

GESCHÄFTS- BERICHT

2020 /21



LANDESVEREINIGUNG
UNTERNEHMERVERBÄNDE
RHEINLAND-PFALZ

FORTSCHRITT DURCH VERANTWORTUNG

INHALT

VORWORT

6

AUS DER LANDES- VEREINIGUNG

7

KONJUNKTUR

8

08 Wirtschaftsentwicklung
Rheinland-Pfalz

BESCHÄFTIGUNG

10

10 Arbeitsmarkt: Erwerbstätigkeit sinkt
11 Ausbildungsmarkt

FACHKRÄFTE- SICHERUNG

12

12 Nationale Weiterbildungsstrategie
13 Aufbau eines Weiterbildungsverbunds
in Rheinland-Pfalz
14 Ausbildungsplätze sichern
15 Kurzarbeit
16 Arbeitsmarkt-Transformation
17 Fachkräfteeinwanderungsgesetz
18 Transformationsrat

20 Infrastruktur

22 MINT in Rheinland-Pfalz



SCHULEWIRTSCHAFT

24

24 Aus den SCHULEWIRTSCHAFT-
Arbeitskreisen

26 Jahrestagung: Digital macht durchlässig



30 Junior Landeswettbewerb 2020

RECHT

31

31 Arbeitsschutz

32 Sozialgarantie 2021

WIRTSCHAFT IM DIALOG / UNTERNEHMERTAG

34



WIRTSCHAFT IM DIALOG / KÖPFE

39



LVU – EINE STARKE GEMEINSCHAFT

40

VORSTAND LANDES- VEREINIGUNG UNTER- NEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ

48

ANHANG

50

- 50 Geschäftsstelle
 - 50 SCHULEWIRTSCHAFT
 - 50 Rechnungsprüfer
 - 51 Bildungsausschuss
-

MITGLIEDSVERBÄNDE DER LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ (LVU)

52

GREMIEN

59

TARIFABSCHLÜSSE

60

IMPRESSUM

62

VORWORT



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER

als ich im vergangenen Jahr das Vorwort für unseren letzten Geschäftsbericht verfasst habe, hatte unser Land gerade die erste Pandemiewelle hinter sich. Die Auswirkungen waren bereits spürbar, und die Hoffnung auf ein schnelles Ende des Corona-bedingten Abschwungs war groß.

Bund und Länder hatten schnell reagiert und die Politik erwies sich als handlungsfähig. Das nachhaltige Wirtschaften in den Boomjahren hatte sich ausgezahlt. Allerdings fiel das Management der darauffolgenden Pandemiewellen den politischen Entscheidungsträgern zunehmend schwerer. Als die Infektionszahlen nach einem optimistischen Sommer wieder stiegen, reagierten die Länder mit vielen Verordnungen, die sich teilweise widersprachen und oft wenig nachvollziehbar waren. Unternehmen und Bevölkerung reagierten darauf mit Unverständnis und Überforderung.

Die Idee der Regierungschefs, daraufhin regelmäßig tagende Bund-Länder-Runden einzusetzen, schien zunächst sinnvoll. Aber auch dieses Instrument nutzte sich schnell ab. Die Uneinigkeit über das richtige Maß und die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen war lähmend.

In dieser Zeit waren wir als Sprachrohr der rheinland-pfälzischen Wirtschaft besonders gefordert. Es war und ist unsere Aufgabe, darauf zu verweisen, dass die Unternehmen vom ersten Tag an eine aktive Rolle bei der Pandemiebekämpfung spielen. Die Betriebe haben schnell reagiert und umfassende Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzepte umgesetzt. Diese Maßnahmen wurden stets den aktuellen Verordnungen, aber auch der sich rasant entwickelnden wissenschaftlichen Erkenntnislage angepasst.

Politik und Gesellschaft wurden mit dieser Pandemie vor vollkommen neue Herausforderungen gestellt. Daher ist bei aller notwendigen Kritik auch Nachsicht geboten. Wir alle haben in den vergangenen Monaten außerordentlich viel dazugelernt. Es wird nun die große Aufgabe sein, das Gelernte umzusetzen und für die Zukunft die richtigen Schlüsse zu ziehen. Ebenso darf die Corona-Krise nicht zum Vorwand für die Durchsetzung ideologischer Projekte dienen. Wir werden mit Nachdruck dafür eintreten, dass pandemiebedingte Eingriffe in die unternehmerische Freiheit und die Tarifautonomie zurückgenommen werden. Die Freiheit unserer Unternehmerinnen und Unternehmer ist der Innovationsmotor, den unser Land für den Aufschwung braucht. Nur dort, wo sich Ideen frei entwickeln können und neue Geschäftsmodelle umsetzen lassen, entsteht Wohlstand. Gleiches gilt für das Recht der Tarifparteien, sich frei von staatlichen Eingriffen über Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen zu einigen. Der betriebliche Frieden spielt beim Gelingen der Herausforderungen, die durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischen Wandel entstehen, eine entscheidende Rolle.

Die Pandemie hat unser Land viel Kraft gekostet. Es erfüllt mich mit Stolz, wie kreativ die Unternehmen mit dieser Herausforderung umgehen. Unzählige Unternehmer und Führungskräfte engagieren sich trotz dieser zusätzlichen Belastung in der LVU und ihren Mitgliedsverbänden. Ihre Arbeit ist ein Dienst an der Gesellschaft und dafür danke ich herzlich.

Ihr

Gerhard F. Braun
Präsident

AUS DER LANDES- VEREINIGUNG

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER

Im Erscheinungszeitraum dieses Geschäftsberichts ist viel passiert. Die Corona-Pandemie sorgt weiter für Verunsicherung, Rheinland-Pfalz hat eine neue Landesregierung gewählt, und die anstehende Bundestagswahl wirft ihre Schatten voraus.

Die Herausforderungen dieser noch nie dagewesenen, pandemiebedingten Wirtschaftskrise konnten wir durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern bisher vergleichsweise gut meistern. Die Betriebe und ihre Verbände sind vertrauensvolle Ansprechpartner der Politik bei der Bekämpfung der Pandemie. So haben wir uns nachhaltig bei der Überwindung der Probleme beim Start des Impfprozesses in Betrieben eingebracht.

Die nächsten fünf Jahre entscheiden über die Zukunft von Rheinland-Pfalz. Neben der Transformation werden auch die Digitalisierung und die Stärkung des Innovations- und Technologiestandorts eine Rolle spielen. Deshalb werden wir uns politisch noch stärker einbringen. Der neue Zuschnitt der Landesministerien fordert uns als Gesprächspartner. Rheinland-Pfalz zeichnet sich durch eine starke Industrie und einen lebendigen Mittelstand aus. Als Spitzenverband der rheinland-pfälzischen Wirtschaft werden wir die Notwendigkeit eines solch vielfältigen Standorts weiter betonen.

Im Transformationsrat der Landesregierung leisten wir einen wichtigen Beitrag für das Meistern der Herausforderungen durch die Veränderung der Produktions- und Arbeitswelt. Als Querschnittsthema spielt die Weiterbildung auch hierbei eine entscheidende Rolle.

Mit der Gründung eines Weiterbildungsverbands, in Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, engagieren wir uns in diesem wichtigen Themenfeld zukünftig noch intensiver.

Die pandemiebedingten Einschränkungen haben wir auch als Chance begriffen. So ist es uns gelungen, den traditionsreichen LVU-Unternehmertag trotzdem stattfinden zu lassen. Dieser Mut hat sich ausgezahlt. In der Hochphase der Pandemie haben wir auf ein digitales Veranstaltungsformat gesetzt und konnten hiermit im politischen Mainz eine Benchmark setzen. Im Zentrum stand eine Podiumsdiskussion des Spitzenpersonals zur Landtagswahl, die mit über 200 virtuellen Besuchern und mittlerweile über 8.000 YouTube-Klicks ein ansehnlicher Erfolg war. Viele von Ihnen haben daran mitgewirkt und dafür danke ich Ihnen herzlich.

Auch die Zusammenkunft mit Unternehmerinnen und Unternehmern, Abgeordneten, Regierungsmitgliedern, Medienschaffenden, Verbandsvertretern und weiteren Stakeholdern ist uns digital gelungen. Die gegenseitige Bereitschaft, sich auf neue Gesprächs- und Sitzungsformate einzulassen, war und ist für mich ein wahrer Gewinn dieser schwierigen Zeit.

Dennoch ist es mir ein Anliegen, Sie alle bald wieder persönlich zu treffen. Die neuen Formate sollen dabei gern als Ergänzung ihren Platz finden.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und bedanken uns für das entgegengebrachte Vertrauen.

Ihr

Karsten Tacke
Hauptgeschäftsführer

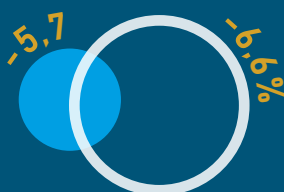


BRUTTOINLANDS- PRODUKT 1. HJ 2020

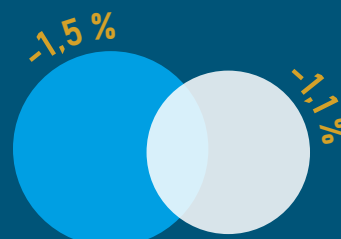
Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent

● Rheinland-Pfalz ● Bund

BRUTTOINLANDSPRODUKT

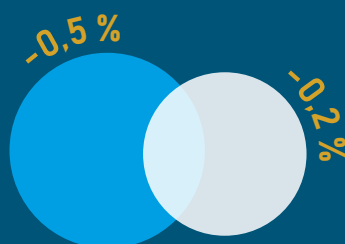


Bruttoinlandsprodukt
1. HJ 2020



Erwerbstätige in
Rheinland-Pfalz: 2.02 Mio.
Bund: 44.792,0 Mio.

DER RHEINLAND-PFÄLZISCHE ARBEITSMARKT

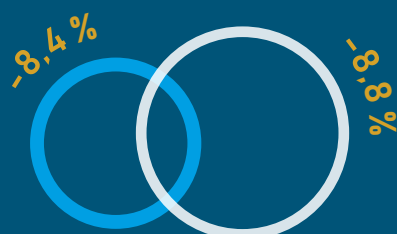


Sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte
in RLP 1.455.200 Mio.

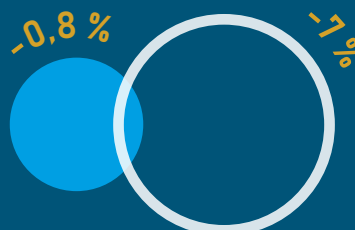


Arbeitslosenquote
Rheinland-Pfalz: 5,1 %
Bund: 5,9 %

DIE INDUSTRIE IN RHEINLAND-PFALZ



Industrieumsätze
in Rheinland-Pfalz:
84,7 Mill. €



Exportquote:
Rheinland-Pfalz 55,6 %
Bund: 43,8 %

Quelle: Statistisches Landesamt, Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit

CORONA-BEDINGTER EINFLUSS AUCH IN RHEINLAND-PFALZ SPÜRBAR

Nach dem massiven Rückgang der Wirtschaftsleistung im zweiten Quartal, infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie, zeigten sich im dritten Quartal starke Aufholbewegungen. Insgesamt erwirtschaftete die Industrie 2020 Umsätze in Höhe von 84,7 Milliarden Euro. Das umsatzstärkere Auslandsgeschäft ging mit 9,6 Prozent deutlicher zurück als die inländische Nachfrage (minus 6,8 Prozent). Corona, internationale Handelsstreitigkeiten und politische Unsicherheiten hinterlassen Spuren bei der rheinland-pfälzischen Wirtschaft. Das trifft die Industrie, die vom Außenhandel lebt, besonders stark.

INDUSTRIEPRODUKTION, UMSÄTZE UND AUFTRAGSEINGÄNGE ZEIGEN ERHOLUNGSTENDENZEN

In Rheinland-Pfalz ist die Industrie ein bedeutender Wirtschaftsbereich. Sie trägt mit 23 Prozent zur Bruttowertschöpfung bei. Damit belegt Rheinland-Pfalz im Bundesvergleich den sechsten Platz.

Nachdem die Industrie im zweiten Quartal durch die erste Welle der Corona-Pandemie stark in Mitleidenenschaft gezogen worden ist, zeichnete sich im dritten Quartal eine Erholung ab. Der preis-, kalender- und saisonbereinigte Produktionsindex stieg kräftig um zwölf Prozent. Allerdings konnte der vorausgegangene Einbruch trotz der starken Steigerung noch nicht ausgeglichen werden. Die Ausbringung

war um sechs Prozent geringer als im vierten Quartal 2019, in dem die Wirtschaft noch nicht durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigt worden war.

Die Pandemie traf die verschiedenen Bereiche der Industrie in sehr heterogenem Ausmaß. Entsprechend unterschiedlich fiel im dritten Quartal die Erholung aus: Die Investitionsgüterindustrie, die 27 Prozent zu den Industrieumsätzen beisteuert und im zweiten Quartal die massivsten Einbußen erlebte, verbuchte im dritten Quartal die stärkste Produktionssteigerung (plus 29 Prozent). Die Vorleistungsgüterindustrie, die mehr als die Hälfte der rheinland-pfälzischen Industrieumsätze erwirtschaftet, erhöhte ihren Güterausstoß im dritten Quartal um elf Prozent. Keine Erholungstendenzen gab es hingegen in der Konsumgüterindustrie, die 20 Prozent zu den gesamten Industrieumsätzen beiträgt und im zweiten Quartal am wenigsten eingebüßt hatte. Die Ausbringung lag im dritten Quartal um 2,2 Prozent unter dem Niveau des Vorquartals.

Dienstleistungswirtschaft legt zu

In Rheinland-Pfalz erhöhte sich die bereinigte Bruttowertschöpfung im dritten Quartal im **Dienstleistungssektor**, der hierzulande zwei Drittel zur Bruttowertschöpfung beiträgt, mit plus sieben Prozent am stärksten. Damit wird der negative Effekt des Vorjahreszeitraums ausgeglichen.

ERWERBSTÄTIGKEIT SINKT

Die Zahl der **Erwerbstätigen** in Rheinland-Pfalz ist 2020 erstmals seit der Finanzmarkt- und Weltwirtschaftskrise im Jahr 2009 gesunken.

Insgesamt zählten die rheinland-pfälzischen Industriebetriebe durchschnittlich rund **257.700 Beschäftigte**. Das waren **2 Prozent** weniger als im Vorjahr. Rheinland-Pfalz schnitt damit besser ab als der Bundesdurchschnitt von 2,2 Prozent. Das ist weniger als zu Beginn der Pandemie prognostiziert wurde. Bislang versuchen viele Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.

Den stärksten Einbruch der Erwerbstätigenzahl verzeichnete der **Dienstleistungssektor**. Dieser wurde besonders stark von den Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie beeinträchtigt. Verglichen mit 2019 ging die Zahl der Erwerbstätigen in den Dienstleistungsbereichen um 18.400 Personen beziehungsweise 1,2 Prozent zurück. Rheinland-Pfalz ist hier stärker betroffen als der Bundesdurchschnitt mit 0,8 Prozent.

Im **Produzierenden Gewerbe** schrumpfte die Zahl der Erwerbstätigen ebenfalls deutlich. Im Jahr 2020 arbeiteten in diesem Wirtschaftsbereich gut 511.000 Personen. Das waren etwa 9.900 Personen weniger als 2019. Das ist ein Minus von 1,9 Prozent. Hier war Rheinland-Pfalz stärker betroffen als der Bundesdurchschnitt mit einem Minus von 1,6 Prozent. In absoluten Zahlen fiel der Rückgang im Teilbereich „**Verarbeitendes Gewerbe**“ mit einem Minus von knapp 10.000 Erwerbstätigen am kräftigsten aus. Das bedeutet ein Minus von 2,7 Prozent. Der Bundesdurchschnitt lag bei einem Minus von 2,5 Prozent.

