals gab es keine Klimaanlage, und in den schwarzen Taxis wurde es in der Sonne knackig heiß.“ Also suchte man nach etwas Hellerem und platzierte in der Dämmerung unter dem Stuttgarter Fernsehturm testweise 50 Autos, um schließlich mit Hellelfenbein den auffälligsten Farbton zu finden.



Burak Caglar (Mitte), 1. Vorstand des Taxi-Zentrale Ludwigshafen e. V., Claudia Scheffel-Eggert (links) und Peter Scheffel, 2. Vorstand des Taxi-Zentrale Ludwigshafen e. V. und Geschäftsführer der Taxi-Altrip GmbH

Radikal verbessert hat sich die Kommunikation. Scheffel erinnert an die Rufsäulen, die an belebten Orten wie Bahnhöfen und großen Plätzen standen und über die Chauffeure ihre Aufträge noch bis in die Achtzigerjahre entgegennahmen. „Es gab bereits Funkverbindungen in die Fahrzeuge, aber mit dem Handy im Auto und der dazugehörigen App wurden die Möglichkeiten schier grenzenlos.“ So sind Standort und Status der Taxis in der Zentrale bekannt und einkommende Aufträge können direkt an das bestgeeignete Fahrzeug übermittelt werden; die Route wird dort auch gleich auf Google Maps visualisiert.

Navigationssysteme ersetzen heute die früher notwendige Ortskundeprüfung. Nach der Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) im Jahr 2020 müssen Fahrer von Taxi- und Mietwagen lediglich 21 Jahre alt sein, seit zwei Jahren einen Führerschein der Klasse B besitzen und den Personenbeförderungsschein ablegen. „Lediglich wer ein Taxi- und Mietwagenunternehmen führen möchte, muss dafür seine Befähigung in einer Sach- und Fachkundeprüfung nachweisen“, ergänzt Scheffel, der selbst dem zuständigen Prüfungsausschuss der IHK Pfalz angehört.

Für Konkurrenz sorgen zunehmend Mobility-Services wie Uber, Bolt oder Lyft, die Fahrgast und Fahrer per App zusammenbringen und marktabhängige Festpreise auf Entfernungsbasis vorab abbuchen. Die klassische Taxifahrt hingegen berechnet sich aus drei Faktoren: einer Grundgebühr, dem Preis pro Kilometer und für Standzeiten, etwa an der Ampel oder im Stau.

Im vergangenen Jahr verbuchte die Taxi-Zentrale Ludwigshafen 700 Fahrten, aktuell liegt man bei 520. Caglar sieht gerade die jüngeren Generationen abwandern, warnt aber zugleich vor einem „deutlich weniger kontrollierbaren Modell mit niedrigen Vorgaben“. Nur für Taxis gelten etwa Beförderungs-, Betriebs- und Tarifpflicht, sagt Scheffel und fügt hinzu: „Nur wo Taxi oben draufsteht, ist unten Qualität drin!“



Die Taxi-Flotte im Wandel der Zeit. Nicht nur die Wagenmodelle wurden moderner, auch die Farbe hat sich verändert. Waren Taxis zuvor schwarz, entschied man sich 1972 für hellelfenbein.

Gemeinsam mit seiner Schwester Claudia Scheffel-Eggert gab es für ihn am 15. September ein weiteres schönes Jubiläum zu feiern: In zweiter Familiengeneration übernommen, ist ihre Taxi-Altrip GmbH stolze 50 Jahre alt geworden. Die fünf Fahrerinnen und fünf Fahrer – in untypischer Parität also – erledigen mit ihren sechs Fahrzeugen vor allem Krankenfahrten und bedienen den regulären Taxi-Linienverkehr von Altrip über die Rheinfähre nach Mannheim Neckarau. >>

 taxi-lu.de



 taxi-altrip.de



Prüfung der fachlichen Eignung nach dem PBefG zur Führung eines Taxi- und Mietwagenverkehrsunternehmens

 veranstaltungen.unikam.de/pfalz.ihk.de



KONTAKT

Burkhard Kapp
0621 5904-1550

burkhard.kapp@pfalz.ihk24.de

WASGAU Produktions & Handels AG

IN DER REGION VERWURZELT – DEN MENSCHEN VERBUNDEN

Die WASGAU Produktions & Handels AG aus Pirmasens feiert ihr 100-jähriges Bestehen. Die börsennotierte Lebensmittel-Handelskette erwirtschaftete 2024 mit über 3.800 Beschäftigten rund 646 Millionen Euro.



Von unserem Autor
Andreas Becker

Als sich am 24. September 1925 mehrere Pirmasenser Kaufleute zur „Einkaufsgenossenschaft der Kolonialwarenhändler“ zusammenschlossen, sollten sie mit dem Verbund den Grundstein legen für die heutige WASGAU Produktions & Handels AG. Deren Aktienmehrheit von 53,1 Prozent hält die Wasgau Food Beteiligungsgesellschaft im Eigentum der Adrienne-und-Otmar-Hornbach-Stiftung und Rewe, weitere Großaktionäre sind Edeka Südwest (24,98 Prozent)

und wiederum Rewe (14,84 Prozent); der Rest befindet sich im Streubesitz (7,08 Prozent).

Gegenwärtig betreibt der Konzern mehr als 70 Frische- und sechs Cash-and-Carry-Märkte in Rheinland-Pfalz und dem Saarland sowie einen Interimsmarkt in Mannheim. Unter den mehr als 3.800 Mitarbeitern befinden sich 157 Azubis in dreizehn Lehrberufen und vier dualen Studiengängen. Damit zählt der Konzern pfalzweit zu den fünf größten Arbeitgebern. In die Personalentwicklung wird viel investiert und das mit großem Erfolg. Dies zeigen die



Übergabe der Ehrenurkunde „100 Jahre WASGAU“ der IHK Pfalz

regelmäßig hohen Übernahmequoten: Im vergangenen Jahr wurden 84 Prozent der Absolventen übernommen. „Wer will, kann es bei uns weit schaffen“, sagt Vorstandssprecher Thomas Bings und betont, dass Führungsnachwuchs wo immer möglich aus den eigenen Reihen rekrutiert wird.

Bild: Andreas Becker / arspublicandi





Der 1976 eröffnete ESBE-Markt in der Bitscher Straße in Pirmasens ist heute der Flagship-Frischemarkt von WASGAU.

„Unser Konzept von Frische und Qualität zu fairen Preisen spricht die Menschen an“, ist sich Bings sicher. „WASGAU behauptet sich in der Region auf einem stark umkämpften Markt und schafft es immer wieder, auch in herausforderndem Umfeld, zukunftsweisende

Akzente zu setzen.“ Dazu gehört etwa, dass alle Neubauten, so wie gerade erst die neuen Märkte in Landstuhl und Neupotz, nach Green-Building-Richtlinien errichtet werden – auch bei Umbauten stehen ökologische Aspekte weit oben auf der Agenda.

Noch im laufenden Jahr startet in der Pirmasenser City das Pilotprojekt „WASGAU24/7“. Dort kann man rund um die Uhr autonom einkaufen. Gelingt der Testlauf nah am Firmensitz, könnten bald schon weitere Filialen entstehen. Das Ziel: gerade in ländlichen Regionen Lücken in der Nahversorgung schließen und dennoch bezahlbar bleiben. »

 [wasgau.de](https://www.wasgau.de)



3 FRAGEN AN...

THOMAS BINGS, SPRECHER DES VORSTANDS DER WASGAU PRODUKTIONS & HANDELS AG

WAS UNTERNIMMT WASGAU, UM AUCH IN DEN NÄCHSTEN 100 JAHREN SICHER UND GESUND AUFGESTELLT ZU SEIN?

„Wir investieren weiter in die Digitalisierung, um mit den Anforderungen der sich wandelnden Welt Schritt zu halten. Hier wird sicherlich auch KI eine Rolle spielen. Ganz entscheidend für den unternehmerischen Erfolg sind außerdem die Kompetenz und das Engagement unseres Teams – Stichwort Personalentwicklung. Ein hohes Augenmerk gilt auch unseren Produktionsbetrieben, denn Qualität und Frische werden immer wichtig sein.“

WO LIEGEN DIE HERAUSFORDERUNGEN DER NÄCHSTEN JAHRE?

„Da wäre zunächst der hohe Konkurrenzdruck zu nennen: Als regionaler Anbieter stehen wir Global Playern gegenüber, die über viel höheres finanzielles Potenzial verfügen. Die Kunden aber sehen WASGAU auf einer Stufe mit ihnen und erwarten die gleiche Leistung. Einen immensen Aufwand beschert uns die ungebremste Regularik – die EU-Entwaldungsverordnung und die Nachhaltigkeitsberichte sind nur zwei Beispiele hierfür. Zu-

dem wird es in allen Bereichen, vor allem in Produktion und Logistik, immer schwerer, Fachkräfte zu gewinnen.“

WIRD SICH IHR VERBREITUNGSGEBIET AUSWEITEN?

„Rheinland-Pfalz und das Saarland werden das Kerngebiet von WASGAU bleiben, seit drei Jahren betreiben wir in Mannheim bereits einen kleinen Interims-Supermarkt und wollen bis spätestens 2027 dort einen vollwertigen Frischemarkt eröffnen. Insofern geht es weniger um Landesgrenzen als um Entfernungen. Wir gehen von bis zu 200 Kilometern um unser Zentrallager in Pirmasens aus, die wir mit Frischeprodukten bedienen können. Letztlich wird es aber auch immer darauf ankommen, gut geeignete Objekte zum Kauf oder zur Miete zu finden.“ »

Vorstandssprecher Thomas Bings

NCE – The Digital Company UG

SMART HOME FÜR WOHNCONTAINER?

Ein Familienbetrieb aus Schifferstadt richtet sich an Kommunen, Betriebe und Privatleute. Denn auch hier kann viel Energie gespart werden.



Von unserem Autor
Daniel Boss



Vater und Tochter auf dem Mannheimer Maimarkt: Am eigenen Stand präsentierten Tatjana und Peter Eckrich das Unternehmen.

In einem kleinen „Dorf“ aus Wohncontainern leben Saisonarbeiter während der Erntezeit. Weil es viel zu tun gibt und sich auch niemand so richtig verantwortlich fühlt, bleiben die Fenster den ganzen Tag über „auf Kipp“. Auch so manche Tür wird nicht geschlossen. Dazu laufen die mit Strom betriebenen Heizungen auf Hochtouren – eine Geld- und Energieverschwendung. Um hierfür eine Lösung zu finden, sind Peter und Nicole Eckrich mit einem Landwirt im Gespräch. „Angedacht ist ein Pilotprojekt, das wir in nächster Zeit umsetzen

wollen“, so Peter Eckrich. Es sieht, grob zusammengefasst, so aus: Fenster offen – Heizung aus. Fenster zu – Heizung an. „Wenn es so funktioniert, wie wir es uns vorstellen, ließe sich das Konzept unter anderem auch auf Flüchtlingsunterkünfte übertragen.“

Zusammen mit Tochter Tatjana betreibt das Ehepaar aus Schifferstadt die NCE – The Digital Company UG. Die drei Buchstaben standen bei der Gründung 1995 für „New Computer Equipment“. Ursprünglich ging es darum, die damalige Computerwelt allen zugänglich zu machen. Inzwischen bietet man Technologien an, die unter „Smart Home“ zusammengefasst werden. Das Geschäftsmodell von NCE richtet sich an öffentliche Einrichtungen, Unternehmen und Privatleute. „Unser Schwerpunkt liegt auf der Heizungsoptimierung“, sagt Peter Eckrich, der sowohl gelernter Energieelektroniker ist als auch eine Ausbildung zum Informatiker abgeschlossen hat.