Einen leichten Beschäftigungszuwachs verzeichnete dagegen das **Baugewerbe**. Dort waren 300 Personen mehr beschäftigt als ein Jahr zuvor. Das bedeutet einen Zuwachs von plus 0,2 Prozent. In ganz Deutschland ist die Beschäftigtenzahl um plus 0,7 Prozent gestiegen.

ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE SINKT

Rheinland-pfälzische Unternehmen meldeten 2020 einen geringeren Personalbedarf. Im Jahresdurchschnitt wurden **31.000 offene Stellen** bei dem

gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter gemeldet. Dies waren 8.500 oder **21,6 Prozent** weniger als im Vorjahr.

ARBEITSLOSIGKEIT STEIGT

Die **Arbeitslosigkeit** ist im Jahr 2020 über alle Personengruppen hinweg deutlich gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen lag mit rund 117.900 um 20.200 oder **20,7 Prozent** höher als im Jahr 2019.

Gestiegen ist die Arbeitslosigkeit insbesondere im Bereich der **Arbeitslosenversicherung**. Hier ist die Arbeitslosigkeit um 14.400 oder **34,8 Prozent** gestiegen. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren 55.900 Frauen und Männer arbeitslos. Im Bereich der **Grundsicherung** nahm die Arbeitslosigkeit um 5.800 oder **10,2 Prozent** zu. Hier wurden 62.100 arbeitslose Frauen und Männer gezählt.

Über alle Personengruppen hinweg stieg die Arbeitslosigkeit der **Frauen** um 8.200 oder **18,6 Prozent** auf 51.900. Die Arbeitslosigkeit der **Männer** erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 12.000 oder **22,3 Prozent** auf 66.100. Die **Jugendarbeitslosigkeit** stieg im Jahr 2020 um 2.400 oder **23,5 Prozent** auf rund 12.400. Auch die **Langzeitarbeitslosigkeit** weist mit plus 4.800 Personen beziehungsweise **17,3 Prozent** eine deutliche Zunahme auf.

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG NOTWENDIG

Das Kurzarbeitergeld und die sonstigen Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe leisten in diesem Zusammenhang ihren Beitrag zur Beschäftigungssicherung (vgl. Kurzarbeit). Die nächsten Monate werden jedoch entscheidend sein. Es bleibt abzuwarten, wie lange die Einschränkungen des Lockdowns gelten und wie stark die Auswirkungen auf die Wirtschaft sein werden. Hier ist es besonders wichtig, präventiv zu handeln. Bereits heute müssen Maßnahmen ergriffen werden, um den Herausforderungen der Beschäftigungssicherung im Land zu begegnen (vgl. Arbeitsmarkttransformation).

AUSBILDUNGS- MARKT

Bundesweit ist die Zahl der eingetragenen Ausbildungsverhältnisse um 11 Prozent gesunken, für Rheinland-Pfalz liegt der Wert bei 8,2 Prozent. Laut Bundesagentur sind davon etwa sechs Prozent Folge der Corona-Krise. Die restlichen circa zwei Prozent sind Folge eines bereits vor der Pandemie begonnenen Rückgangs, wie beispielsweise konjunkturelle Schwäche oder der Rückzug von Betrieben in der dualen Ausbildung. Stark im Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage ist der Ausbildungsmarkt in der Südwestpfalz, im Nordosten und Westen von Rheinland-Pfalz. Nach Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind rund 80 Prozent des Rückgangs an eingetragenen Ausbildungsverhältnissen auf die Folgen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Die BIBB-Beobachtungen aus der Finanzkrise 2008/09 zeigen, dass ein wirtschaftlicher Einbruch die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Regel verringert. Allerdings zeigt sich auch, dass Jugendliche die vergleichsweise schlechteren Ausbildungschancen antizipieren und sich nach Alternativen zu einer dualen Ausbildung umschauchen. Diese Ausbildungsalternativen ergeben sich insbesondere für studienberechtigte Jugendliche.

Ende September 2020 wollten noch 1.353 Personen in Rheinland-Pfalz durch die Arbeitsagenturen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden. Hierbei spricht man von unversorgten Bewerbern. Dies sind 220 mehr als im Vorjahresmonat. Hingegen waren zum gleichen Zeitpunkt noch 2.728 offene Ausbildungsstellen in Rheinland-Pfalz verzeichnet. Das entspricht einem Plus von 300 im Vorjahresvergleich.

Dennoch bleibt die Tatsache bestehen, dass auch während der Corona-Pandemie Unternehmen Nachwuchs- und Fachkräfte benötigen und junge Menschen nach einer beruflichen Perspektive suchen. Die duale Ausbildung hat immer wieder bewiesen, dass sie gleichermaßen ein Garant für die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung ist und einen guten Einstieg in ein zukunftsicheres Erwerbsleben ermöglicht.

Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes ist in diesem Jahr allerdings schwer abzuschätzen. Daher ist das Thema Ausbildungsmarkt auch

schwerpunktmäßig im Rahmen des Ovalen Tisches behandelt worden. Ausgehend von den Erfahrungen aus den vergangenen Monaten und den Auswirkungen der Finanzkrise 2008/2009 auf das Ausbildungsgeschehen haben sich die Partner des Ovalen Tisches auf eine Reihe möglicher Ansatzpunkte verständigt, die in Abhängigkeit des Infektionsgeschehens sowie der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt bei Bedarf kurzfristig herangezogen werden können. Sollten eine oder mehrere dieser Fallkonstellationen eintreten, können die Partner auf Basis dieser Ansätze ihre Überlegungen rasch weiterentwickeln und vertiefen.

Unterzeichnet haben die Partner des Ovalen Tisches eine neue Fassung der seit 2009 bestehenden Rahmenvereinbarung zur Beruflichen Orientierung. Sie sichert den Fortbestand der konstruktiven Zusammenarbeit auf diesem Gebiet bis 2016. Darin verständigen sich die Partner unter anderem auf ein gemeinsames Verständnis von beruflicher Orientierung:

„Berufliche Orientierung ist ein Prozess, in dem sich Jugendliche selbst reflektieren, Berufsbilder kennenlernen sowie Kenntnis der vielfältigen Bildungs- und Karrierewege erlangen, um auf Basis dessen eine an den eigenen Stärken ausgerichtete Berufswahlentscheidung zu treffen. Dies setzt eine individuelle, zielgruppenspezifische und wertschätzende Ansprache von Jugendlichen voraus.“

Da während der Coronapandemie klassische Berufsorientierungsformate nicht umsetzbar waren, wurden im letzten Jahr verschiedene digitale Formate entwickelt und erprobt. Das Begleitgremium zur Rahmenvereinbarung wurde beauftragt, ein Gesamtkonzept zu entwickeln, das analoge Formate um digital gestützte Herangehensweisen ergänzt.

NATIONALE WEITERBILDUNGS-STRATEGIE

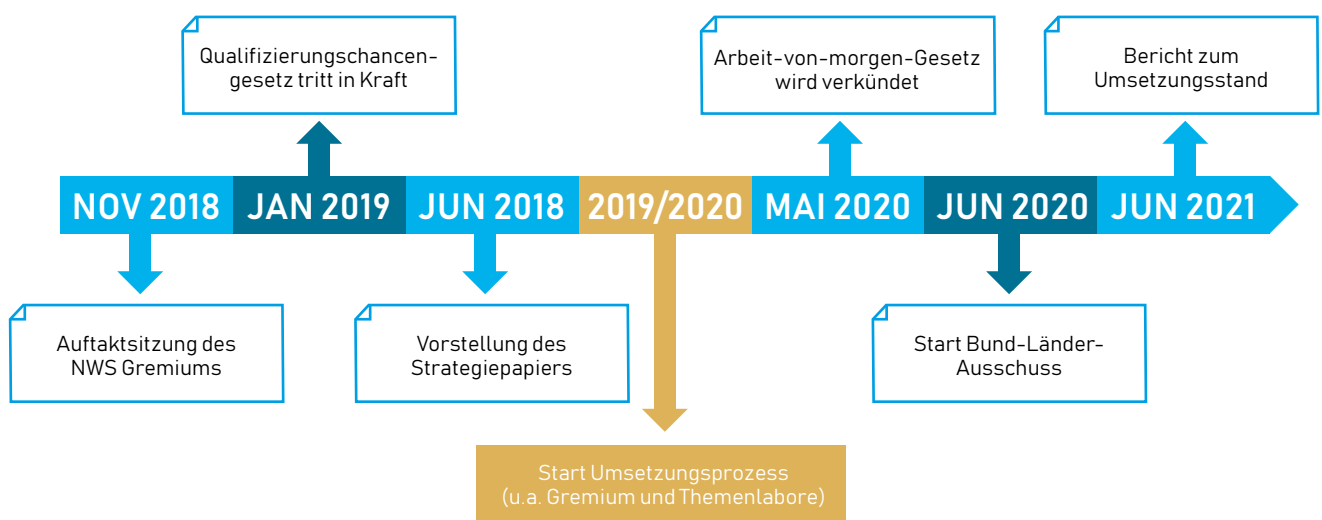
Bestehende Berufe verschwinden und neue entstehen. Durch die Corona-Pandemie beschleunigt sich dieser Prozess. Weiterbildung ist ein Schlüssel, um Fachkräfte zu gewinnen und Beschäftigungsmöglichkeiten für die Menschen in Deutschland zu erhalten und zu erweitern. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde bereits 2019, gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern, begonnen, eine Strategie zu entwickeln. Ziel ist es, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.

Grundlage der Strategie bildet das Qualifizierungschancengesetz. Dieses ermöglicht die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen, vor allem für Kleinbetriebe. Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurden im Mai 2020 die Förderleistungen des Qualifizierungschancengesetzes überarbeitet. Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz sollen die Arbeitsmarktinstrumente weiter auf ein Ziel ausgerichtet werden: Beschäftigung und Sicherheit für alle (vgl. Arbeitsmarkttransformation).

Jenseits gesetzlicher Maßnahmen wurde im Rahmen der NWS auch ein Bundesprogramm für den Aufbau von Weiterbildungsverbünden gestartet.

Im Juni 2021 wird die Bundesregierung mit den Partnern einen Bericht zum Stand der Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie vorlegen.

ZEITPLAN NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

AUFBAU EINES WEITERBILDUNGS- VERBUNDS IN RHEINLAND-PFALZ

Ziel des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ als Teil der nationalen Weiterbildungsstrategie ist, die Teilnahme von KMU an Weiterbildungen zu steigern und regionale Wirtschafts- und Innovationsnetzwerke zu stärken. In Rheinland-Pfalz werden die LVU, PfalzMetall, der AGV Chemie und das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) im Rahmen einer konsortialen Partnerschaft einen Weiterbildungsverbund aufbauen. Der Weiterbildungsverbund fokussiert im ersten Schritt die M+E-Industrie als Schlüsselbranche von hoher Systemrelevanz. Sie zeichnet eine hohe Veränderungsdynamik aus, nicht zuletzt angesichts des globalen Wettbewerbs, des Technologie-Shifts, neuer Anforderungen an Nachhaltigkeit und CO₂-Neutralität, Digitalisierung in Prozessen/Strukturen/Produkten. Unternehmen stehen unter Druck, ihre Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten zu überdenken und zu ändern. Lenkt man den Blick systematisch und ganzheitlich auf Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle in der M+E-Industrie, erkennt man einen engen Bezug zur Chemischen Industrie, die vielfach deren Zulieferer ist. Vielen Unternehmen der M+E- sowie der Chemischen Industrie ist die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung zur Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit bewusst. Den KMU fehlen jedoch häufig Ressourcen, Strukturen und/oder Zugang zu entsprechenden Maßnahmen.

Die branchenübergreifende Beteiligung der LVU bietet die Option einer Einbindung weiterer Industriezweige im Verlauf des Projektes.

Der Weiterbildungsverbund Rheinland-Pfalz besteht aus fünf Bausteinen:

1. Mittelpunkt ist die Koordinierungsstelle. Diese fungiert als Verbundmanagerin, Organisatorin, Dienstleisterin, Impulsgeberin.

2. Vier IT-Lösungen für KMU, die Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt werden, und mit denen auch die Koordinierungsstelle im Rahmen der betrieblichen Beratung arbeitet.

a. Ein IT-Tool zur Strategischen Personalplanung PYTHIA

b. Ein IT- Skill-Tool zur Qualifizierungsplanung SIBYLL

c. Eine strukturierte, systematische Online-Datenbank zum Weiterbildungsangebot in Rheinland-Pfalz

d. Eine Suche-Biete-Online-Plattform, die den Austausch und die Entstehung von Unternehmenskooperationen erleichtert. Es wird der Ansatz „Betriebe lernen von Betrieben“ genutzt.

3. Rheinland-Pfalz-(Weiter-)Bildungsreise (Learning Journeys) in verschiedenen Regionen von Rheinland-Pfalz. Hierbei stellen Best-Practice-Unternehmen übertragbare Weiterbildungsmodelle vor und bieten KMU die Möglichkeit, ihre Instrumente zu erweitern und Kooperationen mit Großunternehmen aufzubauen.

Eine aufeinander aufbauende Workshop-Reihe zu verschiedenen Aspekten künftiger Technologien sowie der Kompetenz- und Fachkräftesicherung vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des Strukturwandels bietet KMU die Möglichkeit, sich zusätzliches Wissen anzueignen. Wesentliche Teile der Veranstaltungen werden als virtuelle Inhalte aufbereitet, sodass Zeit- und Ortsflexibilität gegeben sind.

4. Integration in die bestehenden Netzwerke und Austauschplattformen der Konsortialpartner (u.a. auch Sozialpartner, Bildungswerke, Agentur für Arbeit) im Sinne einer übergreifenden, umfassenden Vernetzungs- und Austausch-Infrastruktur in RLP ist gegeben. Möglich wäre auch eine Ausdehnung über die Landesgrenzen hinweg.

5. Öffentlichkeitsarbeit: Die Kommunikation, die erheblich zum Erfolg des Weiterbildungsverbunds RLP beiträgt, basiert auf den Prinzipien „Sensibilisieren - Informieren - Mobilisieren - Teilen“. Darüber hinaus wird eine hybride Kommunikationsstrategie umgesetzt. Vernetzung, Kooperation und Innovation im Vorgehen, in der Wahl der PR-Tools sowie in den Inhalten gehören hier ebenfalls zu den Leitlinien.

Status des Projekts: der Weiterbildungsverbund Rheinland-Pfalz ist eines der 13 geförderten Projekte im Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“, der endgültige Bewilligungsbescheid steht allerdings noch aus. Wir gehen von einem Projektstart am **01. April 2021** aus.

AUSBILDUNGS- PLÄTZE SICHERN

Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ stellt eine Anerkennung der Ausbildungsleistung von Unternehmen dar. In der aktuellen, schwierigen wirtschaftlichen Situation ist es nicht selbstverständlich, dass Unternehmen weiterhin im gleichen Umfang ausbilden können wie zuvor. Unternehmen dürfen hierbei nicht ihr Eigeninteresse an einer guten und starken Ausbildung übersehen. Je stärker Arbeitgeber mit eigener Ausbildung für die benötigten qualifizierten Fachkräfte vorsorgen, desto besser werden sie aus der Krise herauskommen und in der Zeit danach ihre Wettbewerbsstärke halten.

Erste Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass das Programm erst zögerlich angenommen wird. Einige Kriterien sind nicht geeignet, um eine zielgenaue Förderung zu ermöglichen beziehungsweise notleidende Betriebe zu erreichen. Hier besteht noch Nachbesserungsbedarf, wenn das Programm tatsächlich dazu beitragen möchte, Vertragsauflösungen zu vermeiden und das Angebot an Ausbildungsplätzen stabil zu halten. Einzelne Anpassungen wurden im Dezember 2020 vorgenommen. Diese sind auch zu begrüßen, gehen aber noch nicht weit genug.

Damit das Bundesprogramm seine gewünschte Wirkung entfaltet, sind insbesondere folgende Änderungen notwendig:

- Grundsätzliche Laufzeitverlängerung des Programms auf das Ausbildungsjahr 2021/22
- Öffnung für Betriebe aller Größenklassen
- Gewährung von Ausbildungsprämie/ Ausbildungsprämie Plus bei gleicher/erhöhter Ausbildung im Vergleich zum Vorjahr statt im Durchschnitt der letzten drei Jahre
- Bezuschussung nicht nur von Azubis, sondern auch von Ausbildern, wenn Betriebe beide von der Kurzarbeit ausnehmen
- Zuschuss zur Ausbildungsvergütung auch für Auszubildende, die sich in Kurzarbeit befinden und in dieser Zeit eine Prüfungsvorbereitung außerhalb ihres Betriebes besuchen.
- Erhöhung der Prämie für Auftrags- und Verbundausbildung und deutliche Flexibilisierung der für diesen Ausbildungsabschnitt angesetzten Dauer von mindestens sechs Monaten.

Auch in der Sitzung des Ovalen Tisches im Juni 2020 wurde das Thema Ausbildungsmarkt als Schwerpunktthema gesetzt. Aufgrund der Beobachtung von Seiten der Arbeitgeber, dass Ausbildungsverträge nur zögerlich abgeschlossen wurden, wurde eine Ausbildungskampagne zur Bewerbung der dualen Ausbildung im Sommer 2020 beschlossen, die von LVU, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und dem Ministerium für Wirtschaft (Federführung) getragen werden sollte.

Unter dem Claim #ausbildungRLPjetzt wurde unter Zuhilfenahme einer Agentur eine Anzeigenkampagne in den digitalen Medien gestartet, die die Schülerinnen und Schüler auf eine Landingpage leitete, von der aus sie für weitere Informationen auf die Seiten der Partner geleitet wurden. Ziel der Kampagne war es, bestehende Ausbildungsplätze/-Berufe bekannt zu machen und zu besetzen. Die LVU hat im Rahmen der Kampagne, zum Beispiel über das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT, auf die Ausbildungsseiten ihrer Mitgliedsverbände hingewiesen, die sie auf ihrer Internetpräsenz gesammelt darstellt.

Trotz Bundesprogrammen und Ausbildungskampagnen ist seit 2007 bei den Schulabgängern ein Trend in Richtung Studium zu verzeichnen. Hier wird man sich mittelfristig die Frage stellen müssen, inwiefern sich die Erwartungen an den eigenen Beruf bei den Jugendlichen geändert haben und inwiefern diese Entwicklung auch den Eltern und ihrem Wunsch nach einer guten Zukunft geschuldet ist. Imagekampagnen für die duale Ausbildung und die beruflichen Chancen, die sich daraus ergeben, müssen deshalb auch transparenter für die Eltern der heutigen Schülerinnen und Schüler dargestellt werden.

KURZARBEIT

KRISENINSTRUMENT ZUR BESCHÄFTIGUNGS- SICHERUNG

Eines der wichtigsten Instrumente zur Beschäftigungssicherung während der Corona-Krise war und ist das Instrument der Kurzarbeit. Die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld, insbesondere die Ausweitung der Bezugsdauer und die Übernahme der allein vom Arbeitgeber zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge, haben wesentlich zum Erhalt von Arbeitsplätzen beigetragen. Auch der Zuschuss des Bundes zum Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist notwendig, um die Handlungsfähigkeit und Unabhängigkeit der BA über das Jahr 2021 hinaus sicherzustellen.

TARIFVERTRAGSPARTEIEN LEISTEN IHREN BEITRAG

In vielen Branchen bestanden bereits tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit beziehungsweise zur Aufstockung des staatlichen Kurzarbeitergeldes. Im Zuge der Pandemie bewiesen die Sozialpartner einmal mehr ihre besonders gute Handlungsfähigkeit. In vielen Branchen wurden zügig neue Tarifverträge geschlossen, um Kurzarbeit überhaupt nutzen und im Gegenzug Entgelteinbußen der Arbeitnehmer durch Aufstockungsmöglichkeiten zumindest teilweise kompensieren zu können. Darunter beispielsweise die Kunststoffverarbeitende Industrie oder die Papierindustrie.

Aber nicht nur die Sozialpartner mussten schnell handeln, auch der Gesetzgeber war gefragt. Die Lage erforderte schnelle und umfassende Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung durch Erleichterungen bei der Kurzarbeit, wie in den Krisenjahren 2008/2009.

Die LVU hat sich früh dafür eingesetzt, dass der Zugang zur Kurzarbeit erleichtert wird. Sie hat die zu erwartenden Auswirkungen der Krise in verschiedenen Gesprächen und den Gremien der Bundesagentur für Arbeit thematisiert und diskutiert. Auch hat sie sich an die Ministerpräsidentin Malu Dreyer, den Staatsminister Dr. Volker Wissing und die Staatsministerin Frau Sabine Bätzing-Lichtenthäler gewandt.

Hierbei hat die LVU folgende Erleichterungen gefordert:

- Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit über ein Absenken des Quorums.
- Erleichterte erneute Antragstellung nach kurzer Unterbrechung der Kurzarbeit.

- Zugang zum Kurzarbeitergeld für Beschäftigte in der Zeitarbeit.
- Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 24 Monate.
- Ausdrücklicher, gesetzlich geregelter Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitssalden vor der Einführung von Kurzarbeit.
- Voraussetzungslose vollständige Erstattung der bis dahin allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialabgabenlasten in der Kurzarbeit.
- Keine Differenzierung der Erstattung nach Weiterbildung der Beschäftigten während der Kurzarbeit.
- Sicherstellung, dass sich vorübergehende Arbeitszeitabsenkungen aufgrund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen weder negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes, noch auf einen sich möglicherweise anschließenden Arbeitslosengeldanspruch auswirken.

Ab März 2020 wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld dann schließlich im Eilverfahren in mehreren Gesetzespaketen angepasst.

Dies unter anderem mit dem sogenannten Sozialschutzpaket II, dessen Regelungen inzwischen durch die Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung und zuletzt durch das Beschäftigungssicherungsgesetz verlängert wurden.

Damit gelten nun grundsätzlich befristet bis 31. Dezember 2021 unter anderem folgende Erleichterungen und Sonderregelungen:

- Absenkung des Drittelerfordernisses auf 10 %.
- Ausweitung des Kurzarbeitergeldes für die Zeitarbeit.
- Verzicht auf Einbringung negativer Arbeitszeitsalden.
- Der Bezug von KuG ist bis zu zwölf Monate möglich. Unter bestimmten Voraussetzungen gilt eine Bezugsdauer von längstens 24 Monaten.
- Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. Bezugsmonat auf 70/77 % beziehungsweise ab dem 7. Bezugsmonat auf 80/87 %.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden pauschal zu 50 % oder 100 % erstattet.
- Hinzuverdienste aus einem Minijob werden nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- Vereinfachte Regelungen zur Förderung der Weiterbildung während des Kurzarbeitergeldbezugs in § 106a SGB III.

ARBEITSMARKT-TRANSFORMATION

Die Corona-Pandemie hat gravierende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz (vgl. Arbeitsmarkt). Im Dezember 2020 waren rund 20,2 Prozent mehr Menschen arbeitslos gemeldet als im Dezember 2019. Die Pandemie trifft den Arbeitsmarkt zudem in einer Zeit des Umbruchs. Die Transformation der Arbeitswelt, die sich in einer rasant zunehmenden Digitalisierung und der Umstellung auf eine CO₂-arme Wirtschaft manifestiert, hat Beschäftigte und Betriebe schon vor Ausbruch der Pandemie vor große Herausforderungen gestellt.

SÄULE DER FACHKRÄFTESICHERUNG

Eine wesentliche Säule der Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung ist die Weiterbildung. Die Kompetenzen der Erwerbstätigen sind ein wesentlicher Standortfaktor in Rheinland-Pfalz. Mit Blick auf die technologischen und demographischen Entwicklungen sowie der wachsenden Bedeutung von Wissen, Information und Kommunikation leistet Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag. Politik und Verwaltung versuchen auf Landes- und Bundesebene unterstützende Schritte zu gehen. So werden beispielsweise durch das **Arbeit-von-Morgen-Gesetz** die Förderleistungen für besonders vom Strukturwandel betroffene Beschäftigte und Betriebe verbessert. Durch das **Beschäftigungssicherungsgesetz** sollen Zeiten der Kurzarbeit für sinnvolle Qualifizierung genutzt werden.

KEINE PERSPEKTIVQUALIFIZIERUNG „INS BLAUE HINEIN“

Damit Qualifizierung erfolgreich ist, muss sie sich flexibel den ständig neuen Herausforderungen im Betrieb anpassen. Sie kann nicht nach staatlicher „Perspektivvorstellungen“ auf Kosten der Betriebe ausgerichtet sein. Vielmehr braucht es möglichst gute Fördermöglichkeiten für die innerbetriebliche und an betrieblichen Bedarfen ausgerichtete Weiterbildung und Qualifizierung. Die bestehenden Instrumente der Weiterbildung und Förderung müssen weiter verbessert werden. Durch betriebliche Mitbestimmung darf die Weiterbildung zudem nicht derart verkompliziert werden, dass die Umsetzung faktisch unmöglich wird. Förderung darf nicht von betrieblicher Mitbestimmung abhängig sein.

#RECHARGERLP

Auf Landesebene werden die vom Bund initiierten Maßnahmen zur Qualifizierung und Beschäftigungssicherung zum Beispiel durch die Arbeitsmarktnitiative #rechargeRLP ergänzt. Diese verfolgt das Ziel, Arbeitslosigkeit zu verhindern, Menschen bei ihrem beruflichen Neustart zu unterstützen und Fachkräfte bei der Transformation der Arbeitswelt zu stärken. Die

Initiative umfasst neu konzipierte Förderprogramme für besondere Personengruppen, Beteiligungsprozesse und Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsschutzes. Hierzu zählen unter anderem Programme zur Förderung beruflicher Weiterbildung (zum Beispiel QualiScheck), der Beratung von Beschäftigten in Kurzarbeit (KuG-Coach), dem Übergang in Ausbildung und Arbeit (zum Beispiel Jump) und der Unterstützung von Selbstständigen, Kleinstunternehmern, kleinen und mittleren Unternehmen (zum Beispiel ReStart, ESF-Förderansatz Zukunftsfähige Arbeit).

DIE GRUNDLAGEN FÜR ERFOLGREICHE WIRTSCHAFT IN RHEINLAND-PFALZ WERDEN HEUTE GELEGT.

Auch die LVU bringt sich in den Transformationsprozess der Arbeitswelt ein. Mit dem Beschäftigungsbeirat wurde genau hierfür in Rheinland-Pfalz ein weiteres gemeinsames Forum geschaffen. Als Mitglied des Beschäftigungsbeirats berät sie beispielsweise das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

(MSAGD) zu verschiedenen Fragestellungen der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik. Der Beschäftigungsbeirat begleitet die Umsetzung beschäftigungsfördernder Konzepte wie die Arbeitsmarktiniziative #rechargeRLP in Rheinland-Pfalz. Ziel ist es, den mit der Corona-Pandemie einhergehenden Herausforderungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt effektiv und gemeinsam zu begegnen.

Die LVU bringt sich daneben in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit, im Landesbeirat der Regionaldirektion und in Gesetzgebungsverfahren mit Anregungen, Diskussionen und Kritik im Interesse der Unternehmen ein. Wir leisten unseren Beitrag, damit die richtigen Schritte gegangen werden, um Fachkräfte zu erhalten und dafür, dass die Wirtschaft in Rheinland-Pfalz auch nach der Krise leistungsstark und innovativ voranschreiten kann.

FACHKRÄFTE EINWANDERUNGS- GESETZ

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll den Zuzug ausländischer Fachkräfte erleichtern. Bei der behördlichen Umsetzung in Rheinland-Pfalz haperte es zunächst. Die LVU und der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland (DGB) haben schon im Juli 2019 gemeinsam die Einrichtung einer einheitlichen Ausländerbehörde für Rheinland-Pfalz gefordert. Dies fand auch die Unterstützung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums. Dennoch wurde hier seitens des Integrationsministeriums wenig entschlossen gehandelt. Erst zum 1. Januar 2021 übernahm die Stadt Kaiserslautern die Aufgabe der zentralen Ausländerbehörde. Dies war ein wichtiger Schritt. Eine einheitliche und klare Behördenstruktur ist nötig, um dauerhaft gute Rahmenbedingungen für eine gezielte Fachkräfteeinwanderung in Rheinland-Pfalz zu erreichen.

TRANSFOR- MATIONSRAT

Wir befinden uns inmitten einer der größten und dynamischsten Veränderungen der Wirtschafts- und Arbeitswelt, die wir seit der Industrialisierung erleben. Infolgedessen hat die Landesregierung im Januar 2020 den Rat zur Gestaltung und Begleitung des Strukturwandels, kurz: Transformationsrat, ins Leben gerufen. Aufgabe des Transformationsrates ist die gemeinsame Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur Flankierung und Gestaltung der Folgen von Digitalisierung und Dekarbonisierung.

Der Transformationsrat hat als seine ersten großen Handlungsfelder folgende Bereiche herausgearbeitet und sich insbesondere auf solche konkreten Maßnahmen fokussiert, die im eigenen Handlungsspielraum liegen:

1. Beschäftigung, Qualifizierung und Weiterbildung
2. Berufliche Bildung
3. Forschungs- und Investitionsförderung
4. Erneuerbare Energien und Wasserstoffstrategie

Abgeleitet aus der vierten Arbeitsgruppe "Erneuerbare Energien und Wasserstoffstrategie" hat die LVU, um ihre Position zu verdeutlichen, ein erweitertes Papier erstellt. Denn was die Industrie jetzt dringender denn je braucht, sind am Energiebedarf und am Energiepreis orientierte verlässliche politische Rahmenbedingungen. Die Unternehmen am Standort leiden unter den höchsten Strompreisen in der EU. Wenn nicht kurzfristig eine Strompreisentlastung für die Unternehmen erreicht werden kann, besteht die Gefahr, dass die Industrieproduktion in Länder mit geringeren Klimaschutzstandards ausgelagert werden muss. Damit hat der Klimaschutz nichts gewonnen, aber Rheinland-Pfalz an Wohlstand und Arbeitsplätzen verloren.