Für Ein- bis Zweifamilienhäuser und kleinere Betriebe kommt das System eines führenden deutschen Herstellers zum Einsatz. Bei größeren Dimensionen, etwa ab 500 Quadratmetern, setzt man zudem auf „LoRaWAN“-Funknetze. Sie ermöglichen eine drahtlose Ver-

bindung von Geräten mit dem Internet. Durch intelligente Vernetzung und Steuerung sollen die Räume möglichst effizient temperiert werden. „Dadurch erreicht man enorme Einsparungen“, so Nicole Eckrich. Sie nimmt den Auftrag in einer Schule als Rechenbeispiel. Die Aufgabe bestand darin, rund 5.000 Quadratmeter sozusagen nach Stundenplan zu heizen. „Die Gaskosten lagen bisher bei jährlich 71.500 Euro. Selbst bei einer konservativen Schätzung von 25 Prozent weniger Energieverbrauch bedeutet das nun eine Einsparung von rund 17.870 Euro pro Jahr. Und das bei einmaligen Investitionen von 55.000 Euro.“ Positiver Nebeneffekt: Auch rund 32 Tonnen CO₂ würden eingespart.

Die nächsten Schritte der Eckrichs sind die Umwandlung der UG in eine GmbH, der Aufbau eines Netzwerks mit Elektro- und Heizungsfachbetrieben und eine Partnerschaft für ein Additiv, „das dem Heizungswasser zugesetzt wird und nochmal Kosten senkt“, so der Geschäftsführer. >>

 nce.digital



Importini

Unternehmenssitz: Ludwigshafen

Branche: Feinkost

Mitarbeiterzahl: 1

www.importini.de



Giuseppe Meca, Inhaber von Importini, vor einem Olivenbaum in Sizilien, wo die Oliven für sein mehrfach ausgezeichnetes Öl wachsen

IHRE GESCHÄFTSIDEE IN KÜRZE:

Importini bringt sizilianische Lebensfreude nach Deutschland: handverlesene Bio-Feinkost, vor allem unser Olivenöl – ausgezeichnet unter anderem mit Gold in Berlin und Dubai sowie Silber in New York. Authentischer Geschmack, höchste Qualität direkt von Familienbetrieben. Für Firmen bieten wir exklusive Präsente inklusive Direktversand an Kunden und Partner.

WAS HAT SIE MOTIVIERT, SELBSTÄNDIG ZU WERDEN?

In Sizilien haben wir erlebt, wie Olivenöl und Feinkost wirklich schmecken: intensiv, unverfälscht, einzigartig. In Deutschland dagegen waren wir oft enttäuscht von Produkten, die sich „sizilianisch“ nennen, aber geschmacklich nicht mithalten. Deshalb entstand Importini: Wir bringen mit Leidenschaft ausgewählte, echte Spezialitäten direkt aus Sizilien nach Deutschland.

WAS IST IHR TIPP FÜR ANDERE GRÜNDER?

Mutig sein und starten – ohne Versuch kein Erfolg. Gleichzeitig realistisch bleiben: Markt prüfen, Risiken kalkulieren und aus Rückschlägen lernen. Wer Leidenschaft mit klarem Blick verbindet, kann Herausforderungen meistern und sein Unternehmen nachhaltig aufbauen.

WAS WOLLEN SIE IN FÜNF JAHREN ERREICHT HABEN?

In fünf Jahren möchten wir Importini als feste Feinkostmarke etabliert haben – mit größerer Bekanntheit, treuen Kunden und erweitertem Sortiment. Wir wollen mehr Menschen für authentische Produkte begeistern, Arbeitsplätze schaffen und ein Unternehmen aufbauen, das Werte, Qualität und Genuss auch an die nächste Generation weitergibt. >>



SIE MÖCHTEN IHR START-UP IN CONNECT VORSTELLEN?

Dann beantworten Sie uns hier ganz unkompliziert ein paar Fragen:

ihk.de/pfalz, Nr. 6054478





Fachkräftemangel?

Krisen gehen – Demografie bleibt



Deutschland 2028: Im Lebensmittelladen warten die Kunden in einer langen Schlange vor der einzigen geöffneten Kasse – wenn sie ihre Einkäufe nicht selbst scannen. Unser Lieblingsrestaurant hat nur noch von Donnerstag bis Samstag geöffnet. An den letzten verbliebenen Bankschaltern heißt es: „Das müssen Sie online erledigen.“ Im Büro funktioniert das Netzwerk tagelang nicht und keiner behebt den Fehler ... Szenarien, die nur drei Jahre entfernt aufscheinen. Denn laut Statistik werden dann bundesweit unter anderem über 40.000 Verkaufskräfte und mehr als 18.000 IT-Experten fehlen. Krisen gehen – Demografie bleibt, so fassen es Arbeitsmarktexperten zusammen. Oder ist das Schlagwort „Fachkräftemangel“ zu einem Begriff verkommen, der als Feigenblatt für Versäumnisse oder die Abwälzung von Aufgaben auf den Kunden erhalten muss?



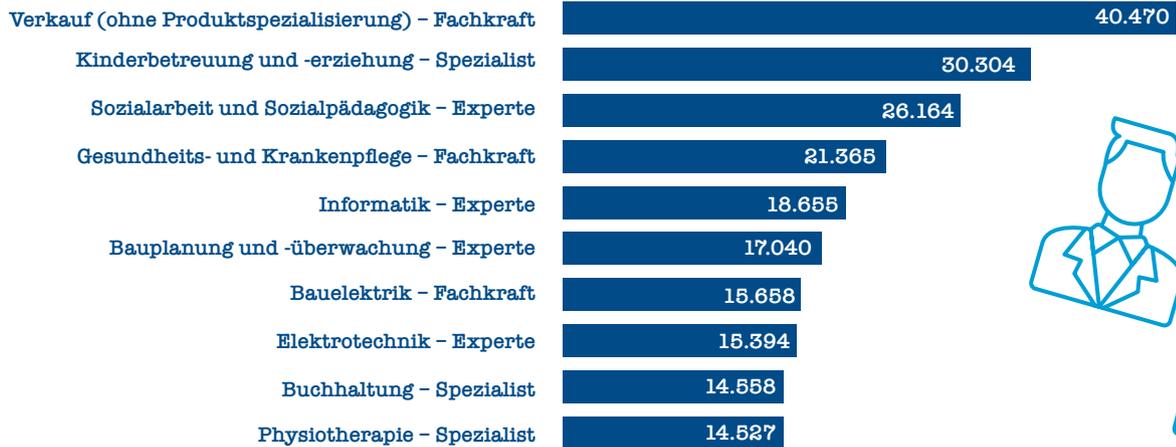
Von unserer Autorin
Marion Raschka

2028 können voraussichtlich rund 770.000 Stellen nicht mit ausreichend qualifizierten Fachkräften besetzt werden, 2024 waren es 487.000. Laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) von 2025 dürfte sich diese Fachkräftelücke in den kommenden Jahren deutlich vergrößern.

In welchen Branchen und Berufen droht die größte Lücke? Neben Verkaufspersonal und IT-Spezialisten fehlen bundesweit Pflegekräfte – ebenso wie Fachpersonal in zahlreichen anderen Berufen.

In welchen Berufen 2028 die meisten Fachkräfte fehlen werden

Differenz von offenen Stellen und passend qualifizierten Arbeitslosen, Trendfortschreibung von 2023 bis 2028



Anmerkung: Eine Fachkraft hat in der Regel eine Berufsausbildung, ein Spezialist hat einen Bachelorabschluss/eine Fortbildung absolviert und ein Experte hat einen Master-/Diplomabschluss (Quelle: IW-Arbeitsmarktforschung; Daten bis 2023).

Die demografische Entwicklung wird vor keinem Arbeitgeber Halt machen, perspektivisch gesehen wird es immer weniger Arbeitskräfte geben. Zwar wird der Einsatz von KI und die fortschreitende Digitalisierung Stellen überflüssig machen, doch der Abbau gleicht die Kluft nicht aus. Wer zukünftig Mitarbeitende finden und halten will, muss etwas dafür tun, muss präsent sowie attraktiv sein und es bleiben. Denn Beschäftigte wie Auszubildende werden in der Zukunft eine größere Auswahl haben. Gut ausgebildete Kräfte können sich jetzt schon aussuchen, bei wem sie arbeiten. Und wenn die Konjunktur erst einmal richtig anspringt, wird der Kampf um gute Arbeitskräfte noch heißer entbrennen.

QUALIFIZIERUNG HEISST DER SCHLÜSSEL

Dennoch: Die Anzahl der Menschen, die arbeiten, ist gestiegen. In Rheinland-Pfalz sind es jetzt zwölf Prozent mehr als noch vor zehn Jahren. Doch das reicht nicht aus, um den Personalbedarf zu decken. Einerseits schlägt der demografische Wandel zu, andererseits war die konjunkturelle Entwicklung bis 2021 stark. Trotz der wirtschaftlichen Eintrübung 2022 haben viele Unternehmen versucht, Beschäftigte zu halten, weil sie um den drohenden Fachkräftemangel wussten.

Aktuell steigt die Arbeitslosigkeit allerdings leicht an. Erschwerend kommt hinzu: Der Anteil junger Menschen zwischen 20 und 34 Jahren, die keinen Berufsabschluss mitbringen, ist in den vergangenen Jahren gestiegen: auf rund ein Fünftel in dieser Altersklasse. Das sind deutschlandweit 2,9 Millionen Menschen. Potenzial, das zum Beispiel über Qualifizierung gehoben werden könnte.

Auch das qualifikatorische Missverhältnis zwischen freien Stellen und Arbeitslosen spielt eine wichtige Rolle: Menschen, die Arbeit suchen, haben häufig eine andere Qualifikation als die, die gerade gesucht wird. Dazu kommt die regionale Kluft: Wer etwa in der Vorderpfalz beruflich und privat zu Hause ist, will selten für einen Job in die Westpfalz übersiedeln.