„Für die Vision einer emissionsfreien Wirtschaft brauchen Politik und Gesellschaft kreative Unternehmen und eine umsetzungsstarke Industrie.“

DIE DREI KERN- PUNKTE DER ENERGIEPOLITIK

1. Verlässliche Investitionsbedingungen
2. Ausbau der Versorgungsinfrastruktur
3. Realistische Ziele bei wettbewerbsfähigen Preisen

RICHTUNGSWECHSEL – HIN ZU WIRTSCHAFTSPOLITISCHEN THEMEN

Nachdem im ersten Maßnahmenpaket ein eindeutiger Fokus auf Beschäftigungs- beziehungsweise Qualifizierungsthemen gelegt wurde, gelang der LVU ein Richtungswechsel. So wurden vier neue Arbeitsgruppen definiert, die, auf unser Drängen hin, einen klaren Fokus auf industrie- und wirtschaftspolitische Themen haben. Bereits im ersten Maßnahmenpaket befasste sich der Transformationsrat mit dem Thema „Erneuerbare Energien/Wasserstoffstrategie“. Dieses Mal liegt der Schwerpunkt der Arbeitsgruppe Energie auf dem Energiemarktdesign und der Strompreisentlastung. Des Weiteren kommen die Partner des Transformationsrates überein, eine Arbeitsgruppe Eigenkapital/Liquiditäts-

sicherung einzusetzen, die sich mit den finanziellen Anforderungen an die Wirtschaft zur Transformation befassen soll.

Neben den Unternehmen im Land leisten die rheinland-pfälzischen Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Land einen zentralen Beitrag, um den Transfer von Wissen und Technologien als Innovation in Wirtschaft und Gesellschaft voranzutreiben und damit Innovationsimpulse für die Zukunftsfähigkeit von Rheinland-Pfalz zu setzen. Daraus resultiert die Arbeitsgruppe F&I. Die vierte Arbeitsgruppe befasst sich mit Standortfragen. Es gilt, in den kommenden Jahren die Resilienz des Wirtschaftsstandortes Rheinland-Pfalz zu stärken und über international wettbewerbsfähige Standortbedingungen ein langfristiges Wirtschaftswachstum zu ermöglichen.

INFRASTRUKTUR

Die rheinland-pfälzische Industrie ist die Basis für Wettbewerbsfähigkeit, Wohlstand und Beschäftigung im Land. Eine funktionierende Infrastruktur und effiziente Genehmigungsverfahren sind von zentraler Bedeutung für die Attraktivität unseres Wirtschaftsstandorts.

In Deutschland sehen fast drei von vier Unternehmen im ungenügenden Zustand der Straßenverkehrsinfrastruktur ein Hemmnis für ihre Geschäftsentwicklung. Dies zeigt, wie wichtig es ist, dass alle Verkehrsträger leistungsfähig und bedarfsgerecht ausgebaut sind. Überlange Entscheidungs- und Planungszeiträume kann sich der Wirtschaftsstandort nicht leisten. Außerdem müssen Planung und Steuerung wichtiger infrastruktureller Verkehrsmaßnahmen ganzheitlich erfolgen und zwingend Investitionen, Ressourcen und Umsetzung berücksichtigen. Einen ganzheitlichen und idealerweise digitalisierten Ansatz braucht es außerdem bei der Verkehrssteuerung, die alle Verkehrsträger gleichermaßen einbeziehen sollte.

Wir sehen in Rheinland-Pfalz einige Entwicklungen mit Sorge. So sind viele Verkehrsachsen chronisch überlastet und stauanfällig. Dies belastet sowohl den Wirtschaftsverkehr als auch die Pendler. Zudem bleibt die Verkehrsinfrastruktur unterfinanziert. Daran ändern auch die Sonderinvestitionsprogramme des Bundes der letzten Jahre nichts. Auch haben die Sperrungen einiger Brücken in Rheinland-Pfalz die Notwendigkeit des Baus von weiteren Rheinbrücken gezeigt. Unsere rheinland-pfälzische Wirtschaft ist auf schnelle Verbindungen über den Rhein angewiesen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der hohe Zeitbedarf für Planungs- und Genehmigungsverfahren im Verkehrsinfrastrukturbereich. Dieser liegt weiterhin über dem unserer europäischen Nachbarn – wohl auch nach dem Inkrafttreten des Planungsbeschleunigungsgesetzes.

Die digitale Infrastruktur ist ein Thema, das uns in unzähligen Gremien begegnet. Der Breitbandausbau in Rheinland-Pfalz hat in den vergangenen Jahren an Fahrt aufgenommen. Das Tempo reicht aber vor allem im Gewerbebereich nicht aus. In Rheinland-Pfalz verfügen 30,65 Prozent der Gewerbegebiete über eine Gigabit-Anbindung. Jedoch sind lediglich 11,83 Prozent mit einer Fiber To The Building- (FTTB) beziehungsweise Fiber To The Home- (FTTH) Anschlusstechnologie versorgt.

Daraus ergeben sich seitens der LVU folgende Forderungen auf Landesebene:

- Planungs- und Genehmigungsverfahren beschleunigen,
- Eine enge Kooperation mit der Autobahngesellschaft des Bundes,
- Ausbau der Straßen-, Schienen- und Wasserstraßeninfrastruktur vorantreiben,
- Erhalt und Erneuerung der Infrastruktur vorantreiben,
- Investitionen in Landesstraßen erhöhen,
- Planungsmittel für Verkehrswege erhöhen,
- Staus verhindern,
- Genehmigung von Großraum- und Schwertransporten beschleunigen,
- ÖPNV bedarfsgerecht ausbauen,
- Gigabit-Ausbau beschleunigen,
- Breitbandausbau in Gewerbegebieten vorrangig voranbringen,
- Mobilfunkstandard 5G schnell und flächendeckend ausbauen.

FAHRZEUGINDUSTRIE

Die Fahrzeugindustrie mit ihren Zulieferern und verzweigten Wertschöpfungsketten beschäftigt in Rheinland-Pfalz 211.000 Menschen und stellt damit 15 Prozent der Gesamtarbeitsplätze mit hoher Qualifikation und Vergütung. Doch diese Schlüsselindustrie muss sich gleichzeitig vielen Herausforderungen stellen:

- Umstrukturierung durch Digitalisierung,
- Umstieg auf dekarbonisierte Antriebstechniken,
- gleichzeitige Verwendung mehrerer Antriebstechniken und die Entwicklung neuer Mobilitätskonzepte und Geschäftsmodelle.

Jeder Trend für sich ist herausfordernd. Das Zusammentreffen beinhaltet das Risiko der Überforderung und verlangt ausgewogenes politisches Handeln. Zudem hat die Corona-Pandemie die Kapitaldecke der Unternehmen abgeschmolzen, die jetzt bei der Gestaltung der kostenintensiven Umstrukturierungsprozesse fehlt. Hinzu tritt bei der starken Exportorientierung der Industrie ein zunehmend volatiles handelspolitisches Umfeld.

Mit der Umstellung auf neue Antriebstechniken, Produkte und Geschäftsmodelle stellt sich wegen des hohen internationalen Wettbewerbsdrucks die Standortfrage neu. Während sich andere Wirtschaftsstandorte um die Steigerung der Attraktivität durch Senkung der Standortkosten bemühen, leidet unser Wirtschaftsstandort unter hohen Kosten durch die sozialen Sicherungssysteme, den im internationalen Vergleich hohen Steuerlasten, hohen Energiepreisen, umfangreichen Arbeitsmarktregulierungen, steigendem Bürokratieaufwand und schleppenden Genehmigungsprozessen sowie unter fehlender Innovationsfreudigkeit und Innovationsspielräumen sowie Umsetzungsverzögerungen.

Wohlstand und Lebensstandard lassen sich nur über eine innovative Industrie erhalten, die Klimaziele durch Technologievorsprung erreicht. Die Zukunft der Mobilität soll nach wie vor aus Deutschland beziehungsweise Rheinland-Pfalz kommen. Dafür müssen wir jetzt in Rheinland-Pfalz die Weichen in Richtung der Schlüsseltechnologien der Zukunft stellen. Neue Marktteilnehmer (zum Beispiel Nikola) und ein harter internationaler Wettbewerb erfordern entschlossenes Handeln, wenn wir unsere Spitzenposition beibehalten und die Industrie für die Mobilität der Zukunft in Deutschland halten wollen. Das erfordert eine aktive Politik für einen attraktiven und leistungsstarken High-Tech-Industriestandort Rheinland-Pfalz.

DARAUS ERGEBEN SICH DREI SCHLUSSFOLGERUNGEN:

1. Technologieneutralität bei der Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen im Bund und in Europa hat für Rheinland-Pfalz eine zentrale Bedeutung. Die hohe Lenkungswirkung steuerlicher Anreize auf das Kaufverhalten erfordert eine technologieneutrale Ausgewogenheit.

2. Wegen des starken Nutzfahrzeugbereichs sollte RLP mehr als andere Bundesländer neben der batterieelektrischen Antriebstechnik einen besonderen Schwerpunkt auf Wasserstoff und synthetische Kraftstoffe setzen und die Potenziale moderner Verbrennertechnologie zur Erreichung der Klimaschutzziele hervorheben.

3. Die Kompetenz- und Wachstumsfelder müssen durch ein gezieltes Förderkonzept auf Landesebene gestärkt werden. Bei begrenzten finanziellen Ressourcen wird pragmatischem politischen Handeln und schnellen Verfahrensabläufen eine hohe Bedeutung zukommen.

Diese Standpunkte konnte die LVU in Gesprächen mit Landtagsfraktionen wie der SPD und FDP positionieren und diskutieren. Auch im Rahmen des Transformationsrats wurde die Zukunft der Fahrzeugindustrie allumfänglich thematisiert. Die Partner im Transformationsrat eint das Ziel, die Transformation so zu gestalten, dass dabei ein sinnvoller und tragfähiger Ausgleich zwischen den ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten erreicht wird. Als Resultat wurde Ende Januar 2021 ein gemeinsames Positionspapier "Transformation der Fahrzeugindustrie. Gemeinsam zum Erfolg!" an das Kanzleramt nach Berlin geschickt. Darin werden die Initiativen und Maßnahmen der Bundesregierung im Kontext des Konjunktur- und Zukunftspakets vom Sommer 2020, der Konzentrierten Aktion Mobilität und des Transformationsdialogs Automobilindustrie begrüßt. Jedoch muss im Hinblick auf die Ausgestaltung der vom Bund angekündigten Programme sichergestellt werden, dass die konzeptionelle Ausgestaltung der Bundesprogramme unter enger Einbeziehung der Erfahrung der Länder erfolgen soll. Hier ist die LVU mit der Landesregierung im engen Austausch.

MINT IN RHEINLAND-PFALZ

Insgesamt arbeiten in Rheinland-Pfalz mit 297.958 Menschen 20,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in MINT-Berufen, davon 43.223 in Akademikerberufen, 56.495 in MINT-Spezialistenberufen (in der Regel Meister-/Technikerberufe) und 198.240 in MINT-Ausbildungsberufen. Seit 2012 wurde in MINT-Berufen ein Beschäftigungszuwachs von 10,4 Prozent erzielt. Dieser hätte vermutlich höher ausfallen können, wäre er nicht von den manifestierten Arbeitskräftengpässen in den industrienahen MINT-Berufen gemindert worden. Diese Engpässe dürften sich aufgrund der demographischen Situation in den nächsten Jahren noch verschärfen, da 20,3 Prozent der Beschäftigten der Altersgruppe 55 plus angehören. Dieser Anteil ist seit 2012 um 5 Prozent gestiegen.

Der Aktivierung des gesamten MINT-Potenzials kommt am Standort Rheinland-Pfalz somit eine hohe Bedeutung zu. Seit 2016 versucht die Landesregierung, mit der MINT-Initiative gegenzusteuern und junge Menschen, insbesondere Schülerinnen und Schüler, entlang der Bildungskette für naturwissenschaftlich-technische Fächer zu begeistern. Hierzu besteht ein enger Dialog zwischen Bildungsministerium und den Verbänden, der auch im letzten Jahr fortgesetzt wurde.

Ein Baustein der MINT-Initiative des Landes ist der Förderwettbewerb für MINT-Regionen. In 2020 wurden die Netzwerkkonzepte der MINT-Region Eifel und der MINT-Region Neuwied ausgezeichnet.

[Einen Überblick über die MINT-Regionen in Rheinland-Pfalz und weitere MINT-Aktivitäten gibt es auf einer interaktiven MINT-Landkarte](#)



Um junge Menschen für MINT zu gewinnen, ist neben Aktionen und Netzwerken auch eine flächendeckende Versorgung mit MINT-Lehrkräften entlang der Bildungskette notwendig. Bereits 2009 hatte die Kultusministerkonferenz vereinbart, verstärkt für das Lehramt in MINT-Fächern zu werben. Dennoch besteht weiterhin unbedingter Handlungsbedarf. Dies gilt in besonderem Maße für die Berufsschulen im Land. Das machten auch die Hauptgeschäftsführer Karsten Tacke, LVU/PfalzMetall, Dr. Bernd Vogler, Chemieverbände und Thorsten Bröcker, vom die Arbeitgeber in ihrem Gespräch mit Bildungsministerin Dr. Stefanie Hubig im Oktober 2020 nochmals deutlich. Ein Mangel an gut qualifizierten MINT-Lehrkräften wirke sich unmittelbar auf die Qualität der beruflichen Ausbildung aus. Die Verbände unterstützen hier durch eine gemeinsame Aktion mit dem Bildungsministerium. Sie werben bei Schulabgängern explizit für den Beruf des Berufsschullehrers in den MINT-Fächern. Zwei gemeinsame Veranstaltungen sind für 2021 geplant.

Die verwendeten Zahlen stammen aus dem MINT-Report Rheinland-Pfalz, den das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im September 2020 im Auftrag der MINT-Geschäftsstelle Rheinland-Pfalz veröffentlicht hat. Er untersucht die Situation der technisch-naturwissenschaftlichen Beschäftigung

[Dank eines umfangreichen Hygienekonzepts fand auch im letzten Jahr ein MINT-Tag für 100 Lehrkräfte weiterbildender Schulen statt, in diesem Jahr erstmals in der Halle 45 in Mainz.](#)



speziell in Rheinland-Pfalz sowie in den zugehörigen Kreisen und kreisfreien Städten. So kann analysiert werden, in welchen Regionen MINT Potenziale erschlossen werden und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Der Report steht zum Download bereit unter:
<https://mint.rlp.de>



WARUM ICH MICH BEI SCHULEWIRTSCHAFT EHRENAMTLICH ENGAGIERE



GABI DEYERLING,
SCHULEWIRTSCHAFT
Ludwigshafen/Rheinpfalz,
Recruiting Auszubildende BASF SE

65 Jahre Bestand und erfolgreiche Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft spricht eindeutig für ein lebendiges und geschätztes Netzwerk! Ich selbst erlebe, dass ehrenamtliches Wirken eine große Rolle im Netzwerk spielt, das von hauptamtlichen Geschäftsstellen an den richtigen Stellen wertschätzend unterstützt wird.

Es ist für uns ein vielschichtiges, lebendiges, stets aktuelles Netzwerk. Nicht kommerziell und dennoch sehr professionell – mit zuverlässigen Ansprechpartnern, klarer Ausrichtung und festen Leitsätzen!

Eine immer wieder inspirierende Plattform für gute Ideen, Ratschläge, Handlungsanleitungen... für Lehrer und Wirtschaftsvertreter! (Best-Practice, Projekte, Initiativen, Wettbewerbe, Bildungspartnerschaften, MINT...)



HOLGER LÜSEBRINK
SCHULEWIRTSCHAFT
Koblenz, StD a.D.
Carl-Benz-Schule Koblenz

SCHULEWIRTSCHAFT ist für mich immer sehr bereichernd. Nahe an den beruflichen Realitäten und Veränderungen zu sein, ist mir sehr wichtig für eine moderne Pädagogik. Die Schulen sind zu oft zu weit von diesen Realitäten entfernt. Auch der Austausch mit Kollegen*innen aller Schulformen ist bereichernd.



MARIA FARRENKOPF
SCHULEWIRTSCHAFT
Landkreis Germersheim,
Geschäftsführerin Wirtschafts-
förderungsgesellschaft Landkreis
Germersheim mbH

„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ (Aristoteles): Die Akteure in unserem regionalen Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT im Landkreis Germersheim tauschen sich aus, bündeln Informationen, schaffen zusätzliche Angebote für die Berufsvorbereitung und generieren somit einen Mehrwert gleichwohl für Schüler, Lehrer, Schulen und Ausbildungsbetriebe.

AUS DEN SCHULEWIRTSCHAFT- ARBEITSKREISEN

Für Arbeitskreise und Netzwerke, deren Aktivitäten auf den persönlichen Austausch und den direkten Kontakt zwischen den Akteuren aus Schule und Wirtschaft ausgerichtet sind, war 2020 ein herausforderndes Jahr. Hinzu kamen für die ehrenamtlichen Leitungen der Arbeitskreise neue berufliche Herausforderungen in den Schulen, Betrieben und Wirtschaftsvertretungen. Das Thema Berufsorientierung blieb gerade vor dem Hintergrund abgesagter Berufsorientierungsmessen und einer starken Reduktion der Praktika ein brennendes Thema bei allen Akteuren.

Bereits 2019 hatte es auf Landesebene erste Gespräche mit dem Startup FindMe! FM GmbH aus Koblenz hinsichtlich einer Kooperation gegeben, im Sommer 2020 wurde eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. FindMe! ist ein junges Unternehmen, das es sich zum Ziel gesetzt hat, eine niedrigschwellige Kontaktaufnahme zwischen Unternehmen und Schülerinnen und Schülern zu bieten. Dies geschieht mittels einer einfach zu bedienenden App, die in ihren Funktionen dem entspricht, was Jugendliche bereits aus anderen Apps kennen. Das Prinzip ist einfach: Unternehmen präsentieren sich und ihre Ausbildungsberufe und sind über den in der App integrierten Chat zu erreichen. Schülerinnen und Schüler registrieren sich in der App und legen eine teils anonyme Visitenkarte mit Vornamen, Alter, Schulart, Noten und Interessen an und erstellen ein Gesuch für ihre Wunsch-Ausbildung, ein Praktikum oder ein duales Studium. So können auch sie von Unternehmen gefunden und angeschrieben werden. Die Kommunikation bleibt im geschützten Raum der App, bis der Schüler (bei Minderjährigen gemeinsam mit den Eltern) sich entscheidet,

weitere Daten freizugeben. Im November 2020 wurde das Konzept von FindMe! unter 70 eingereichten Projekten mit dem R56+ Award prämiert. Damit gehört die FindMe! App zu den sechs innovativsten Projekten im Wirkungsbereich der Region 56+.

Vor dem Hintergrund des Lock-downs wurde gemeinsam mit dem SCHULEWIRTSCHAFT Arbeitskreis Linz die Option einer digitalen Berufsorientierungsmesse auf Basis der App entwickelt. Eine Pilotveranstaltung fand mit Betrieben der Region und der Realschule in Linz kurz vor den Sommerferien 2020 statt. „Das lief noch nicht so wie erwartet“, berichtet Kathrin Jessen, die den Piloten auf Seiten des Arbeitskreises gemeinsam mit Oliver Schiefer, dem Gründer von FindMe! FM betreute. „Einiges haben wir einfach nicht bedacht“, so Jessen weiter, „die Schüler hatten in der Schule keinen Zugang zum WLAN und das eigene mobile Datenvolumen reichte oft nicht, beziehungsweise fehlte verständlicherweise die Bereitschaft, es für eine Berufsorientierungsmesse einzusetzen“.

Für Video-Gespräche mangelte es den Jugendlichen im Klassenverbund zudem an Privatsphäre und auch auf technischer Seite lief noch nicht alles reibungslos. Das Konzept wurde auf Basis dieser Erfahrungen entsprechend weiterentwickelt. Ebenso wurden die Erfahrungen des Arbeitskreises Ahrweiler zu einer erfolgreichen Durchführung in der Vulkaneifel (in Kooperation mit den dort ansässigen Rotary Clubs), aus Gesprächen mit weiteren SCHULEWIRTSCHAFT Landesorganisationen (wie Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Baden-Württemberg) in die Weiterent-

wicklung eingebracht.

Im März 2021 startete Kathrin Jessen einen neuen Anlauf mit einem – in Zusammenarbeit mit FindMe! – deutlich geänderten Konzept. In Kooperation mit den beiden anderen Arbeitskreisen im Landkreis Neuwied, SCHULEWIRTSCHAFT Asbach/Neustadt-Wied und SCHULEWIRTSCHAFT Neuwied, und dem Unternehmen FindMe! finden Digitale Berufsorientierungstage statt. Im Unterschied zu der vorherigen Veranstaltung präsentieren sich die Unternehmen jetzt über einen Zeitraum von vier Wochen, unter anderem mit Unternehmensvideos und aufgezeichneten Azubi-Interviews. Schülerinnen und Schüler können so 24/7 auf alle Videos zugreifen, sich orientieren und per Chatfunktion Kontakt zu den Unternehmensvertretern oder Auszubildenden aufnehmen. Auch die Unternehmen sehen, wer sich für ihr Angebot interessiert und können sich bei den Jugendlichen melden. Ergänzt wird das Programm durch Live-Videopräsentationen oder -Fragerunden und sowie persönliche Videocalls. Mit dem neuen Format entfallen gleichzeitig viele technische Schwierigkeiten, die von fehlendem Datenvolumen in der Schule und den individuellen Konfigurationen der Schüler-Handys verursacht worden waren.

Kathrin Jessen freut sich über die Weiterentwicklung: „Ich finde es toll zu sehen, wie sich ein Digital-Startup trotz der Regularien und der DSGVO sowie den Rückschlägen der letzten zehn Monate nicht entmutigen lässt, sondern bereit ist, gängige Formate immer wieder neu zu überdenken. Das muss unterstützt werden.“ Für die Arbeitskreise mit Schulen und Betrieben der Region ergeben sich durch diese digitalen Formate Synergieeffekte und Chancen für völlig neue Formen der Kooperation, von denen alle Beteiligten profitieren.

Anfang Februar 2021 startete das neue Konzept, gemeinsam mit den Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT Koblenz und Mayen, bereits erfolgreich in Koblenz und im Landkreis Mayen-Koblenz. Weitere Regionen in Rheinland-Pfalz und im gesamten Bundesgebiet werden bis zum Sommer 2021 folgen. Erste Rückmeldungen aus den Unternehmen sind positiv.

WARUM ICH MICH BEI SCHULEWIRTSCHAFT EHRENAMTLICH ENGAGIERE



TINO HACKENBRUCH

SCHULEWIRTSCHAFT
Ahrweiler, Leiter Kreiswirtschaftsförderung Ahrweiler

Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT ist eine ideale „Brücke“ zwischen Wirtschaft und Schule. Mit einer Vielzahl von Angeboten können wir unterschiedliche Blickpunkte beleuchten und die Bandbreite und Komplexität des Themas „Wirtschaft“ deutlich machen. Und dies in einem kontinuierlichen Austausch mit den jeweiligen Zielgruppen.



ERNST-G. CARSTENSEN

SCHULEWIRTSCHAFT
Montabaur, Rektor Anne-Frank-Realschule plus Montabaur

Ich mache mit bei SCHULEWIRTSCHAFT, weil es keine bessere Vernetzung gibt, die für meine Arbeit in der Schule und für meine Schülerinnen und Schüler gewinnbringender ist. SCHULEWIRTSCHAFT heißt: Begegnung – Ideen – Austausch – Menschen – Netzwerk – Unterstützung.



UWE BERNHARDT

SCHULEWIRTSCHAFT
Pirmasens, städtisches Krankenhaus Pirmasens gGmbH

Ich halte die ehrenamtliche Tätigkeit in unserem Arbeitskreis für sehr wichtig, da es für Unternehmen immer schwieriger wird, passende Auszubildende zu finden – nicht erst seit der Corona-Pandemie. Auch uns als Krankenhaus hat diese Entwicklung in den letzten Jahren mehr und mehr zu schaffen gemacht.



RALF FRÜHOLZ

SCHULEWIRTSCHAFT Mainz,
Rektor Anne-Frank-Realschule plus Mainz

Ich engagiere mich für SCHULEWIRTSCHAFT, weil ich durch Teilnahme von Betrieben die Berufsorientierung praxisnah in die Schule bringe. Schulen sind nicht nur Einrichtungen der Gesellschaft, sondern auch gleichzeitig Einrichtungen für die Gesellschaft. Aus diesem Grund ist es wichtig, frühzeitig Kontakte mit außerschulischen Partnern zu knüpfen, damit die Betriebe und Schulen den Weg für die Schülerinnen und Schüler sehr praxisnah vorbereiten und gestalten.

JAHRESTAGUNG: DIGITAL MACHT DURCHLÄSSIG

WARUM AN DEN SCHULEN NICHTS BLEIBEN WIRD, WIE ES IST

Die Corona Pandemie war für die Bildung gleichzeitig Brennglas und Turbo. Die Schulschließungen und das Verlegen des Unterrichts forderten das Schulsystem extrem. Als sich zeigte, dass analoge Didaktik sich nicht direkt in digitales Lernen überführen lässt, mussten Lehrkräfte in kürzester Zeit Erfahrungen und Wissen im digitalen Lernen und Lehren aufbauen. Digitale Endgeräte und passende Kommunikations- und Kollaborationsplattformen mussten beschafft werden. Die Erkenntnis in dem Prozess lautet: Vieles ist möglich, doch es muss auch noch viel passieren.

Während die Schulen vielfach ins kalte Wasser geworfen wurden, ist das Thema Digitalisierung in der Wirtschaft längst kein Neuland. Mit ihr verändert sich die Arbeitswelt und neue Fähigkeiten gewinnen an Bedeutung. Was diese Veränderungen für die Schulen bedeuten, war Thema der Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT 2020, die unter dem Titel „Digital macht durchlässig – warum an den Schulen nichts bleiben wird, wie

es ist“ in Neuwied stattfand. Im Corona-Jahr 2020 wurde die Jahrestagung online in einer reduzierten Fassung und mit reduzierter Gästezahl durchgeführt. Rund 100 Teilnehmer erlebten die Tagung im Live-Stream.

Impulse gab es in der Key Note von Myrle Dziak-Mahler, Geschäftsführerin des Zentrums für Lehrer*innenbildung an der Universität zu Köln, dem größten Zentrum seiner Art in Deutschland. Von Haus aus Lehrerin für die Fächer Deutsch und Geschichte setzt sie sich für eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis in der Zusammenarbeit zwischen Universität und Schule ein.

Die Kernfragen lauten: Wie bereiten wir adäquat auf eine digitale Gesellschaft von morgen vor? Welche Kompetenzen brauchen Schülerinnen und Schüler in zehn, zwanzig, dreißig Jahren, um in einer digital transformierten Gesellschaft und Arbeitswelt zu bestehen? Wie bereiten wir sie heute darauf vor, wenn wir keine Vorstellung haben, welche Bildungsinhalte die Gesellschaft in einer sich mit exponentieller Geschwindigkeit entwickelnden Welt morgen und übermorgen benötigt?

Dabei ist es für Dziak-Mahler keine Frage, dass Schule sich verändert. Daher appellierte sie an die Lehrkräfte, mutig und experimentierfreudig zu sein und eigene Wege zu gehen. Sie wies darauf hin, dass oft Schulen, die sich nicht immer strikt an Regeln gehalten haben, Preisträger des Deutschen Schulpreises geworden sind.

Auch werde sich die Rolle der Lehrkraft verändern. In einer Welt, in der Wissen jederzeit überall verfügbar ist, wird die Lehrkraft vom Wissensvermittler zum Wissensbegleiter. Dabei kommt es nicht mehr primär darauf an, einen Wissensvorsprung zu haben. Wichtiger sei es, für lebenslanges Lernen auszubilden



Jahrestagung mit Abstand.

und die Schülerinnen und Schüler auf unterschiedliche Berufe, die sie im Laufe ihres Lebens ausüben werden, vorzubereiten. Es geht darum, individuell zu erkennen, welche Unterstützung der einzelne Schüler in der jeweiligen Situation im Hinblick auf Lernerfolg und Persönlichkeitsentwicklung benötigt.

DOCH WELCHE KOMPETENZEN BRAUCHEN WIR FÜR DIE ZUKUNFT?

Die OECD formuliert mit dem sogenannten **4 K Modell** des Lernens die Kompetenzen, die für Lernende im 21. Jahrhundert von heraus-

ragender Bedeutung sind: **Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken.**

Der Kanadier Michael Fullan geht hier sogar noch weiter und spricht von den 6 Cs of Learning und erweitert das 4 K Modell um die Kompetenzen **Charakter/Werteerziehung** und **Citizenship/bürgerliches Engagement.**

Für Dziak-Mahler gehören außerdem IT- und Online-Kompetenzen dazu, die deutlich weitergehen müssen als die Kenntnisse von Word und Excel: „Wenn wir den

LESEN SIE WEITER AUF S.28

WARUM ICH MICH BEI SCHULEWIRTSCHAFT EHRENAMTLICH ENGAGIERE



TANJA DEMKO,

SCHULEWIRTSCHAFT Montabaur und Rhein-Lahn, Personalleiterin Steuler Services GmbH & Co. KG Höhr-Grenzhausen

Ich möchte den lebendigen Dialog, den dauerhaften Erfahrungsaustausch und die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft fördern. Außerdem ist es mir wichtig, bei der Berufsorientierung sowie auch bei der Gestaltung von Konzepten zur Verbesserung der Berufsreife zu unterstützen. Dies geht aus meiner Sicht nur, wenn wir die Kommunikation von Schule und Wirtschaft in einem ständigen Dialog fördern und gegenseitige Vorbehalte abbauen.

Persönlich ist es mir wichtig, Einblicke in das „System Schule“ zu erhalten, um einschätzen zu können, was kann ich von einem Auszubildenden, der neu startet, überhaupt erwarten. Welche Lehrmethoden werden angewandt, wie digital ist Schule schon unterwegs und wie sehen die Perspektiven in der Schullandschaft aus. Zudem möchte ich den Lehrer*innen praxisbezogene Einblicke in die Unternehmenswelt bieten, damit diese ihr Wissen in den Unterricht sowie in die Berufsorientierung einbinden können. Somit können aus meiner Sicht Informationsdefizite im Unterricht in einer komplexen Wirtschaftswelt verringert werden. Mit diesen Maßnahmen kann ich zum Teil dazu beitragen, mich für eine gute und fundierte Bildung junger Menschen zu engagieren.



BIRGIT DERZBACH-RUDOLPH

SCHULEWIRTSCHAFT Mainz-Bingen, ständige stellvertretende Schulleiterin der Berufsbildenden Schule Ingelheim

Ich erlebe auf den Veranstaltungen von SCHULEWIRTSCHAFT immer eine große und gute Gemeinschaft. Die Teilnehmer*innen kommen aus der Wirtschaft, den Ministerien, Fortbildungsinstituten und Schulen, privaten wie öffentlichen. Hier wird jederzeit auf Augenhöhe diskutiert, gearbeitet und manchmal auch gefeiert. Es entsteht dadurch ein einzigartiger Austausch über die sonst durchaus vorhandenen Grenzen hinweg und befruchtet so alle daran beteiligten Institutionen! Besonders stark ist dieser Effekt bei den Exkursionen in andere Bundesländer zu spüren.