In Ballungsräumen geht die Schere etwas weniger auseinander. Das ist auch dem Anteil ausländischer Beschäftigter geschuldet, die tendenziell jünger sind als Beschäftigte mit deutscher Nationalität. Ein Plädoyer für gezielte Zuwanderung qualifizierter Kräfte, doch auch sie stoppt den Personalmangel nicht, sie bremst ihn lediglich.

Ein weiterer Faktor: Teilzeitarbeit. Etwa jeder dritte in Rheinland-Pfalz Beschäftigter arbeitet nicht Vollzeit, und zwar nicht mehr nur in typischen Frauen-, sondern auch in Männerberufen. Und dieses Phänomen ist nicht nur fehlender Kinderbetreuung geschuldet, vielmehr geht es um die Work-Life-Balance. Auch hier schlummert jede Menge Arbeitskräftepotenzial.

ZU ALT FÜR DEN ARBEITSMARKT?

Dies gilt ebenso für Ältere: Knapp eine Million Menschen über 50 haben derzeit keinen Job. Sie müssen mehr als 100 Tage länger als Jüngere suchen, bis sie eine neue Anstellung finden. Viele gehen dem Arbeitsmarkt komplett verloren: Mehr als jede zweite Erwerbslosigkeit endet bei Älteren im Vorruhestand oder sie kommen bis zur Rente anders klar.

ZU ALT FÜR DEN ARBEITSMARKT?

Auch wenn einiges davon auf Krisen zurückzuführen ist, die wieder vorübergehen, so müssen Unternehmerinnen und Unternehmer doch die Demografie im Auge behalten. Einige von ihnen ergreifen Eigeninitiative (S. 16), andere schließen sich zusammen (S. 20), und auch die IHK bietet Unterstützung bei Fachkräftesicherung und Qualifikation (S. 23). »

Ein weiterer Faktor: Teilzeitarbeit. Etwa jeder dritte in Rheinland-Pfalz Beschäftigter arbeitet nicht Vollzeit, und zwar nicht mehr nur in typischen Frauen-, sondern auch in Männerberufen. Und dieses Phänomen ist nicht nur fehlender Kinderbetreuung geschuldet, vielmehr geht es um die Work-Life-Balance. Auch hier schlummert jede Menge Arbeitskräftepotenzial.



„Im Moment sprechen wir von einem paradoxen Arbeitsmarkt“

Fachkräftemangel wird immer mehr zum pauschalen Schlagwort. Doch das generelle Fehlen von Arbeitskräften ist nicht gleichzusetzen mit einem Mangel an gut ausgebildeten Experten. Michaela Frei, Vorsitzende der Geschäftsführung der Arbeitsagentur Landau, ordnet die aktuelle Situation ein.

GIBT ES ÜBERHAUPT EINEN FACHKRÄFTEMANGEL ODER IST ES EHER EIN ARBEITSKRÄFTEMANGEL?

„Im Moment sprechen wir von einem paradoxen Arbeitsmarkt, das heißt, wir haben alles gleichzeitig: Es gibt Branchen mit Fachkräftemangel, Branchen mit Arbeitskräftemangel und Branchen, in denen verstärkt Beschäftigte freigesetzt werden – und das alles gleichzeitig. In Handel, Verkehr, Logistik und den medizinischen Berufen herrscht sowohl ein Fach- als auch ein Arbeitskräftemangel. Besonders stark ist der Arbeitskräftemangel im Bereich Hotels und Gaststätten, hier wird händeringend auf allen Ebenen gesucht. In den Bereichen Kfz und Kfz-Zulieferer, Metall- und Möbelbau wird abgebaut, weil sich die Krise weg von einer konjunkturellen zu einer eher strukturellen Krise entwickelt, die zunehmend auf den Arbeitsmarkt durchschlägt.“

WELCHE BRANCHEN SIND BESONDERS BETROFFEN, WELCHE AM WENIGSTEN?

„In der Pfalz ist es ganz ähnlich wie bundesweit: Der Pflege- und Gesundheitsbereich – Kranken- und Altenpflege sowie Rettungsdienste – verzeichnet seit Jahren einen hohen Fach- und auch Arbeitskräftemangel. Deshalb gibt es hier die meisten Initiativen, niederschwellig ausländische Kräfte ins Land zu holen und weiter zu qualifizieren. Stark betroffen sind außerdem die Sektoren Berufskraftfahrer und Logistiker sowie Gastronomie. Bei Büro- und Verwaltungsberufen wird sich der Druck durch die demografische Entwicklung erhöhen: In den kommenden zehn Jahren geht jeder dritte Beschäftigte im Dienstleistungssektor in Rente.“



WIRD DAS SCHLAGWORT „FACHKRÄFTEMANGEL“ ZUM UNWORT, DAS LETHARGIE ERZEUGT UND UNZULÄNGLICHKEITEN KASCHIERT?

„In vielen Branchen ist es ein ganz reales Problem. Deshalb gibt es zahlreiche Bemühungen, kreativ Jugendliche für Ausbildungsplätze zu finden, Mitarbeitende zu binden, weiter zu qualifizieren und im Ausland zu akquirieren. Der Begriff Fachkräftemangel ist aber auch ein Schlagwort, weil man ihn zu pauschal verwendet. Denn einerseits drei Millionen Arbeitslose und andererseits ein Mangel an Arbeitskräften – das passt in den Köpfen logisch nicht zusammen. Aber freie Stellen und Arbeitssuchende kommen aus unterschiedlichen Gründen einfach nicht zusammen. Wir versuchen seit Jahren, durch intensive Beratung und die Zusammenarbeit mit den Kammern sowie mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Thema Qualifikation voranzubringen. Wir merken aber auch, dass Menschen nur reagieren, wenn sie unmittelbar bedroht sind. Qualifikation sozusagen auf Vorrat, um sich auf Veränderungen vorzubereiten, das klappt nur, wenn alle an einem Strang ziehen.“

WIRD DER ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGEL TEILWEISE AUCH NUR VORGEGEBEN, ALS AUSREDE FÜR KOSTENEINSPARUNGEN BENUTZT?

„Nein, eher im Gegenteil! Zum Beispiel in der Gastronomie sieht man sehr gut, dass fehlendes Personal das Betriebsergebnis schmälert. Wenn die Betriebe gut leben könnten mit zwei oder drei Öffnungstagen oder einem verkleinerten Menüangebot, hätten sie das

schon viel früher getan. Streichungen entspringen aus der Not heraus. Während Corona sind zum Beispiel viele Nebenerwerbsstellen weggefallen und konnten danach auch nicht wieder besetzt werden.“

WAS ZEICHNET ATTRAKTIVE ARBEITGEBER AUS? UND: HABEN GUTE ARBEITGEBER KEINEN PERSONALMANGEL?

„Die Entscheidung für einen Arbeitgeber wird beeinflusst durch Parameter wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sinnhaftigkeit des Jobs, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Angebote, Bindung an den Betrieb, interne Förderprogramme und vieles mehr. Es geht nicht primär um eine höhere Bezahlung, sondern um Einbeziehung: Wie kann ich mich selbst im Unternehmen einbringen, wie beteiligen? Vor allem die Jüngeren möchten gehört werden. Dennoch stehen auch Unternehmen mit guten Arbeitsbedingungen und positivem Ruf vor Herausforderungen, insbesondere in Branchen mit einem hohen Bedarf an ausgebildeten Fachkräften und Experten.“ >>

KONTAKT

Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit in der Pfalz:
0800 4555522

Angebote der Bundesagentur für Arbeit für Unternehmen:



Zwischen freien Stellen und Personalmangel: Arbeitsagenturchefin Michaela Frei setzt auf Zusammenarbeit.



Info

Initiative

#DiePfalzqualifiziert

2022 startete die Kampagne „Die Pfalz qualifiziert“, um das Angebot an Förderprogrammen bekannter zu machen. Partner sind die Agenturen für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens, Landau und Ludwigshafen, die IHK Pfalz, die HWK Pfalz, die IG Metall, PfalzMetall, der Weiterbildungsverbund Rheinland-Pfalz InSkills2Go sowie das Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Das neueste Angebot aus dieser Allianz:

Tag der Qualifizierung am 19. November

„Welche Fähigkeiten und Kenntnisse brauchen wir in der aktuellen Arbeitswelt? Wie verändert KI die Prozesse? Wo soll man mit der eigenen Weiterbildung anfangen? Welche Skills sind noch gefragt?“ Zu diesen Fragen referiert Prof. Dr. Jutta Rump vom IBE und diskutiert mit Wirtschaftsvertretern.



KONTAKT

Monika Lorenz
0621 5904-1803
monika.lorenz@pfalz.ihk24.de



Gegen den Trend: Mehr Angebot in der Gastronomie

Gerade die Gastronomie ist vom Arbeitskräfte-, aber auch vom Fachkräftemangel besonders betroffen; von der Bedienung bis zu den Köchen fehlt das Personal. Die Folge: Immer mehr Gaststätten kürzen Öffnungszeiten, verkleinern die Auswahl oder erhöhen die Preise. Fazli Pak, Betreiber des Restaurants Hemingway's in Ludwigshafen, sagt, der Staat setze falsche Anreize und Arbeiten lohne sich nicht mehr genug. Er geht daher seinen eigenen Weg.

VIELE RESTAURANTS REDUZIEREN IHR ANGEBOT ODER IHRE ÖFFNUNGSZEITEN – SIE GEHEN DEN UMGEKEHRTEN WEG UND BIETEN NACH EINER PAUSE WIEDER ZUSÄTZLICH EINEN MITTAGSTISCH AN: WARUM?

„Unsere Stammkunden haben immer wieder nachgefragt. Als Gastronom ist es mein Ziel, meine Gäste glücklich zu machen – dazu gehört auch, ihre Nachfrage zu bedienen. Wenn unsere Gäste glücklich sind, sind wir es auch.“

WIE HABEN SIE ES GESCHAFFT, SICH ZWANZIG JAHRE LANG – AUCH WÄHREND CORONA UND BEI STEIGENDER INFLATION – ZU BEHAUPTEN?

„Die Corona-Zeit und danach war sehr schwierig; ein Großteil unseres Personals musste sich beruflich umorientieren. Der Markt war leer und als Familienbetrieb haben meine Frau und ich noch mehr gearbeitet. Dann kam der Ukraine-Krieg und mit ihm enorme Preissteigerungen für Energie und Lieferengpässe bei Lebensmitteln wie Öl. Da haben wir am Wareneinsatz gefeilt, sind selbst zum Großmarkt gefahren, anstatt uns beliefern zu lassen, haben etwa Burger-Patties selber hergestellt, statt sie fertig, aber teuer einzukaufen und so weiter. Nur so konnten wir unsere Preise halten.“

DAS ZUSÄTZLICHE MITTAGSANGEBOT ERFORDERT AUCH ZUSÄTZLICHES PERSONAL. WIE STEMMEN SIE DAS?