HEINZ-JÖRG DÄHLER

SCHULEWIRTSCHAFT Linz, Rektor Robert-Koch-Schule Linz

Ich engagiere mich bei SCHULEWIRTSCHAFT, da wir es auf diesem Weg schaffen, für unsere Lernenden attraktive Arbeitsplätze in der Region zu bekommen. Die Betriebe sind im direkten Kontakt mit den Schulen und können so Veränderungen in den Bildungsschwerpunkten besser nachvollziehen. Für uns als Lehrende bieten die Betriebsbesuche und Betriebspraktika (auch für Lehrkräfte) die Möglichkeit, die Anforderungen der Berufswelt besser zu verstehen.

Alles, was digitalisiert werden kann,
wird digitalisiert.



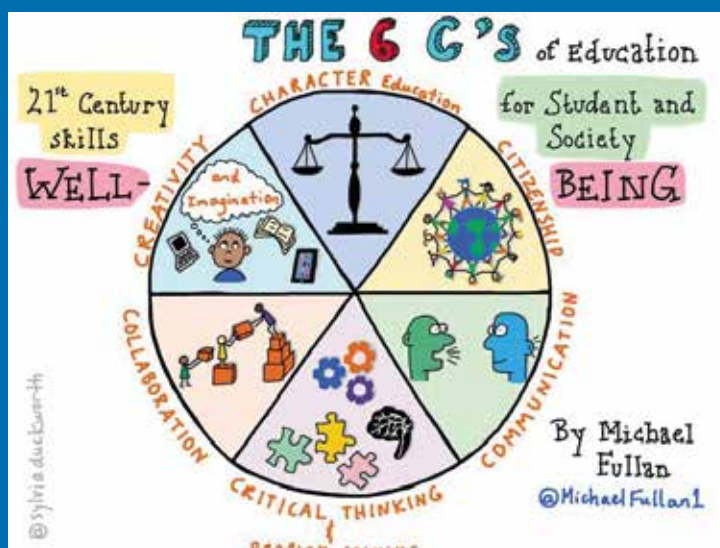
Alles, was vernetzt werden kann,
wird vernetzt.



Alles, was automatisiert werden kann,
wird automatisiert.



Das Kompetenzmodell von Michael Fullan erweitert das 4 K Modell um die Kompetenzen Charakter/Werteerziehung und Citizenship/bürgerliches Engagement. Nur mit einem Werteverständnis gibt es eine Messlatte, nach der im Bereich der Digitalität Entscheidungen getroffen werden können (digitale Ethik).



Diese Aussage der Gesellschaft für Informatik sei gesellschaftlich betrachtet immer schon so gewesen, sagt Dziak-Mahler: „Wir entscheiden nicht, ob das passiert, wir entscheiden, wie damit umgegangen wird.“

Schülerinnen und Schülern das nicht beibringen, liefern wir sie den Datenkraken aus.“ All dies seien notwendige Kompetenzen in einer sogenannten VUCA-Welt, einer Welt, die geprägt ist durch Volatilität, Unsicherheit, zunehmender Komplexität und Ambiguität. Sie sind Grundlage für weitere Kompetenzen wie die digitale Ethik als Reflexionskompetenz und der Fähigkeit, Wissen zu sortieren und Fake News zu erkennen.

Dziak-Mahler forderte die Teilnehmer auf, die Schule „von der Zukunft her zu denken“. Die lineare Entwicklung aus der Vergangenheit funktioniere in der heutigen Welt nicht mehr. „Von der Zukunft her zu denken“

bedeute, ein Big Picture der Zukunft zu imaginieren und aus diesem Zukunftsentwurf heraus die Motivation für notwendige Handlungen zu ziehen – mit dem Wissen, dass das Bild sich wieder ändern kann. Die Fähigkeit der Zukunfts-Vorstellung als Handlungswerkzeug für das Heute zu entdecken und umzusetzen, nenne sich Futures Literacy.

Im Anschluss gab Mathias Meßoll, Referatskoordinator am Pädagogischen Landesinstitut Bad Kreuznach, einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen und das Angebot in den Bereichen Digitalisierung und Medienkompetenz in Rheinland-Pfalz. Dabei stellte er auch die Planung für den

neuen Schulcampus vor, an der das Land seit fast vier Jahren arbeite. Derzeit sei die Plattform mit 70 Schulen in der Testphase. In 2021 solle der Schulcampus sukzessive in allen interessierten Schulen eingeführt werden. Der Schulcampus bietet Lehrkräften mit nur einem Login Zugang zu verschiedenen Bausteinen. Diese reichen von Moodle über das Videokonferenztool BigBlueButton, einer Cloud zur Ablage von Unterrichtsmaterialien und dem Austausch mit anderen Lehrkräften, einer eigenen Mediathek mit rechtssicheren Materialien bis hin zum Curriculum. Geplant sei weiterhin ein Campusportal mit einem Dashboard für die Weitergabe von Nachrichten und Rechtevergabe. Die Corona-Pandemie hat viele Schulen in Bezug auf Digitalisierung um Jahre nach vorne katapultiert, auch die lan-

deseigene Schulplattform wurde von diesen Entwicklungen überrollt. Wünschenswert wären eine größere Technologieoffenheit und eine bessere Unterstützung der Schulen in ihrer Eigenständigkeit von Seiten der Landesregierung.

Videoimpressionen der Jahrestagung
gibt es hier:



WARUM ICH MICH BEI SCHULEWIRTSCHAFT EHRENAMTLICH ENGAGIERE



**CHRISTIANE
SCHÖNAUER-GRAGG**

SCHULEWIRTSCHAFT
Donnersbergkreis, Ministerium
für Bildung Rheinland-Pfalz

Gerade aus Schulsicht ist der Blick über den Tellerrand essenziell. Gemeinsame Veranstaltungen und die Vernetzung mit anderen Schularten und mit Vertretern aus Wirtschaft und Handwerk im regionalen Arbeitskreis bereichern nicht nur die eigene Arbeit und erweitern den Horizont. Schule-Wirtschafts-Arbeit macht Berufsorientierung an Schule realitätsnah und spannend!



DORIS JOHN

Vorsitzende SCHULEWIRTSCHAFT;
Rektorin AD August-Sander-
Realschule plus

... weil SCHULEWIRTSCHAFT als großes Netzwerk ideale Voraussetzungen bietet, um unserer Schülerschaft die besten Vorbereitungen zur Berufswahl anhand von exklusiven Materialien und Projekten bietet. Aber auch weil die teilnehmenden Betriebe auch durch Synergieeffekte vom Netzwerk profitieren. Die Ressourcen von SCHULEWIRTSCHAFT bieten eine breite Basis für interessante Fortbildungen. In den jetzigen Zeiten ist es sehr schwer, Ausbildungsstellen zu finden. Die Unternehmen sind teilweise sehr verhalten. Das ist jedoch keine gute Lösung, um eine Krise zu bewältigen. Da hat SCHULEWIRTSCHAFT das Potenzial, Anregungen zu geben.



JUNIOR LANDES- WETTBEWERB 2020

Corona hat auch die JUNIOR Schülerunternehmen in 2020 vor neue Herausforderungen gestellt. Kurzfristig wurde der JUNIOR Landeswettbewerb digital durchgeführt und die Schülerfirmen präsentierten sich erstmals online mit einer Videopräsentation und Werbeflyern anstelle eines Messeauftritts.

In dem von der LVU und SCHULEWIRTSCHAFT unterstützten Projekt entwickeln Schüler und Schülerinnen eine Geschäftsidee, gründen ein Unternehmen und behaupten sich auf dem Markt.

Überzeugen konnte das Siegerunternehmen „Susty Sensation“ die Jury mit ihrem plastikfreien Shampoo in Form einer Blockseife und einer souveränen Präsentation ihrer Strategien und Ziele. Mit ihrem Werbeflyer zeigten sie, dass sie ihre Kundengruppe kennen und wissen, wie sie sie von ihrem Produkt überzeugen können, so die Jury. Der Sieg qualifizierte die Schülerinnen und Schüler vom Franziskus-Gymnasium Nonnenwerth in Remagen für die Teilnahme am Bundeswettbewerb am 16. Juni 2020.

Auf dem zweiten Platz landete „fixsumm“, ebenfalls vom Gymnasium Nonnenwerth, mit der Herstellung und dem Vertrieb einer umweltfreundlichen und wiederverwendbaren Frischhaltefolie. Bronze sicherte sich „Gjunk“ vom Göttenbach-Gymnasium Idar-Oberstein mit „Upcycling von Weggeworfenem“.

Ein neues Projekt mit dem Namen JUNIOR Primo ist im vergangenen Jahr in Rheinland-Pfalz gestartet. Ziel ist die wirtschaftliche Bildung für Grundschulen. Aktuell nehmen bereits 29 Grundschulen teil.

Auch die Siegerehrung fand erstmals digital statt. Sie ist hier zu sehen:



Die elf Schülerinnen und Schüler der neunten Klasse des Franziskus-Gymnasiums Nonnenwerth in Remagen haben mit ihrem JUNIOR Unternehmen „Susty Sensation“ den JUNIOR Landeswettbewerb in Rheinland-Pfalz gewonnen. Die Jury lobte das gelungene Gesamtkonzept und das überzeugende Marketing.



Das Siegerprodukt „Susty Sensation“ ist ein Shampoo in fester Form. Als Verpackung dient ein Pappkarton anstatt der üblichen Plastikflasche. Das Produkt ist vollkommen plastikfrei und enthält weder Mikroplastik noch Silikone.

ARBEITSSCHUTZ

Die Corona-Pandemie hat seit März 2020 erheblichen Einfluss auf das gesellschaftliche Leben und betrifft die gesamte Arbeitswelt. Im April 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard veröffentlicht. Damit wurde ein branchenübergreifender und bundeseinheitlicher Mindeststandard für den betrieblichen Arbeitsschutz in Zeiten der Pandemie geschaffen. Er wird durch die im August 2020 in Kraft getretene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert. Des Weiteren sind für die Unternehmen Verordnungen, Vorschriften und Empfehlungen seitens der Länder, der Unfallversicherungsträger und der Behörden vor Ort relevant.

Die Betriebe erlebten durch die Corona-Pandemie extreme Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen. Sie sind mit sich häufig spontan ändernden Anforderungen an Schutzvorkehrungen, Betriebsabläufe, Personalplanung, Arbeitsprozesse usw. konfrontiert. Die LVU hat sich bereits Anfang April 2020 in einer Web-Konferenz mit Staatsminister Dr. Volker Wissing dafür eingesetzt, dass der Arbeitsschutz auch in der Corona-Krise sinnvoll und passgenau organisiert wird. Hierzu hat sie insbesondere gefordert:

- Sonderregelungen zeitlich befristen
- Branchenbezogene Lösungen auf Bundesebene statt Landessonderregelungen
- Betrieblichen Lösungen den größtmöglichen Spielraum verschaffen
- Mitwirkungspflicht der Beschäftigten nicht vergessen
- Betriebliche Arbeitsschutzstruktur und Betrieb
- Psychische Belastung realistisch einschätzen
- Verdachtsfälle ordnungsgemäß prüfen

GESETZGEBER SCHIESST ÜBER DAS ZIEL HINAUS

Obwohl im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sowie in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel alles Erforderliche für einen wirksamen Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus geregelt ist, hat die Bundesregierung mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung im Januar 2021 weitere Verschärfungen des Arbeitsschutzes, befristet bis 15. März 2021, in Kraft gesetzt.

Dieses Vorgehen entwertet die stetigen Bemühungen der Sozialpartner, einvernehmliche und unbürokratische Lösungen und Wege beim Arbeitsschutz zu finden. So wurde im Kontext der Corona-Pandemie auch das „mobile Arbeiten“ teils tarifvertraglich geregelt. Beispielsweise vereinbarte die Chemische Industrie, die Glas- und Solarindustrie und die Papierindustrie, dass die Betriebe auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten zum Schutz der Arbeitnehmer vor Infektionen anordnen können.

Auch die LVU setzte sich dafür ein, dass mobile Arbeit überall dort, wo es möglich ist, genutzt wird, um das Infektionsgeschehen zu reduzieren. So hat die LVU zuletzt noch einmal einen Appell zur verstärkten Nutzung mobiler Arbeit gemeinsam mit Landesregierung und DGB ausgesprochen.

SCHLIMMERES VERHINDERT

Darüber hinaus hatte sich die LVU über die BDA stark gemacht, dass ursprüngliche, in dem Gesetzesentwurf vorgesehene, Regelungen gestrichen werden. So konnte unter anderem erreicht werden, dass die Einschränkungen zur Nutzung der Kantinen und Pausenräume sowie bürokratische Vorgaben zur regelmäßigen Testung von Beschäftigten auf SARS-CoV-2 durch die Betriebe gestrichen wurden. Entfernt wurde auch die Anforderung an Betriebe, ihre Maßnahmen an den 7-Tages-Inzidenzwert anzupassen, ebenso der Paragraph zu Ordnungswidrigkeiten. Nach diesem hätte der Arbeitgeber beispielsweise vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt, wenn er die Gefährdungsbeurteilung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig aktualisiert und dokumentiert hätte, oder wenn er den Beschäftigten die genannten Gesichtsmasken nicht zur Verfügung gestellt hätte.

SOZIAL- GARANTIE 2021

Der Koalitionsausschuss hat am 3. Juni 2020 die „Sozialgarantie 2021“ beschlossen. Die Sozialversicherungsbeiträge sollen bei maximal 40 Prozent stabilisiert werden. Die durch die Corona-Pandemie gestiegenen Ausgaben der Sozialversicherung sollen sich nicht negativ auf die Lohnnebenkosten auswirken. Die Stabilisierung durch die Sozialgarantie 2021 ist richtig. Sie geht im Jahr 2021 aber überwiegend zu Lasten der Krankenkassen und Beitragszahler.

VERGEMEINSCHAFTUNG VON RÜCKLAGEN ERFOLGREICHER KRANKENKASSEN

Aktuelle Prognosen erwarten im Jahr 2021 ein zusätzliches Defizit des Gesundheitsfonds der Krankenkassen von rund 16,6 Milliarden Euro. Um die Finanzierungslücke zu schließen, hat der Bund mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (GPVG)“ die Kostenlast wesentlich auf die Krankenkassen und Beitragszahler erstreckt.

Das GPVG sieht folgende Lastenverteilung vor:

- 5 Milliarden Euro Steuerzuschuss für den Gesundheitsfonds in 2021
- 3,6 Milliarden Euro durch Erhöhung des durchschnittlichen Zusatzbeitrages auf 1,3 Prozent
- 8 Milliarden Euro über Zugriff auf Rücklagen von Krankenkassen

AUF KOSTEN DER BEITRAGSAZHLER

Das Bundesgesundheitsministerium hat den durchschnittlichen Zusatzbeitrag um 0,2 Prozent auf 1,3 Prozent erhöht. Dieser Wert dient den Krankenkassen als Orientierungsgröße bei der Festlegung ihres individuellen Zusatzbeitrags. Auch wenn einige Krankenkassen ihren Zusatzbeitrag im Jahr 2021 nicht erhöht haben (zum Beispiel AOK Rheinland-Pfalz-Saarland), wird die zusätzliche Kostenlast nicht auf Dauer seitens der Krankenkassen aufzufangen sein. Das GPVG stellt keine nachhaltige

Lösung für die politisch verursachten Finanzprobleme in der gesetzlichen Krankenversicherung dar. Es bedarf eines Konzepts für eine nachhaltige Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme.