„Personal zu finden, ist generell schwer, gut ausgebildetes Personal zu finden, noch schwerer. Früher hatten wir viele Studierende als Aushilfskräfte – die haben schnell gelernt und waren flexibel. Heute sind es nur noch wenige, da viele als Werkstudenten arbeiten und gar nicht mehr die Zeit für einen Nebenjob haben. Gleichzeitig beobachte ich, dass



die Kosten für die Sozialversicherung immer weiter steigen und dass Schwarzarbeit nicht systematisch bekämpft wird. Arbeiten lohnt sich nicht mehr genug, gleichzeitig ist es zu einfach, staatliche Unterstützung zu bekommen. Ich denke, da setzt der Staat falsche Anreize.“

SIE HABEN ABER AUCH HIER EIGENINITIATIVE GEZEIGT UND DAMIT ERFOLG. WAS TUN SIE?

Wir haben über eine Agentur, die auf die Gastronomie spezialisiert ist, schon mehrere Leute vermittelt bekommen, die zunächst irgendwo anders in der Gastronomie gearbeitet haben, wo sie sich ausgenutzt fühlten. Bei uns sind sie dann geblieben, denn hier haben sie geregelte Arbeitszeiten und eine Bezahlung über Tarif; auch der Urlaubsanspruch wird eingehalten. So haben wir einige Mitarbeiter aus der Türkei bekommen, denen wir auch außerhalb der Arbeit helfen, damit sie sich schnell und gut einleben. Das spricht sich auf Dauer herum.“ >>



Seit mehr als 20 Jahren betreibt Fazli Pak das Hemingway's in der Ludwigshafener Innenstadt mit 150 Plätzen innen und 50 außen. Das Restaurant bietet mit rund 20 Mitarbeitenden moderne mexikanische und südamerikanische Küche mit mediterranen, orientalischen und asiatischen Einflüssen, saisonal und fusion, sowie eine abwechslungsreiche Cocktaillauswahl. Seit einem Jahr wird das Restaurant hauptsächlich von seiner Tochter Irem geführt, die in Kürze ihren Master in BWL abschließt. Pak und seine Frau Erina unterstützen Irem noch mit ihrer langjährigen Erfahrung. Ihre zweite Tochter Asmin, die Marketing studiert, wird auch bald ihre Position im Betrieb einnehmen, um das Restaurant weiter voranzubringen – ein echter Familienbetrieb eben.

 hemingways-lu.de





Kreativ gegen unbesetzte Ausbildungsplätze

Unternehmen gehen heutzutage neue Wege, um passende Azubis zu finden – etwa durch die Kooperation mit Sportvereinen. Die IHK-Pfalz-Initiative „Wirtschaft verein(t)“ stellt Kontakte her.

Jede Menge junger Menschen im richtigen Alter für eine Ausbildung: Wo findet man die? Wenn nicht in der Schule, dann vielleicht im Sportverein. Die Idee dazu hatte Tim Stemmler, IHK-Ausbildungsberater in der Südwestpfalz und selbst aktiv als Trainer im örtlichen Fußballverein. Hier machte er die Erfahrung, nicht nur sportlich gefragt zu sein, sondern auch als Ratgeber bei anderen alterstypischen Themen, von der ersten Liebe bis eben auch zur Suche nach dem richtigen Karriereweg.

Stemmler erläutert: „Als Ausbildungsberater bin ich jeden Tag in mehreren Unternehmen, weiß also ganz genau, wer wo welche Ausbildungsberufe anbietet und noch offene Stellen hat. Umgekehrt möchten viele junge Leute gerne eine Ausbildung im näheren Umfeld machen, wissen oft aber gar nicht, welche Firmen es dort gibt und welcher Beruf ihnen Spaß machen könnte.“

Gerade kleinere, weniger bekannte Unternehmen haben oft Schwierigkeiten, von potenziellen Kandidaten wahrgenommen zu werden. Hier setzt die IHK-Initiative „Wirtschaft verein(t)“ an. Zum einen bringt die IHK interessierte Unternehmen mit geeigneten Sportvereinen zusammen. Formate wie ein Azubi-Speed-Dating sind denkbar, das über einen QR-Code auf der Bandenwerbung funktioniert oder auch Schnupperpraktika für interessierte Freizeitsportler. Zum anderen bekommen interessierte Sportvereine Anregungen, wie sie mit Unternehmen in Kontakt treten können und was sie ihren Jugendmannschaften anbieten können.

Zusätzlicher Vorteil des Recruitings im Sportverein: Wer sportlich aktiv ist und vielleicht sogar Mannschaftssport betreibt, hat schon einiges gelernt, was auch im Berufsleben wichtig ist – zum Beispiel Ausdauer, Umgang mit Misserfolgen und Teamfähigkeit.



KONTAKT

Tim Stemmler
06331 523-1719
tim.stemmler@pfalz.ihk24.de

 ihk.de/pfalz, Nr. 6520898



TEHALIT KOOPERIERT MIT JUGENDSPORTGRUPPE

Eine Unternehmensgruppe, die die Idee „Wirtschaft verein(t)“ in diesem Herbst in die Tat umsetzt, ist die Hager Group, allen voran der Standort Tehalit Heltersberg. Mit Betriebsbesichtigungen für potenzielle Bewerber aus den Jugendmannschaften und deren Eltern, mit Infoständen während Sportveranstaltungen, Bandenwerbung und der Präsenz über die App von Sportverein und Unternehmen, wird ab September der Ausbildungsbetrieb mehr in die Wahrnehmung vor Ort gerückt. In Heltersberg werden aktuell 35 Azubis ausgebildet. Jährlich starten mehr als zehn neue Azubis ihre Ausbildung in den Berufen Mechatronik, Werkzeugmechanik sowie Kunststoff- und Kautschuktechnologie.

BOTSCHAFTER AUS DEN EIGENEN REIHEN

„Außerdem wird einer unserer Azubis, der selbst in der JSG – Jugendsportgemeinschaft Heltersberg/Geiselberg – spielt, als unser Botschafter den interessierten jungen Menschen Rede und Antwort stehen.“ Fred Heß, für die technische Ausbildung von rund 90 Jugendlichen an drei Standorten (Heltersberg, Blieskastel und Ottfingen) der Hager Group verantwortlich, ist überzeugt davon, dass die fruchtbarste Kommunikation die von Mensch zu Mensch ist. Begleitet wird die Ausbildungsinitiative unter dem Dach von „Wirtschaft verein(t)“ mit Medienberichterstattung und Präsenz auf Social Media.

GEZIELTE ANSPRACHE – AUCH VON MÄDCHEN

Rund 200 junge Spielerinnen und Spieler aus 27 Ortsgemeinden, im Alter von zwei Jahren (Fußball-Kindergarten) bis 18 Jahren, die in den Jugendfußballmannschaften spielen, erreicht Tehalit so gezielt und zwangslos in deren gewohntem Umfeld. „Für uns ist die Kooperation ein Testlauf, der gegebenenfalls ausgeweitet werden könnte“, so Heß. „Allerdings fangen wir hier in Heltersberg an, weil wir festgestellt haben, dass unser Unternehmen vor allem unter Jugendlichen, aber auch unter den erwachsenen Einheimischen wenig bekannt ist.“ Ziel der Aktion: niederschwellig über das Unternehmen zu informieren und es als Ausbildungsbetrieb bekannt zu machen. „Wir hoffen auf Auszubildende für den Start im Sommer 2026, ausdrücklich wollen wir auch Mädchen ansprechen und ihnen zeigen, was im technischen Bereich möglich ist,“ so der Ausbildungsleiter. „Sport und Technik sind eine ideale Kombination, von der beide Seiten nur profitieren können.“ >>



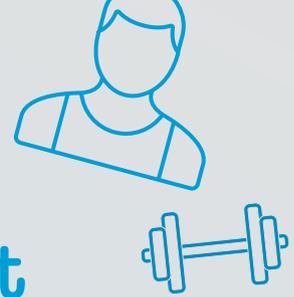
Rund 30.000

Ausbildungsverhältnisse werden aktuell von der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz betreut. Für dieses Jahr waren im Juli bereits 9.700 neue Ausbildungsverträge eingetragen.

Quelle: IHK-Arbeitsgemeinschaft RLP

Setzt auf Kooperation: Fred Heß,
Leiter Technische Ausbildung bei
der Hager Group.





Ausbildung, die passt wie ein Trainingsplan

Dass es gemeinsam oft leichter geht als allein, beweist seit Jahren der Ausbildungsverbund Leiningerland. Ein gutes Dutzend regionaler Partnerbetriebe haben sich zusammengetan, um Ausbildung mit besten Perspektiven direkt vor Ort anzubieten.

Wie häufig im Leben entstand die zündende Idee aus einem Mangel heraus. Nachdem BASF als größter regionaler Ausbilder 2010 kurzfristig aus einem Ausbildungsprogramm ausstieg, wollte Martina Nighswonger, geschäftsführende Gesellschafterin von Gechem in Kleinkarlbach und IHK-Pfalz-Vizepräsidentin, diese Lücke nicht akzeptieren: „Meinen Ärger habe ich direkt in Aktion umgesetzt.“ Sie trommelte Ausbildungsbetriebe aus der Region zusammen, um den Ausbildungsverbund Leiningerland zu gründen.

Das Konzept, das 2011 an den Start ging, sieht vor, dass größere Betriebe mit Lehrwerkstätten, wie der Gießereibetrieb DIHAG Gienanth, Pfalzwerke und Südzucker, die Ausbildung für die anderen Beteiligten zum Teil übernehmen. Außerdem ist es möglich, während der Ausbildung zwischen den beteiligten Firmen zu wechseln. Die IHK Pfalz unterstützt den Ausbildungsverbund Leiningerland seit langem. Michael Kepes, IHK-Ausbildungsberater für die Vorderpfalz: „Wir suchen gemeinsam nach immer neuen Möglichkeiten, die duale Ausbildung in die Breite zu tragen und die Berufsorientierung zu unterstützen. Neben

Ausbildungsmessen, Flyern und Videos geht seit 2024 die Kooperation mit einem ortsansässigen Sportverein – ganz im Sinne der IHK-Initiative Wirtschaft verein(t) – noch einen Schritt weiter.“



VOR ORT IM VEREIN

Mittlerweile gehören 13 Unternehmen aus der Region zum Ausbildungsverbund. „Viel Arbeit und vor allem Herzblut haben wir in die Initiative gesteckt, aber der Erfolg gibt uns recht“, resümiert Nighswonger. „Unsere Idee, in der Region sichtbar zu sein, trägt Früchte. Statt auf großen Berufsmessen sind wir hier vor Ort aktiv, um junge Leute in Heimatnähe zu halten.“ Ein Vorteil auch für die Jugendlichen, die oft noch keinen Führerschein besitzen und sich so weite Arbeitswege mit Bus und Bahn sparen.