VERGEMEINSCHAFTUNG VON RÜCKLAGEN ERFOLGREICHER KRANKENKASSEN

Der Griff in die Rücklagen – mit dem die Bundesregierung die versprochene Sozialgarantie im Wahljahr 2021 einhalten will – ist nicht mehr als ein Taschenspielertrick. Die Rücklagen der Kassen sollten bisher in Höhe einer Monatsausgabe Einnahmeschwankungen ausgleichen. Künftig bleiben den Kassen nur noch Rücklagen in Höhe von 0,4 Monatsausgaben. Dies ist besonders gravierend, da nicht absehbar ist, wie stark die Pandemie die Konjunktur schlussendlich schwächt und damit auch die Beitragseinnahmen. Zudem werden gut wirtschaftende Krankenkassen und ihre Beitragszahler durch den Rückgriff auf ihre Rücklagen für die von ihnen geleistete Zukunftsvorsorge bestraft.

EINGRIFF IN DIE SELBSTVERWALTUNG

Die Vergemeinschaftung der höheren Rücklagen finanziell erfolgreicher Krankenkassen ist ein weiterer Eingriff in die Haushaltsautonomie der Kassen und in die Rechte der Selbstverwaltung.

Hier scheint die Politik nur eine Richtung zu kennen: Kosten und Bürokratie rauf, Mitsprache von Beitragszahlern runter. Bereits vor der Corona-Pandemie hat der Bundesgesundheitsminister im Monatstakt Gesetzesentwürfe vorgelegt, welche die Krankenkassen finanziell belastet haben, zum

Beispiel „Terminserviceversorgungsgesetz“, „Fairer-Kassenwettbewerb-Gesetz“, „MDK-Reformgesetz“, „Pflegepersonalstärkungsgesetz“ und „Digitale-Versorgung-Gesetz“.

Dem Verwaltungsrat obliegt zudem die Finanzplanung der jeweiligen Krankenkassen und damit die Aufstellung des Haushaltes sowie die Festsetzung des Zusatzbeitrages. Eben diese originäre Aufgabe wird durch das GPVG unterminiert und die soziale Selbstverwaltung damit entmachtet.

ENGAGEMENT GEFRAGT

Arbeitgeber, Unternehmer und Verbandsvertreter stemmen sich gemeinsam mit den Versicherten- und Gewerkschaftsvertretern gegen diese Flut der Füllhornpolitik zu ihren Lasten und die Beschrän-

kung ihrer Mitbestimmungsrechte. Beiträge müssen bezahlbar bleiben, Generationen dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, und die Sozialversicherung muss demokratisch verankerte Angelegenheit derer bleiben, die sie finanzieren.

Die LVU und ihre zahlreichen engagierten Unternehmensvertreter in den Gremien der Selbstverwaltung haben sich in die verschiedenen Sitzungen und Gesetzgebungsprozesse eingebracht. Hierbei haben wir viel Unterstützung erfahren. Dies zeigt: Soziale Selbstverwaltung lohnt sich. Engagieren Sie sich als Unternehmer in der Sozialen Selbstverwaltung.

SOZIALGERICHT

FÜNFTES LANDESGESETZ

ZUR ÄNDERUNG DES BRAND- UND KATASTROPHEN- SCHUTZGESETZES (LBKG)

Die LVU hat zu einem Entwurf des fünften Landesgesetzes zur Änderung des Brand- und Katastrophenschutzgesetzes (LBKG-E) Stellung genommen. Mit diesem sollten unter anderem die Arbeitsverhältnisse von ehrenamtlich tätigen Arbeitnehmern geregelt werden.

Auf Betreiben der LVU konnte hier die Rechtsposition privater Arbeitgeber gestärkt werden. Die Einführung einer umfassenden Kündigungsschutzvorschrift für ehrenamtliche Feuerwehrleute wurde verhindert. Dies hätte einen gravierenden Standortnachteil für Rheinland-Pfalz bedeutet. Angedachte umfassende Freistellungsansprüche konnten begrenzt werden. Kommunale Aufgabenträger müssen nun dafür sorgen, dass schutzwürdige Interessen der Arbeitgeber so wenig wie möglich beeinträchtigt werden. Auf Betreiben der LVU wurde klargestellt, dass Übungen und sonstige Veranstaltungen der Feuerwehr außerhalb der üblichen Arbeitszeit durchgeführt werden sollen. Ausnahmen hiervon sind nur noch nach einer individuellen Interessenabwägung mit den Arbeitgebern möglich. Zudem wurde auf Vorschlag der LVU der Personenkreis hauptamtlicher Brand- und Katastrophenschutzinspektoren um hauptberufliche Werkfeuerwehrangehörige erweitert. Die Änderungen des LBKG sind am 30.12.2020 in Kraft getreten.

UNTERNEHMERTAG GANZ ANDERS



Was in der Nachkriegszeit als Herrenabend begann, wurde zum LVU-Unternehmertag. Die traditionsreiche Veranstaltung ist für Politik, Medien und Wirtschaft ein wichtiger Bestandteil des Jahreskalenders. Im Corona-Jahr 2020 mussten die Verantwortlichen besonders kreativ werden.

Schon Ende des Jahres 2019 schwelte in den Köpfen der LVU-Verantwortlichen die Idee, den LVU-Unternehmertag in einem besonderen Format auszurichten. Von Corona war zu dieser Zeit noch keine Rede. Vielmehr war es die Landtagswahl 2021, die schon damals ihre Schatten vorauswarf.

Der Plan war es, das Spitzenpersonal von SPD, CDU, FDP und Bündnis 90/DIE GRÜNEN für eine moderierte Podiumsdiskussion zu gewinnen. Ein solches Format bietet zum einen die Möglichkeit, wirtschaftliche Themen in den Fokus zu stellen. Andererseits gibt es den Gästen die Chance, die Standpunkte der Parteien aus erster Hand zu erfahren.

LESEN SIE WEITER AUF S.38



Der traditionsreiche Unternehmertag der LVU ist für Politik, Medien und Wirtschaft ein wichtiger Bestandteil des Jahreskalenders. Im Coronajahr 2020 wurden die Verantwortlichen besonders kreativ und setzten ein technisch hybrides Ereignis um.





Die Möglichkeit, wichtige Themen vor 200 digital zugeschalteten Gästen und zwölf persönlich anwesenden Medienschaffenden zu diskutieren, ließen sich Roger Lewentz (SPD), Christian Baldauf (CDU), Daniela Schmitt (FDP) und Anne Spiegel (Bündnis 90/DIE GRÜNEN) nicht entgehen. Moderiert wurde die Runde von der SWR-Moderatorin Carla Sappok.





Doch als die Pandemie das Ausrichten einer solchen Veranstaltung vor Live-Publikum unmöglich machte, musste umgedacht werden. Die Verantwortlichen um Präsident Dr. Gerhard F. Braun und Hauptgeschäftsführer Karsten Tacke entschieden sich für eine ambitionierte Herangehensweise statt mit der Tradition zu brechen und die Veranstaltung abzusagen.

So wurde die ursprüngliche Veranstaltungslocation storniert und stattdessen fand man im Alten Auktionshaus in Mainz-Mombach eine Halle, die technisch für ein hybrides Ereignis ausgestattet war. Zudem wurde mit der Visualtech GmbH ein fähiger Dienstleister für die Durchführung gefunden.

Auch die Parteien spielten mit. Zu diesem Zeitpunkt war bereits ein Wahlkampf absehbar, der wenig Gelegenheit für Präsenzveranstaltungen geben sollte. Die Möglichkeit, wichtige Themen vor 200 digital zugeschalteten Gästen und zwölf persönlich anwesenden Medienschaffenden zu diskutieren, ließen sich Roger Lewentz (SPD), Christian Baldauf (CDU), Daniela Schmitt (FDP) und Anne Spiegel (Bündnis 90/DIE GRÜNEN) nicht entgehen. Moderiert wurde die Runde von der SWR-Moderatorin Carla Sappok.

Die LVU konnte mit dieser ersten Diskussionsrunde zur Landtagswahl 2021 eine Benchmark setzen, an der sich einige weitere Organisationen orientieren konnten. Bis zum Erscheinungsdatum dieses Geschäftsberichts wurde das YouTube-Video zum LVU-Unternehmertag 2020 über achtausendmal angesehen. Das belegt die hohe Qualität der Veranstaltung.

„Die LVU konnte mit dieser ersten Diskussionsrunde zur Landtagswahl 2021 eine Benchmark setzen, an der sich einige weitere Organisationen orientieren konnten.“

KÖPFE

Die Mitgliederversammlung der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU) hat **Dr. Gerhard F. Braun** am 19. August 2020 in seinem Amt als Präsident für zwei Jahre bestätigt. Seit 2002 lenkt er die Geschicke der LVU. Dem Vorstand gehört er seit dem Jahr 2000 an. Braun ist zudem Mitglied des Präsidiums der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Berlin und Vizepräsident des Industrieverbandes Neustadt an der Weinstraße (IVN).

Neu in den Vorstand gewählt wurden **Dr. Hans Oberschulte**, Senior Vice President BASF SE in Ludwigshafen und **Dr. Sabine Nikolaus**, Vorsitzende der Geschäftsführung

Boehringer Ingelheim Pharma. Ebenfalls neu in den Vorstand gewählt wurde **Frank Rodens**, Geschäftsführer Faber Bau GmbH in Alzey. Rodens folgt auf Frank Dupré, der nicht wieder zur Wahl angetreten ist.

Außerdem wurden **Thomas Mehrfeld**, Vice President HR Bomag GmbH, und **Sandor Györy**, Geschäftsführer AGO Stahlbau Neuwied GmbH, in den Vorstand kooptiert.

Von 1998 bis 2019 war **Werner Simon** in Personalunion Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU), der Industrieverbände Neustadt an der Weinstraße (IVN) und des Arbeitgeberverbands PfalzMetall. In Anerkennung seiner Verdienste wurde ihm im August 2020 durch Ministerpräsidentin Dreyer das Bundesverdienstkreuz am Bande verliehen.

Anne Köhr ist zum Ende des Jahres 2020 in Elternzeit gegangen. Neu im Team ist **Aline Schröder**, die zuvor als persönliche Referentin der Fraktionsvorsitzenden für die FDP-Fraktion im rheinland-pfälzischen Landtag tätig war. Sie ist in dieser Zeit für Wirtschaftspolitik und Bildung zuständig.

Auch in den Bereichen Recht und Kommunikation gab es personelle Veränderungen. Auf **Dr. Alexander Dombrowsky** und **Matthias Schmitt** folgten Mitte 2020 **Franziska Bliewert** und **Moritz Mergen**. Bliewert war zuvor als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei einer auf Wirtschaftsrecht spezialisierten Rechtsanwaltssozietät tätig und bekleidet nun die Funktion der Justiziarin. Mergen, der die Kommunikation der LVU leitet, kam vom Verband Forschender Arzneimittelhersteller (vfa). Dort war er für die Interessenvertretung des Verbandes beim Bundesrat zuständig.



Quelle: Staatskanzlei-RLP_Voß



**ARBEITGEBERVERBAND CHEMIE
RHEINLAND-PFALZ E. V.**

(KEIN) AUSNAHMEZUSTAND: VIRTUELLE MITGLIEDERVERSAMMLUNG UND DIGITALER JAH- RESBERICHT

Das zurückliegende Jahr 2020 war in vielerlei Hinsicht ein außergewöhnliches Jahr. Gerade die für die Verbandsarbeit so wichtigen persönlichen Begegnungen waren nicht selbstverständlich. Treffen und Veranstaltungen wurden abgesagt oder verschoben, um die Ausbreitung des Corona-Virus zu verlangsamen. Die Chemieverbände Rheinland-Pfalz haben unter Zeitdruck digitale Lösungen für ihre Mitgliederversammlung und den Jahresbericht entwickelt.

NEUE TECHNIK, RECHTSFRAGEN UND ZEITDRUCK

Mit der ersten virtuellen Mitgliederversammlung am 25. Juni gingen die Chemieverbände Rheinland-Pfalz, zu denen auch der Arbeitgeberverband Chemie gehört, neue Wege. Innerhalb der Verbandsräume wurde in kürzester Zeit ein eigenes Studio eingerichtet: Neuer Hintergrund, Kamera- und Lichttechnik wurden angeschafft. Zusätzlich wurde vorhandene Ausrüstung wie ein beweglicher Monitor und diverse Laptops genutzt. Um eine stabile Internetverbindung einzurichten, wurden auch pragmatische Maßnahmen ergriffen: Da im Studio nur ein LAN-Anschluss vorhanden war, wurde ein zehn Meter langes Kabel durch die Fenster in eine andere Etage geführt, um einen weiteren Anschluss zu ermöglichen.

Hilfreich war, dass der Gesetzgeber vor dem Corona-Hintergrund Ausnahmeregelungen für virtuelle Sitzungen geschaffen hatte. Dennoch gab es viele Gespräche mit Juristen, um die Versammlung rechtssicher durchführen zu können. „Mit kleinem Budget und unter Zeitdruck haben wir eine virtuelle Mitgliederversammlung durchgeführt, die von vielen Mitgliedern gelobt wurde“, freut sich Hauptgeschäftsführer Bernd Vogler. Rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Mitgliedsbetrieben nahmen an der Versammlung teil, stimmten ab und wählten den Vorstand.

DER ERSTE DIGITALE JAHRESBERICHT

Und es gab eine weitere Premiere: Zum ersten Mal erschien der Jahresbericht der Chemieverbände als

Online-Version. Die digitale Publikation beschränkt sich nicht auf eine PDF mit Blätter-Funktion. Es wurde ein digitales Konzept entwickelt und umgesetzt. Eine intuitive Menüführung und klare Strukturen helfen den Lesern bei der Orientierung. Durch den sinnvollen Einsatz von Bildern, Videos und Grafiken wird der Online-Auftritt lebendig. „Die Umsetzung des digitalen Jahresberichts haben wir mit eigenen Mitteln und mit Fachwissen in den Verbänden umgesetzt“, betont Vogler.

DIE PERSÖNLICHE BEGEGNUNG BLEIBT WICHTIG

Virtuelle Veranstaltungen werden auch zukünftig einen festen Platz bei den Chemieverbänden Rheinland-Pfalz haben. Besonders in der Weiterbildung und in den Seminaren kann der Einsatz sinnvoll sein und Vorteile gegenüber einer Präsenzveranstaltung haben. Dass die Verbände dies können, haben sie nicht nur im Juni letzten Jahres gezeigt. Die Mitgliederversammlungen jedoch werden, wo immer es vertretbar ist, weiterhin eine Möglichkeit des persönlichen Austausches bleiben und Mitglieder zusammenbringen. Hier bleibt „virtuell“ vorerst der Ausnahmezustand.

Der digitale Jahresbericht ist online unter:
<https://jahresbericht.chemie-rp.de/einsehbar>.



**VERBAND DRUCK UND MEDIEN
RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V.**

I. WIRTSCHAFTLICHE LAGE 2020 - CORONA!

Wie in den meisten anderen Branchen wurde auch die Druckbranche von der Corona-Pandemie und ihren wirtschaftlichen Folgen schwer getroffen. Wo wirtschaftliche Aktivität stark „heruntergedimmt“ wird und das Investitions-, Konsum-, aber auch das Werbeverhalten sehr defensiv wird, gibt es weniger Druckaufträge.