Im November präsentiert sich die Initiative im Sportverein Obersülzen, der für seine starke Jugendarbeit bekannt ist: Ausbilder und Auszubildende sind vor Ort, beantworten Fragen und erzählen aus ihrem Alltag. „Ähnliche Aktionen haben wir bereits mit großer Resonanz durchgeführt“, so Nighswonger. „Im Freizeitumfeld erreichen wir nicht nur die Jugendlichen, sondern meist auch Eltern, Freunde und Verwandte.“ Außerdem sponsort der Verbund Trikots, dieses Jahr für die Mädchenmannschaft des Vereins. IHK-Berater Kepes sieht das Potenzial einer

solchen Zusammenarbeit: „Das Publikumsinteresse ist groß. Zwei feste Ausbildungsverträge sowie einige Praktika sind direkt über die Vereinsaktivitäten zustande gekommen.“

VERBUND WILL WACHSEN

Der Ausbildungsverbund Leiningerland bildet jedes Jahr sechs bis acht junge Menschen in technischen Berufen aus. Mittelfristig denkt Initiatorin Nighswonger über eine Ausweitung des Konzepts nach. Im Blick hat sie dabei unter anderem den Großraum Grünstadt, der ebenfalls in der Nachwuchsförderung aktiv ist, allerdings mit Schwerpunkt auf dem kaufmännischen Bereich. „Eine Zusammenarbeit wäre mit Blick auf die Zukunft im Sinne aller Beteiligten.“ »



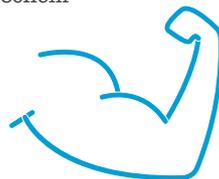
ausbildung-leiningerland.de



KONTAKT

Michael Kepes
0621 5904-1718
michael.kepes@pfalz.ihk24.de

Mit Herzblut für den Nachwuchs:
Martina Nighswonger, geschäftsführende
Gesellschafterin von Gechem



Vielfältige IHK-Angebote



Die IHK Pfalz beschäftigt sich seit über zehn Jahren mit dem Thema Fachkräftesicherung – untrennbar verbunden mit dem Stichwort Qualifikation.

Stefanie Lenz, Leiterin des Geschäftsbereichs Fachkräftesicherung, erzählt aus der Beratungspraxis: „Schon länger häufen sich Anfragen von ungelernten Kräften – vor allem im Bereich Automobil –, die um ihre Zukunft fürchten und sich qualifizieren möchten, oder von langjährigen Fachkräften, die ihre Position am Arbeitsmarkt verbessern wollen. Es scheint, dass die Arbeitnehmer sich da mehr Gedanken als die Arbeitgeber machen.“ Stefanie Lenz verfügt mit ihren Kolleginnen und Kollegen über einen bunten Strauß an Beratungsmöglichkeiten und Informationen, um dabei zu unterstützen.



KONTAKT

Stefanie Lenz
0631 41448-2708
stefanie.lenz@pfalz.ihk24.de

BERUFSORIENTIERUNG

Die IHK Pfalz unterstützt alle Ausbildungswilligen, nicht nur Schülerinnen und Schüler, auf ihrem Weg in den Beruf. Auch Lehrer, Eltern und Betriebe werden mit der Kampagne „dein weg“ angesprochen. „Unser neuestes Angebot: ein Elternstammtisch und ein Ratgeber für Eltern – denn sie sind die wichtigsten Ansprechpartner in der Berufsorientierung“, so Lenz.

 ihk.de/pfalz, Nr. 5757584 und 3790704

QUALIFIZIERUNGSBERATUNG „WEGE IN DEN IHK-BERUF“

Die duale Ausbildung bietet einen soliden Einstieg in eine qualifizierte Tätigkeit. Wer sich weiterentwickeln möchte, kann mit einer Fortbildung den Weg in anspruchsvolle Fach- oder Führungspositionen ebnen. Auch bei einem weniger geradlinigen Berufsverlauf gibt es Chancen: Auch durch den Nachweis vorhandener beruflicher Kompetenzen und gezielte Nachqualifizierung kann der berufliche Aufstieg gelingen.

 ihk.de/pfalz, Nr. 6319340

FACHKRÄFTEBERATUNG

Die IHK-Mitgliedsunternehmen können sich mit der neutralen und kostenfreien Fachkräfteberatung auf die Zukunft vorbereiten.

 ihk.de/pfalz, Nr. 138136

FOSA-ANERKENNUNGSBERATUNG

Für Unternehmen, die ausländischen Fachkräften einen Arbeitsplatz anbieten wollen: „Wir beraten Personen mit einem Berufsabschluss in Industrie, Dienstleistung, Handel oder Gastronomie kostenlos zu ihren Anerkennungsmöglichkeiten. Unser neuestes Angebot: Der Matching-Service „UBAconnect“ bringt Unternehmer in Kontakt mit Personen, deren ausländischer Berufsabschluss bereits teilanerkannt ist. Diese Personengruppe kann zunächst befristet eingestellt und bei der Nachqualifizie-

rung unterstützt werden“, so die Expertein der IHK-Pfalz. Dies kann die Vermittlung von berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnissen im Betrieb umfassen, wie das Bedienen spezieller Maschinen oder auch Schulungen bei externen Anbietern.

 ihk.de/pfalz, Nr. 125546

WELCOME CENTER

Die Welcome Center fungieren mit ihren vielseitigen Angeboten als Lotsen sowohl für Unternehmen als auch für ausländische Fachkräfte. Sie unterstützen bei der Gewinnung und Beschäftigung von internationalen Fachkräften, helfen bei der Integration, bei Sprachkursen und Weiterbildungen oder vermitteln Kontakte zu weiteren Beratungsstellen aus ihrem großen Netzwerk.

 ihk.de/pfalz, Nr. 140356

AUSLÄNDISCHE AZUBIS

„Unser neuestes Angebot,“ so Lenz, „ist hier die Broschüre ‚Auszubildende aus dem Ausland gewinnen‘ – ein Schritt-für-Schritt-Leitfaden. Ende September war eine vietnamesische Abordnung mit der IHK in Pfälzer Unternehmen unterwegs, um Ausbildungspartnerschaften in der Metall- und Elektrobranche zu schließen.“

 ihk.de/pfalz, Nr. 6503176

TEILQUALIFIKATIONEN

„Im Gegensatz zu gestiegenen Arbeitnehmeranfragen agieren die Arbeitgeber noch etwas verhalten, zum Beispiel bei Teilqualifikationen, mit denen das Unternehmen an- und ungelernte Kräfte in kleinen Bausteinen zum Abschluss begleiten oder weiterqualifizieren kann.“ Nach ihrer Erfahrung liegt hier enormes Potenzial. Unternehmer und Personalabteilungen können gezielte und individuelle Personalentwicklung betreiben. „Ein solches Angebot macht Arbeitgeber attraktiv und bindet Personal ans Unternehmen.“

 ihk.de/pfalz, Nr. 6319364

ARBEITSUNFÄHIG DURCH TATTOO: KEINE ENTGELTFORTZAHLUNG

Wer sich tätowieren lässt, erhält bei Komplikationen keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dies urteilte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) in seiner Entscheidung vom 22.05.2025, Az.: 5 Sa 284a/24.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von sechs Wochen zu leisten. Das gilt, wenn ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Doch wie sieht es aus, wenn ein Arbeitnehmer infolge einer neu gestochenen Tätowierung arbeitsunfähig wird?

Eine als Pflegehilfskraft beschäftigte Klägerin ließ sich am Unterarm tätowieren. In der Folge entzündete sich die tätowierte Stelle. Die Klägerin wurde daraufhin für mehrere Tage krankgeschrieben,

doch die beklagte Arbeitgeberin lehnte die Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum ab. Die Klägerin führte vor Gericht aus, dass ihr kein Verschulden an der Entzündung selbst vorzuwerfen sei. Die Beklagte entgegnete, die Klägerin habe bei der Tätowierung in eine Körperverletzung eingewilligt. Das Risiko einer sich anschließenden Infektion gehöre deshalb nicht zum normalen Krankheitsrisiko und könne dem Arbeitgeber nicht aufgebürdet werden.

Das LAG folgte der Argumentation der Klägerin nicht und führte an, sie habe die Arbeitsunfähigkeit verschuldet. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG handelt ein Arbeitnehmer immer dann schuldhaft,

wenn er in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstoße. Die Klägerin habe bei der Tätowierung damit rechnen müssen, dass sich ihr Unterarm entzünde. Dieses Verhalten stelle einen groben Verstoß gegen ihr eigenes Gesundheitsinteresse dar. Sie hatte selbst vorgetragen, dass es in bis zu fünf Prozent der Fälle nach Tätowierungen zu Komplikationen in Form von Entzündungsreaktionen der Haut kommen könne. Bei Medikamenten werde eine Nebenwirkung als „häufig“ angegeben, wenn diese in mehr als ein Prozent, aber weniger als zehn Prozent der Fälle auftrete. »

bilder: adobe.stock.com - 375864600 / 460552289

KEIN URLAUBSVERZICHT DURCH PROZESSVERGLEICH

Ein Arbeitnehmer kann selbst durch einen gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 03.06.2025, Az.: 9 AZR 104/24, festgestellt.

Die Parteien stritten über die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Kläger war im Jahr 2023 von Beginn an bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Ende April durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. In einem gerichtlichen Vergleich verständigten sich die Parteien darauf, dass das bestehende Arbeitsver-

hältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 10.000 Euro durch arbeitgeberseitige Kündigung endet. Ein Punkt des Vergleichs lautete: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“

Mit seiner Klage verlangte der Kläger vom beklagten Arbeitgeber, die noch offenen sieben Tage gesetzlichen Min-

desturlaubs aus dem Jahr 2023 mit 1.615,11 Euro nebst Zinsen abzugelten. Der im gerichtlichen Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub sei unwirksam. Das LAG Köln gab der Klage statt und auch das BAG wies die Revision der Beklagten zurück – mit Ausnahme eines geringfügigen Teils der Zinsforderung.

PRAXISTIPP:

Das BAG stellte klar, dass im bestehenden Arbeitsverhältnis Arbeitnehmer auch durch einen gerichtlichen Vergleich nicht auf ihren Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub verzichten können. Bei Vergleichen oder Aufhebungsverträgen sollte stets klar dokumentiert werden, ob und in welchem Umfang Urlaub genommen wurde, um eine spätere Urlaubsabgeltung zu vermeiden. Eine Abgeltung des Resturlaubs bleibt ausschließlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.

Der Kläger habe gemäß § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Urlaubsanspruch sei nicht durch den Prozessvergleich erloschen. Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, sei gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BurlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regelt. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig – mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs dürfe im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. >>

**KONTAKT**

Heiko Lenz

0621 5904-2020

heiko.lenz@pfalz.ihk24.de

BEWEG DICH, BEWEG WAS! INITIATIVE BRINGT UNTERNEHMEN IN BEWEGUNG

Gemeinsam aktiv in der Metropolregion Rhein-Neckar: Planen Sie noch in diesem Jahr Ihr BMG-Budget für 2026. Motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden zu mehr Bewegung – Punkte werden in Spendengelder umgewandelt.

Regelmäßige körperliche Aktivität gilt als zentraler Schutzfaktor vor zahlreichen Erkrankungen und stärkt zugleich das seelische Wohlbefinden. Dennoch prägen stundenlanges Sitzen und Bewegungsmangel den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter. Die Initiative „Beweg dich, beweg was! Gemeinsam aktiv in der Metropolregion Rhein-Neckar“ will das ändern: Vom 15. April bis 20. Mai 2026 haben Unternehmen und Organisationen die Chance, ihre Mitarbeitenden zu mehr Bewegung zu motivieren und gleichzeitig soziale Projekte in der Region zu unterstützen.

Über eine App erhalten die Teilnehmenden täglich wechselnde Impulse für aktive Pausen und spielerische Übungen, mit denen Bewegung niedrigschwellig in den Arbeitsalltag eingebaut werden kann. Challenges für das ganze Team motivieren dazu, gemeinsam aktiv zu werden und stärken den Zusammenhalt. Und das Beste: Jede Bewegung zählt! Denn über die Aktivitäten sammeln die Teilnehmenden Punkte, die am Ende der Aktion in Spendengelder umgewandelt werden und Projekten für Kinder und Jugendliche in der Region zugutekommen. Die Teilnahmegebühren richten sich nach der Beschäftigtenanzahl. >>



Infos und Anmeldung unter:

m-r-n.com/bgm


GESUNDHEITSÖKONOMISCHE GESPRÄCHE 2025

Die kostenfreie Tagung „Zukunft Pflege – Work on Progress“ am 14. November in der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen beleuchtet aktuelle Herausforderungen in der Pflegebranche und zeigt innovative Ansätze für ihre Weiterentwicklung auf. Im Mittelpunkt stehen die Analyse des Handlungsbedarfs im Kontext der Sozialen Pflegeversicherung sowie innovative Modelle und Entwicklungen, wie neue Versorgungsmodelle im Bereich der Pflege nach SGB XI oder künstliche Intelligenz in der Pflege. >>

 veranstaltungen.hwg-lu.de



SPRECHTAG BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist für alle Arbeitgeber verpflichtend – unabhängig von Unternehmensgröße oder Branche. Daher bietet die IHK Pfalz kostenfreie BEM-Sprechtag für ihre Mitgliedsunternehmen an. Der nächste findet am 18. November ab 9 Uhr online statt. Thema sind „Gesetzliche Grundlagen und praktische Umsetzung“. >>

 ihk.de/pfalz, Nr. 6502918

BGM-SPRECHTAG „GESUNDHEITSCHECK FÜR UNTERNEHMEN“

Der IHK-Sprechtag bietet die Möglichkeit, in 1:1-Gesprächen mit Experten die Gesundheitsperspektive des Unternehmens zu beleuchten und Tipps zur nachhaltigen Optimierung zu erhalten. Der kommende Sprechtag am 24. November ab 9 Uhr beschäftigt sich mit „Unternehmensgesundheit und Finanzierungsmöglichkeiten“. Er ist für Mitgliedsunternehmen kostenfrei und wird online durchgeführt. >>

 ihk.de/pfalz, Nr. 5874256

4. BRANCHENSPEZIFISCHES NETZWERKTREFFEN BGM-FACHKREIS „KLINIKEN UND PFLEGEINRICHTUNGEN“

Im Netzwerktreffen werden praxisorientierte, branchenspezifische BGM-Lösungen vorgestellt und diskutiert. Teilnehmer erhalten Impulse, Anregungen und Unterstützungsangebote. Bei der kostenfreien Veranstaltung am 8. Dezember von 9:30 bis 13 Uhr geht es um Erfolgsfaktoren, Stolpersteine und Erkenntnisse des BGM. Einen Praxisimpuls gibt die Kirchliche Sozialstation Hockenheim. Das Treffen findet statt bei der MRN GmbH, M 1, 4–5, 68161 Mannheim. Anschließend besuchen die Teilnehmer den Weihnachtsmarkt. >>

 ihk.de/pfalz, Nr. 6162530

VIRTUELLES NETZWERKTREFFEN BGM RHEIN-NECKAR

Das BGM-Netzwerk unterstützt Betriebe in der Pfalz und der Rhein-Neckar-Region. Das nächste Online-Treffen ist unter dem Schwerpunktthema „Bewegungsförderung / Bewegungsaktion der MRN“ für November geplant. Zur Zielgruppe der Treffen gehören Inhaber, Geschäftsführer, Führungskräfte, HR-, BGM- und Personalverantwortliche aus Unternehmen. >>

 ihk.de/pfalz, Nr. 3967246



KONTAKT

Susanne Loyal
0621 5904-1501

susanne.loyal@pfalz.ihk24.de
linkedin.com/showcase/ihkpfalz-bgm

FACHKONGRESS „WERTEBASIERTES WIRTSCHAFTEN“

Das Regionale Kompetenzzentrum der Arbeitsforschung KOMATRA und das Unternehmen TOMRA laden am 30. Oktober zum kostenfreien Fachkongress „Wertebasiertes Wirtschaften: Kreislaufstrategien nachhaltig und wirtschaftlich umsetzen“ ein. Dieser bietet eine Plattform für den Austausch darüber, wie ein Einstieg in die Kreislaufwirtschaft gelingen kann und wie Zielkonflikte und Hürden überwunden werden können.

Die Kreislaufwirtschaft wird dabei aus einer ganzheitlichen Perspektive beleuchtet: Vom zirkulärem Produktdesign, über die Umsetzung in der Praxis bis hin zur Rolle von Werten für eine

erfolgreiche Transformation. Die Fachtagung richtet sich an Geschäftsführer, Führungskräfte, Nachhaltigkeitsverantwortliche, Transformationsgestalter und Multiplikatoren. »

Kostenfreie Anmeldung unter:

 komatra.de/komatra-fachkongress-2025



VERBRAUCHERPREIS- INDEX INDEX INDEX

Jahr / Monat				Veränderungen in %	
2024	2025			August 2025	August 2025
August	Juni	Juli	August	Juli 2025	August 2024
119,7	121,8	122,2	122,3	+0,1	+2,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

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 – Who is Danny/Sani/andy_di

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.

Azubi- Umfrage 2025

Erstmals hat die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz eine Azubi-Befragung durchgeführt. Daran haben über 5.000 Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und -berufen teilgenommen. Hier die wichtigsten Ergebnisse:

Die Ergebnisse der
Umfrage als PDF:



75 Prozent

würden sich wieder für
ihren Ausbildungsbetrieb
entscheiden.

Die Top- 3-Kriterien

für die Wahl des **Ausbildungsberufs** sind Spaß bei der Arbeit (**66,2 Prozent**), gute Zukunftschancen (**58,5 Prozent**) und die Übereinstimmung mit eigenen Interessen und Talenten (**52,0 Prozent**).

Die Top-3-Kriterien

für die Wahl des **Ausbildungsbetriebs** sind räumliche Nähe (**56,2 Prozent**), die Aussicht auf Übernahme (**40,0 Prozent**) und die Reputation des Unternehmens als guter Ausbildungsbetrieb (**31,3 Prozent**).

Mehr als 1/3

aller Auszubildenden haben ihre Ausbildungsstelle über persönliche Kontakte im nahen Umfeld gefunden.

29,5 Prozent

der Azubis sind 18 bis 21 Jahre alt, wenn sie ihre Ausbildung beginnen, **22,3 Prozent** sind unter 18.

70,2 Prozent

wünschen sich mehr Anerkennung der Gesellschaft für ihren Berufsweg.

5.049 Azubis

aus allen Berufen und allen Ausbildungsjahren haben bei der Umfrage in Rheinland-Pfalz mitgemacht.

IHK-Organisation fordert Kurswechsel

AKTUELLE ENERGIEWENDE-POLITIK KOSTET BIS ZU 5,4 BILLIARDEN EURO

Die Energiewende in ihrer aktuellen Ausgestaltung führt langfristig zu massiven Kostenbelastungen für Unternehmen und Haushalte, die mit der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland nicht vereinbar sind. Das zeigt eine aktuelle Studie der Wirtschaftsberatungsgesellschaft Frontier Economics im Auftrag der DIHK.

„Die Zahlen zeigen: Mit der aktuellen Politik ist die Energiewende nicht zu stemmen“, sagt DIHK-Präsident Peter Adrian. „Die Belastung von Unternehmen und Bevölkerung erreicht ein Niveau, das unseren Wirtschaftsstandort, unseren Wohlstand und damit auch die Akzeptanz der Energiewende gefährdet.“

Durch die Energiewende werden vor allem die Energiesystemkosten in den nächsten Jahren stark steigen. Insgesamt schätzt die Studie diese Kosten auf 4,8 bis 5,4 Billionen Euro für den Zeitraum 2025 bis 2049. Davon entfallen 2,0 bis 2,3 Billionen Euro auf Energieimporte, 1,2 Billionen Euro auf Netzkosten (Investitionen und Betriebskosten), 1,1 bis 1,5 Billionen Euro

auf Investitionen in die Energieerzeugung und rund 500 Milliarden Euro auf den Betrieb von Erzeugungsanlagen.

Zusätzlich steigen die jährlichen privaten Investitionen deutlich in den Sektoren Energie, Industrie, Gebäude und Verkehr – von rund 82 Milliarden Euro im Mittel der Jahre 2020 bis 2024 auf mindestens 113 bis 316 Milliarden Euro im Jahr 2035.

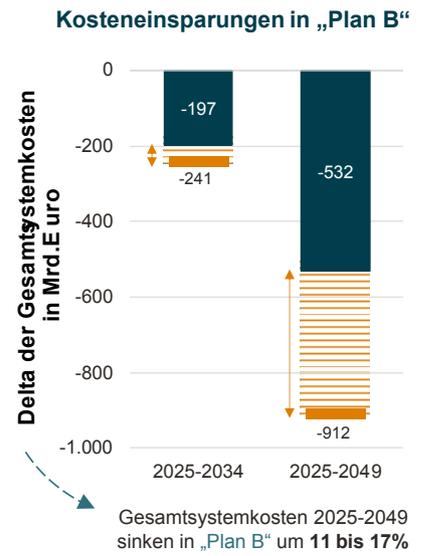
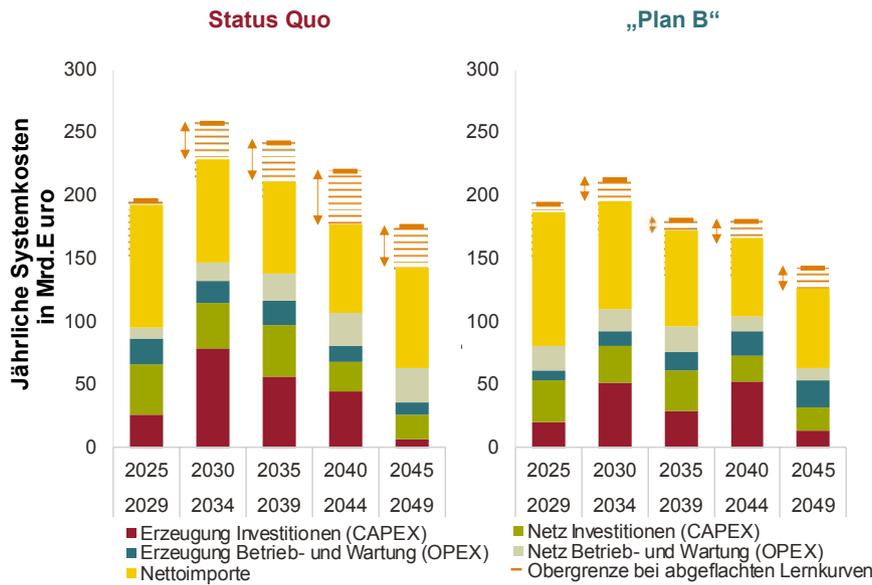
Die deutsche Wirtschaft zieht bereits Konsequenzen. „Energieintensive Unternehmen verlagern ihre Produktion und damit Arbeitsplätze schon jetzt verstärkt ins Ausland. Zudem zeigt unser aktuelles Energiewendebareometer, dass die der Unsicherheit geschuldete Investitionszurückhaltung unvermindert anhält“, sagt Steffen Blaga. Der Experte der IHK Pfalz sowie Um-

welt- und Energiepolitischer Sprecher der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz war Teil der Expertengruppe aus Wissenschaft und Wirtschaft, die die Studie begleitet hat. „Viele Unternehmen sind grundsätzlich bereit, in den Klimaschutz zu investieren. Aber die einzelnen Schritte, die dafür nötig sind, lohnen sich aus wirtschaftlicher Sicht oft nicht mehr für sie. Wenn wir also den aktuellen Weg der Energiepolitik unter diesen Vorgaben weitergehen, erweisen wir auch dem Ziel der Klimaneutralität einen Bärendienst.“

FORDERUNGEN: CO₂-ZERTIFIKATEHANDEL, TECHNOLOGIE-WETTBEWERB UND REGULIERUNG ENTSCHLACKEN

Die Studie macht hierzu konkrete Vorschläge und skizziert in Teilen einen radikalen Kurswechsel in der Energiepolitik. Zentrales Instrument ist hierbei ein CO₂-Zertifikatehandel. Der Zielpfad





ERGÄNZENDE TEILE DER STUDIE BIS ENDE DES JAHRES:

Voraussichtlich im Oktober wird auf Basis der Studie ein zweiter Teil vorgestellt, der sich mit den betrieblichen Belastungen befasst. Ende des Jahres folgt der dritte Teil mit Inhalten zur institutionellen Umsetzung.

Weitere Informationen:

[dihk.de](https://www.dihk.de)



Die Studie „Neue Wege für die Energiewende (Plan B)“ zum Download:

[frontier-economics.com](https://www.frontier-economics.com)

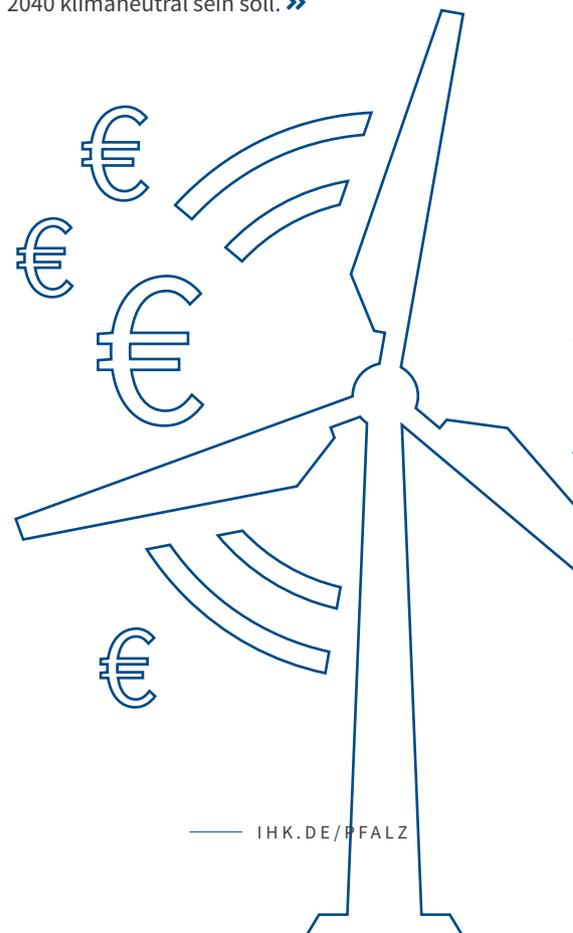


wird regelmäßig an die Entwicklung einer internationalen Peer Group angepasst, um ambitionierten Klimaschutz zu erreichen, ohne Nachteile durch nationale Alleingänge und nicht leistbare Ambitionsniveaus für den Standort Deutschland zu erzeugen.

Zudem sieht das Konzept vor, die Regulierung umfassend zu entschlacken, den Technologiewettbewerb zu verstärken sowie die vorhandene Energieinfrastruktur weiter zu nutzen. Letzteres gilt insbesondere für Gasnetze, die künftig Wasserstoff und klimaneutrales Erdgas – dekarbonisiert durch die Abscheidung und Speicherung von CO₂ – transportieren können. Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte im Ausland sollen zudem auch in Deutschland anrechenbar sein.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass sich mit dieser Strategie bis 2050 insgesamt 530 bis 910 Milliarden Euro einsparen ließen. Dies entspricht einer Senkung von etwa 11 bis 17 Prozent der geschätzten Gesamtkosten der Energiewende. Weitere Kosteneinsparungen von 80 bis 220 Milliarden Euro können durch eine Verschiebung des Ziels der Klimaneutralität um zwei Jah-

re entstehen. „Die Politik muss bereits eingeschlagene Wege im Sinne des generellen Klimaschutzziels dringend nachjustieren“, ergänzt Blaga – auch mit Blick auf die jüngsten Debatten rund um die Novellierung des Landes Klimaschutzgesetzes in Rheinland-Pfalz. Es sieht vor, dass das Bundesland bereits 2040 klimaneutral sein soll. >>



GRÜNDUNGSLANDSCHAFT WIRD WEIBLICHER UND INTERNATIONALER

Die Zahl der Unternehmensgründungen in Rheinland-Pfalz wächst, die Gründungslandschaft wird weiblicher und internationaler – das zeigt der Gründungsreport Rheinland-Pfalz 2025, den die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern im Juli vorgestellt haben. Mit 34.508 Gewerbeanmeldungen im Jahr 2024 verzeichnet das Land das zweitbeste Ergebnis seit 2015.

Die Gründungslandschaft in Rheinland-Pfalz wird zugleich vielfältiger: 2024

wagten 10.501 Frauen den Schritt in die Selbständigkeit – so viele wie seit mehr als zehn Jahren nicht. Mit einem Anteil von 33,4 Prozent liegt Rheinland-Pfalz leicht über dem Bundesdurchschnitt und im oberen Drittel der Bundesländer. Auch internationale Gründungen nehmen zu – 2024 kamen 11 Prozent der Gründerinnen und Gründer aus Nicht-EU-Staaten; das sind rund 10 Prozent mehr als im Vorjahr.

Beim Thema Start-ups besteht dagegen laut Report Nachholbedarf: Mit nur 65

Gründungen in diesem Segment belegt Rheinland-Pfalz bundesweit Rang 10. »

Den vollständigen Gründungsreport 2025 finden Sie hier:

ihk-rlp.de



starterzentren-rlp.de



UNTERNEHMENSNACHFOLGE: MEHR ALS DOPPELT SO VIELE ANBIETER WIE INTERESSENTEN

Der Ruhestand der Babyboomer hinterlässt eine gefährliche Lücke im Mittelstand: Immer mehr Betriebe suchen Nachfolger – doch die Nachfrage ist gering. Das zeigt der Report Unternehmensnachfolge 2025 der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK). Demnach standen 2024 in den Beratungen der Industrie- und Handelskammern bundesweit rund 9.600 übergabereifen Unternehmen nur etwa 4.000 Interessenten gegenüber. Jeder vierte betroffene Unternehmer denkt bereits an Schließung, bis zu 250.000 Betriebe könnten in den nächsten zehn Jahren wegfallen – auch gesunde und erfolgreiche.

Besonders gefährdet: Gastgewerbe, Handel, Verkehr und IT. Gründe sind neben dem demografischen Wandel die schlechte Konjunktur, Fachkräftemangel und zunehmende bürokratische Hürden. DIHK-Präsident Peter Adrian warnt daher vor einem schleichenden Substanzverlust der Wirtschaft und spricht sich für bessere Rahmenbedingungen bei Betriebsübergaben aus. Weniger Bürokratie, klarere Regelungen und ein rechtlicher Bestandsschutz sollen Übernahmen erleichtern und das Unternehmertum wieder attraktiver machen. »



Foto: Wirtschaftsministerium RLP

WIRTSCHAFTS- MEDAILLE FÜR ALBRECHT HORNBACH

Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt hat Albrecht Hornbach, Vorsitzender des Aufsichtsrats der Hornbach Bau- markt AG, Vorstandsvorsitzender der Hornbach Management AG sowie Präsident der IHK Pfalz, für seine herausragenden Verdienste um die Wirtschaft des Landes Rheinland-Pfalz mit der Wirtschaftsmedaille geehrt.

„Albrecht Hornbach ist nicht nur ein erfolgreicher Unternehmer, sondern auch ein Mensch, der Verantwortung übernimmt – für sein Unternehmen, für die Region und für die Gesellschaft“, betonte Schmitt bei der Verleihung in Mainz Ende August. „Er steht für eine Wirtschaftsform, die auf Leistung ba-

siert, aber immer auch auf Menschlichkeit. Mit Weitsicht, Haltung und Integrität prägt er seit Jahrzehnten den Wirtschaftsstandort Rheinland-Pfalz.“

Hornbach, der 1991 in das Familienunternehmen einstieg und seit 1998 an der Spitze steht, habe den Traditionsbetrieb konsequent zu einer modernen, international agierenden Unternehmensgruppe weiterentwickelt. Auch gesellschaftlich ist Hornbach stark engagiert: Mit der Stiftung „Menschen in Not“ unterstützt er Mitarbeitende seines Unternehmens in schwierigen Lebenssituationen. Neben seiner unternehmerischen Tätigkeit engagiert Hornbach sich seit 2015 als Präsident der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz, wo er sich insbesondere für Bürokratieabbau, effiziente digitale Verwaltung und die Stärkung des Mittelstands in Rheinland-Pfalz einsetzt. »

DIE EU-ENTWALDUNGSVERORDNUNG: NEUE DOKUMENTATIONSPFLICHTEN AB ENDE 2025?

Wenn es nach den aktuellen Plänen der EU geht, werden rund 370.000 Unternehmen in Deutschland ab Ende 2025 (große und mittlere Unternehmen) beziehungsweise ab Mitte 2026 (Klein- und Kleinstbetriebe) die Herkunft vieler Rohstoffe und Produkte dokumentieren sowie deren Unbedenklichkeit attestieren müssen. Das sieht die „EU Deforestation Regulation“ (EUDR) vor.

Ihr Ziel: Um dem weltweiten Verlust von Waldgebieten entgegenzuwirken, sollen künftig die Einfuhr von und der Handel mit Produkten verhindert werden, die in Verbindung zu Entwaldung oder Waldschädigung stehen. Konkret sind das Soja, Palmöl, Holz, Kautschuk, Rindfleisch, Kakao, Kaffee und daraus hergestellte Erzeugnisse, also etwa Leder, Schokolade, Zeitungen oder Möbel. Die Umsetzungsfristen für die Verordnung waren wegen technischer und praktischer Probleme schon einmal um ein Jahr verschoben worden – doch noch längst sind nicht alle Schwierigkeiten gelöst und alle Debatten inner- und außerhalb der EU beendet.

So wurde etwa in der gemeinsamen EU-USA-Handelserklärung vom 21. August vereinbart, im Zusammenhang mit der

EUDR Rücksicht auf die Belange US-amerikanischer Produzenten und Exporteure zu nehmen.

Die Wirtschaft steht hinter den von der EU-Kommission angestrebten Zielen, befürchtet von der derzeitigen Ausgestaltung der Verordnung jedoch empfindliche Folgen für ihre Wettbewerbsfähigkeit und den internationalen Warenaustausch.

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) unterbreitet deshalb konkrete Vorschläge, wie sich die EUDR wirtschaftstauglich gestalten ließe. Dazu zählt zuallererst eine Verschiebung des Geltungsbeginns, bis rechtssicheres Handeln möglich ist. Außerdem empfiehlt die DIHK, eine Null-Risiko-Kategorie für Länder ohne nennenswertes Entwaldungsrisiko einzuführen, ein Testjahr ohne Sanktionen, De-minimis-Schwellen für geringe Mengen sowie eine frühzeitige und kontinuierliche Folgenabschätzung zu etablieren. Nicht zuletzt sollte ein einziger Nachweis über die legale, entwaldungsfreie Erzeugung in der Wertschöpfungskette genügen und eine Alternative zur bislang nicht praxistauglichen Geolokalisierungspflicht zugelassen werden. >>

WIRTSCHAFTSJUNIOREN SÜDPFALZ STARTEN NEUES FORMAT „FOKUS WIRTSCHAFT“

Die Wirtschaftsjuvenen Südpfalz setzen ein Zeichen: Mit „Fokus Wirtschaft“ starten sie ein neues Veranstaltungsformat, das weit über reine Wirtschaftsthemen hinausgeht. Im Mittelpunkt stehen auch gesellschaftliche, politische und kulturelle Fragen – doch mit Blick auf die Region.

Die Auftaktveranstaltung findet am 9. Oktober ab 19 Uhr im Universum Kino Landau statt. Unter dem Titel „Globale Kräfte – Regionale Verantwortung“ geht es darum, wie die Südpfalz in unsicheren Zeiten Stärke zeigen kann.

Für den Impuls sorgt TV-Journalist Frank Plasberg mit seinem Vortrag „Made in Germany – So kommt wieder Glanz in die Hütte“. Pointiert beleuchtet er Themen wie Reformstau, Bürokratie, Debattenkultur, Migration und das Vertrauen in Politik und Medien.

Im Anschluss diskutieren Interessierte aus Wirtschaft, Finanzwelt, Politik und Arbeitnehmerschaft zentrale Zukunftsfragen unserer Region:

- Ist die Südpfalz noch wettbewerbsfähig?
- Wie können Unternehmen Vertrauen schaffen?
- Welche Chancen lassen sich gerade hier vor Ort nutzen? >>

Infos und Tickets unter:

[universum-theater-landau.de/
programm](https://www.universum-theater-landau.de/programm)



Mensch am Anfang, Mensch am Ende – und dazwischen Deepfakes?

Gefälschte Sprachaufnahmen von Geschäftsführern, täuschend echte Produktbilder oder manipulierte Videos: Was vor wenigen Jahren noch wie Science-Fiction klang, ist heute Realität. Deepfakes – also durch künstliche Intelligenz erzeugte oder veränderte Inhalte – breiten sich rasant aus und betreffen längst nicht mehr nur Politik oder Medien. Auch die Wirtschaft steht im Fokus: Die Bandbreite reicht von CEO-Fraud, also Anrufen vermeintlicher Chefs mit Anweisungen zur Überweisung hoher Summen, bis hin zu subtilen Falschinformationen über Produkte. Ein einziger, glaubwürdig platzierter Deepfake kann Vertrauen zerstören, Kunden verunsichern und ganze Geschäftsmodelle ins Wanken bringen.

Gleichzeitig liegt in dieser Technologie auch enormes Potenzial. Deepfakes eröffnen neue Möglichkeiten für Marketing, Weiterbildung oder Unterhaltung. Die entscheidende Frage lautet: Wie gehen wir verantwortungsvoll mit dieser doppelten Realität um?

RISIKEN ERNST NEHMEN, CHANCEN ERKENNEN

Besonders brisant ist die Geschwindigkeit, mit der sich Desinformationen heute verbreiten sowie ihre Reichweite. Selbst nach einer Korrektur bleibt oft ein Restzweifel – das kostet Unternehmen nicht nur Geld, sondern auch Vertrauen, das sich, einmal beschädigt, schwer wiederherstellen lässt.

Die jüngsten Fortschritte bei der Spezialisierung führender KI-Modelle ermöglichen ein signifikant höheres Maß an Präzision in der Erkennung vieler Spielarten von Deepfake. Das jedoch nur, wenn Anbieter Modelle laufend weiter trainieren, um mit den neuesten Tricks generativer Systeme Schritt zu halten. Denn raffiniertere Fakes erfordern mehr: Oft werden nur Teile eines Bildes manipuliert, nur wenige Sekunden eines Videos verändert, oder echte, nicht manipulierte Bilder quasi als „Beweis“ für falsche Behauptungen verwendet. Hier kommt die Mensch-Maschine-Interaktion ins Spiel: Menschen recherchieren Originalquellen, vergleichen Aussagen und prüfen Zusam-

menhänge. Systeme wie „Gretchen AI“ unterstützen sie dabei, von der Suche über die Vorsortierung bis zur Analyse, und steigern so die Effizienz um ein Vielfaches.

Entscheidend ist allerdings die Qualität. Einige Fakes lassen sich mit Erkennungsraten von über 95 Prozent identifizieren. In komplexeren Fällen bereitet KI alle gefundenen Indizien so auf, dass Menschen die Ergebnisse schnell nachvollziehen können. Denn wo wir Menschen offensichtliche Fehler wie sechs Finger sofort erkennen, sieht die KI oft nur Pixel. Umgekehrt ist die KI uns bei Details wie Licht, Schatten oder Bewegungsmustern weit überlegen.

Was ChatGPT und Co jedoch definitiv nicht können, ist die eigenen Grenzen zu erkennen. KI-Systeme sind schnell, skalierbar und in vielen Fällen hochpräzise, aber keineswegs unfehlbar. Hier setzen neueste Methoden wie KI-Agentensysteme an: Mehrere spezialisierte Modelle prüfen sich gegenseitig, vergleichen und veranschaulichen ihre Ergebnisse und steigern so die Zuverlässigkeit und Transparenz. Denn die Ergebnisse müssen für Nutzerinnen und Nutzer nachvollziehbar sein. KI kann nicht die notwendige kritische Distanz ersetzen. Am Ende ist es der Mensch, der entscheidet, welche Information glaubwürdig ist.

DEEPPAKES ALS KREATIVE RESSOURCE

Bei aller berechtigten Sorge darf man nicht übersehen: Deepfakes sind nicht nur Bedrohung, sondern auch kulturell bereichernd. In Kunst und Satire entstehen spannende Experimente, in Bildung und Training neue Lernmethoden. Virtuelle Sprecher können Sprachbarrieren überwinden, personalisierte Lernvideos Wissen zugänglicher machen. Unternehmen können durch innovative Marketingformate oder authentische Simulationen für Mitarbeitertrainings profitieren.

Die Herausforderung für die Wirtschaft besteht darin, Risiken zu kontrollieren, ohne die Chancen zu verspielen. Wer Deepfakes nur als Bedrohung betrachtet, vergibt Möglichkeiten zur Innovation. Wer sie unkritisch nutzt, riskiert Glaubwürdigkeit. Gefragt ist ein bewusster, reflektierter Umgang und die Bereitschaft, in Schutzmechanismen zu investieren.

Deepfakes werden unsere Informationswelt dauerhaft prägen. Sie sind gekommen, um zu bleiben, ob wir wollen oder nicht. Für Unternehmen heißt das: aufmerksam bleiben, Mitarbeiter sensibilisieren, Partner suchen, um die Technologien klug einzusetzen, und auf Transparenz bestehen. Die Verantwortung, wie wir mit dieser neuen Realität umgehen, bleibt beim Menschen. Also: Mensch am Anfang, Mensch am Ende – dazwischen KI. Wer KI als Partner begreift, gewinnt. Wer Risiken ignoriert, setzt Reputation und Vertrauen aufs Spiel. >>

Tim Polzehl

ist promovierter Ingenieur und Senior Researcher am Deutschen Forschungszentrum für künstliche Intelligenz (DFKI). Er leitet dort das Projekt „news-polygraph“, derzeit das größte R&D-Projekt zur Entwicklung neuer Generationen von KI. Außerdem ist Polzehl CEO des Start-ups Gretchen AI, einer Ausgründung des DFKI. Das Unternehmen hat Systeme entwickelt, die innerhalb von Sekunden tausende Web-Quellen durchsuchen, in Medien Auffälligkeiten markieren und Fälschungen, Deepfakes und aus dem Kontext gerissene Inhalte identifizieren.

 gretchen-ai.com



PFALZ IM HERZEN WIRTSCHAFT IM BLICK

Das Leitbild der IHK Pfalz bringt auf den Punkt, was uns antreibt: Werte, Verantwortung und Engagement für die Wirtschaft, unsere Region und die Menschen.

In acht kraftvollen Leitgedanken zeigen wir, wofür wir stehen. Wir tauchen ein in unsere Arbeitswelt und in die Pfalz, die mit besonderen Menschen und überraschenden Themen den Puls der Region spürbar macht.



SCANNEN - ENTDECKEN - ERLEBEN



Wir knüpfen Netzwerke und fördern den Wissens- und Erfahrungsaustausch.

ERFOLGS KURS