Nachdem die Produktion im April 2020 gegenüber dem März um rund 16 Prozent einbrach, konnte zwischen Mai und November eine Erholungsentwicklung beobachtet werden. Während im Juni 2020 ein starker Anstieg von rund 12 Prozent gegenüber dem Vormonat verzeichnet werden konnte, verlor die Erholung im Juli sichtlich an Fahrt und wurde im August zwischenzeitlich unterbrochen. Dennoch

blieb die Erholungsentwicklung bis November und somit auch während des ersten Monats des Teil-Lockdowns bestehen.

Die Produktion in der Druckindustrie stieg im November 2020 um 0,3 Prozent gegenüber dem Vormonat. Dennoch liegt das Produktionsniveau auf Jahressicht um rund 13 Prozent unter dem Vorjahrswert.

II. TARIFLANDSCHAFT UND CORONA

Aufgrund der Pandemie traten die Tarifvertragsparteien im Mai 2020 in Verhandlungen und gelangten am 18. Mai 2020 zu einem Verhandlungsergebnis. Bei dieser Gelegenheit kam es zu einer Tarifvereinbarung zur Bewältigung der Corona-Krise in der Druckindustrie. Folge war, dass die eigentlich für Juni 2020 vereinbarte Vergütungserhöhung frühestens zum September 2020 wirksam wurde. Intention der Tarifvertragsparteien war, der Druck- und Medienbranche zu helfen, die Krisensituation besser zu bewältigen.

DER TARIFABSCHLUSS UMFASSTE FOLGENDE PUNKTE:

1. Änderung des Lohnabkommens 2019

a) Verschiebung der Lohnerhöhungen

Die Erhöhungen der Tariflöhne zum 01.06.2020 sowie zum 01.05.2021 wurden um jeweils drei Monate, also auf den 01.09.2020 beziehungsweise den 01.08.2021 verschoben. Die Laufzeit des Lohnabkommens verlängert sich um fünf Monate bis zum 31.01.2022.

b) Weitere Verschiebung gegen Beschäftigungssicherung

Betriebsrat und Geschäftsleitung erhielten die Möglichkeit, die beiden Lohnerhöhungstermine um jeweils maximal weitere fünf Monate, bis zum 01.02.2021 beziehungsweise bis zum 01.01.2022 zu verschieben. Im Gegenzug muss den betroffenen Arbeitnehmern für den gleichen Zeitraum Beschäftigungssicherheit zugesagt werden. Hierzu bedarf es keiner Mitwirkung der Gewerkschaft. In Betrieben ohne Betriebsrat können entsprechende Regelungen nach Zustimmung von mehr als 50 Prozent der Belegschaft erfolgen.

2. Befristete Verlängerung des Manteltarifvertrages

Die Laufzeit des Manteltarifvertrages (MTV) und seiner Anhänge wurden bis zum 30.04.2022 verlängert.

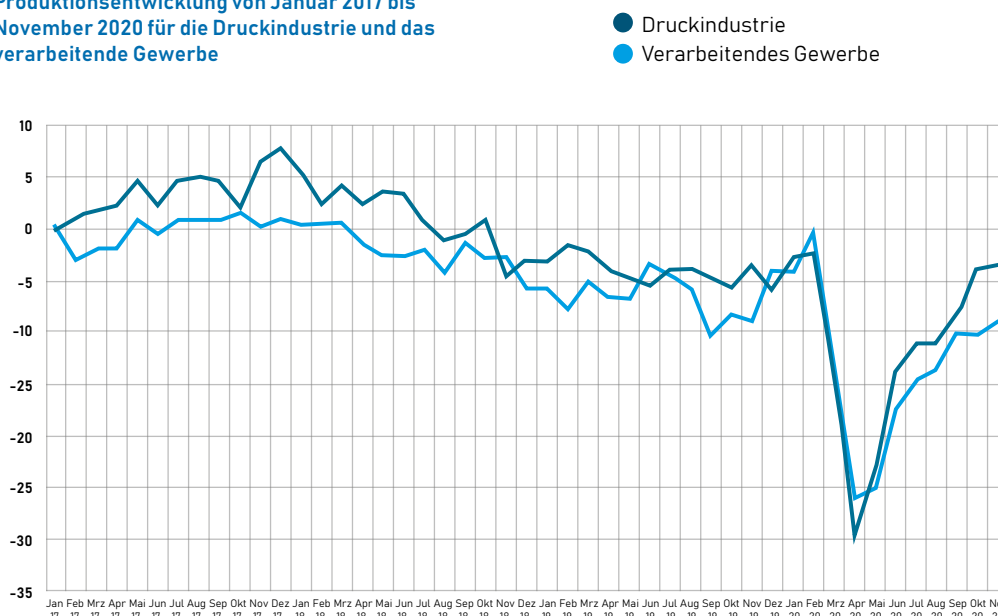
3. Option zur ratierlichen Auszahlung von Jahresleistung und Urlaubsgeld

Betriebe erhielten die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung zu regeln, dass für die Jahre 2020 bis 2022 die Jahresleistung und/oder das Urlaubsgeld ganz oder teilweise durch ein erhöhtes monatliches Entgelt ersetzt werden. Auf diese Weise wirken sich diese Beträge auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus.

4. Förderung der Altersteilzeit

Die Tarifvertragsparteien vereinbarten die Prüfung der Wiedereinführung der Altersteilzeit sowie den Einsatz für eine erneute Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Mit dem Tarifabschluss gelang den Tarifvertragsparteien ein Kompromiss, der den Betrieben eine längere Planungssicherheit verschafft und das sicher noch krisenbelastete Jahr 2021 von Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfen frei hält.

Produktionsentwicklung von Januar 2017 bis November 2020 für die Druckindustrie und das verarbeitende Gewerbe



Anmerkung:
Indexwert gegenüber dem Vorjahresmonat, Saison- und kalenderbereinigt; Quelle: Statistisches Bundesamt; Datenstand: Januar 2021; Berichtskreis: Betriebe ab 20 Beschäftigten; Berechnungen: bvdv

VERBAND DER PAPIER, PAPPE UND KUNSTSTOFF VERARBEITENDEN INDUSTRIE RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V.

I. ZUKUNFT, AUSBILDUNG UND SOCIAL MEDIA

Demographie ist nicht nur von Bedeutung für unser Sozialversicherungssystem – vielmehr hat sie auch schon den Alltag unserer Mitgliedsunternehmen erreicht! Es spielt für die Wettbewerbsposition eines Industrieunternehmens eine bedeutsame Rolle, fähige Auszubildende zu gewinnen und so auch in Zukunft produktions- und lieferfähig zu sein.

Um die Zielgruppen Schüler und Jugendliche sowie Eltern mit den bestehenden Werbemitteln noch direkter zu erreichen, wurde das Karriereportal „Karriere Papier+Verpackung“ bereits vor längerer Zeit um Kanäle auf Instagram und Facebook ergänzt.

Derzeit werden die beiden Kanäle [instagram.com/karrierepapierverpackung](https://www.instagram.com/karrierepapierverpackung) und [facebook.com/karrierepapierverpackung](https://www.facebook.com/karrierepapierverpackung) drei Mal die Woche mit unterschiedlichen Inhalten bespielt:

- Videos und Fotos
- Quizzes der Blogger Anne, Marvin, Canyurt und Niko
- Artikel aus der „aktiv“

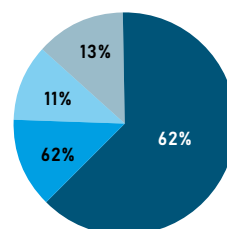
- Fakten zum Berufsbild Packmitteltechnologie und zu weiteren Berufsbildern der Branche, zu Verpackungen und zur Verpackungsindustrie
- Einblicke in die Berufsbilder der Branche
- Vorstellungen innovativer Produkte von Mitgliedsunternehmen

II. STATUS QUO

Um ein aussagekräftiges Bild über die Situation der Ausbildung in der Branche der Papierverarbeitung zu gewinnen, wird in regelmäßigen Abständen eine Ausbildungsplatzumfrage durchgeführt, die für 2020 zu folgenden Ergebnissen führte:

Wie stand es im Ausbildungsjahr 2020/2021 um Ihr Ausbildungsangebot?

In Prozent der Unternehmen

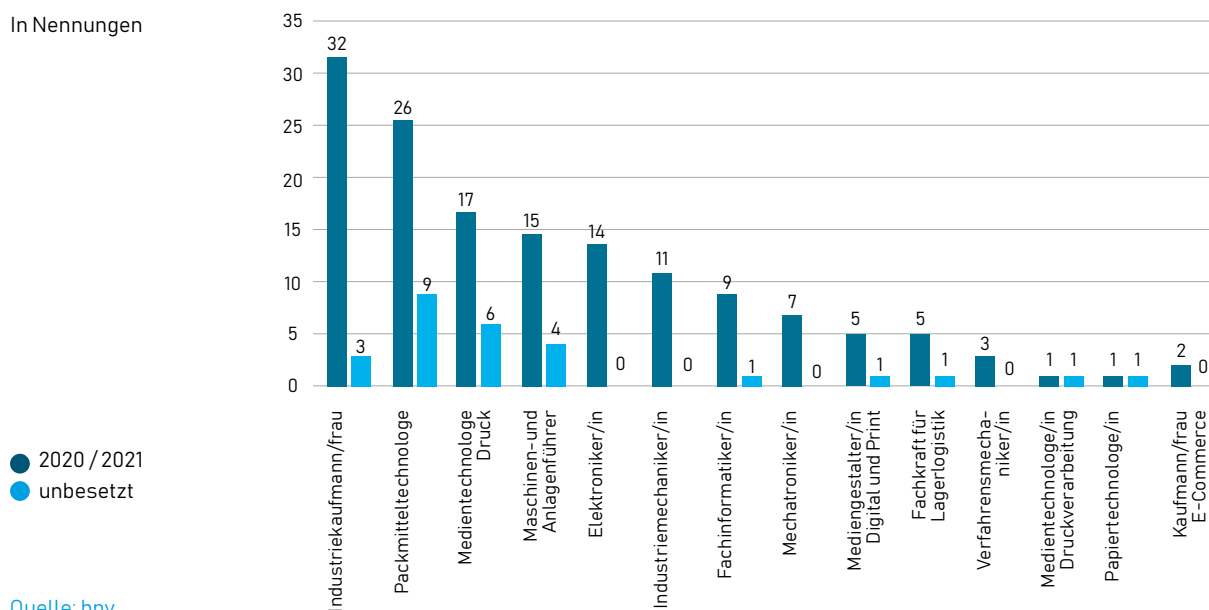


19/20	
Nach Bedarf	55%
Über Bedarf	10%
Unter Bedarf	22%
Nicht ausgebildet	13%

Quelle: hpv

Auszubildende in Ausbildungsberufen 2020/2021 (absolut)

In Nennungen



Quelle: hpv

III. ES GIBT SIE SCHON, DIE ERFOLGE!

Der beste Absolvent deutschlandweit im Ausbildungsberuf Packmitteltechnologie kam 2020 aus einem Betrieb in Rheinland-Pfalz. Der 28-Jährige hat seine Ausbildung zum Packmittel-Technologen bei einem unserer Mitgliedsunternehmen als Bester seines Fachs abgeschlossen.

„Sich in neue Herausforderungen hineinzufuchsen und Probleme zu lösen, das begeistert mich am meisten“, so der Auszubildende, der den Fortschritt in Richtung Industrie 4.0 im Betrieb weiter antreibt. Er programmiert Maschinen, optimiert die technischen Abläufe, visualisiert Daten, baut selbst Werkzeuge und kann sich so verwirklichen.

Der DIHK hat auch 2020 die 206 bundesbesten Azubis geehrt. Statt einer Präsenzveranstaltung gab es eine virtuelle Bestenehrung, die abrufbar ist unter:

<https://bestenehrung.dihk.de>

Erneut wurde die Veranstaltung von Barbara Schöneberger moderiert. Grußworte kamen von der Bundeskanzlerin sowie Glückwünsche von Prominenten.



**RHEINISCHER UNTERNEHMERVERBAND
STEINE UND ERDEN E. V. (NEUWIED)**

VIRTUELLES SEMINARANGEBOT UND MOBILE ARBEIT

Der Rheinische Unternehmerverband Steine und Erden e. V. hat sein Seminarangebot seit dem Frühjahr 2020 aus pandemiebedingten Gründen vollständig auf Videokonferenzen umgestellt. Auch die Mitgliederversammlung wurde erstmals virtuell durchgeführt.

Als der erste Lockdown der Corona-Pandemie verhängt war, informierte der RUV seine Mitgliedsunternehmen noch im März 2020 in zwei sehr gut besuchten Online-Seminaren über das plötzlich stark nachgefragte Instrument der Kurzarbeit. Es folgten in kontinuierlichen Abständen weitere Webinare aus dem arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bereich wie auch zu Themen wie „Stark in der Krise“, „Resilienz“ und „Effizientes Leiten von Online-Meetings“.

Der Arbeitskreis „Bildung und Demografie“ wurde im Rahmen der Verbändekooperation Steine|Erden|Keramik neu gegründet. Er bietet Interessenten Raum für den Erfahrungsaustausch und Impulse durch externe Fachvorträge, beispielsweise zum Thema „Employer Branding“. Die weiteren Projekte mit dem Studienseminar Neuwied sowie dem Berufsförderungswerk Vallendar werden weiterverfolgt, sobald wieder Präsenzveranstaltungen und Werksführungen stattfinden können.

Das Tagesgeschäft war wiederum geprägt von der arbeitsrechtlichen Beratung und Vertretung unserer Mitgliedsunternehmen vor den Arbeitsgerichten sowie der Unterstützung bei Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene durch die Verbandsjuristen. Im Vordergrund standen zunächst Corona-bedingte Fragestellungen zu Freistellung, Quarantäne, Mobiles Arbeiten, Hygienekonzepte, Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz sowie Maskentrage- und Testpflichten. Daneben wurden von mehreren Mitgliedsfirmen Personalanpassungen geprüft und zum Teil bereits umgesetzt. Die Produktionsabläufe in den Betrieben konnten trotz einiger Phasen der Unsicherheit weitgehend aufrechterhalten werden.

Die Verbands-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den Lockdown-Phasen vermehrt von zu Hause gearbeitet. Hier zahlten sich die digitalen Modernisierungsmaßnahmen der vergangenen Jahre aus, um auch diese Herausforderung zügig umzusetzen und dennoch in vollem Umfang arbeitsfähig zu bleiben.

Im Tarifbereich Steine und Erden wurde ein neuer Entgelttrahmentarifvertrag mit aktualisierter Entgeltgruppeneinteilung vereinbart. Aufgrund der hohen Erwartungshaltung der Arbeitnehmerseite gestalteten sich die Tarifverhandlungen erneut schwierig, konnten jedoch letzten Endes erfolgreich abgeschlossen werden.

Die Mitgliederversammlung fand im Oktober 2020 in virtueller Form statt. Es standen in diesem Jahr keine Neuwahlen des Vorstands an, so dass der Rheinische Unternehmerverband weiter von Heike Horn (SCHAEFER KALK GmbH & Co. KG) als Vorsitzende und ihrem Stellvertreter Michael Steuler (Steuler Services GmbH & Co. KG) geführt wird, nachdem der langjährige stellvertretende Vorsitzende Thomas Seger (RHI Urmitz AG & Co. KG) aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

VERBAND DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE HESSEN, RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V.

I. WIRTSCHAFTLICHE SITUATION 2020

Sämtliche Konjunkturzahlen des Jahres 2020 stehen unter dem Einfluss der Corona-Krise und sind bis auf wenige Ausnahmen rückläufig, oft im zweistelligen Prozentbereich. Dabei ist Bekleidung durch die Lockdown-Maßnahmen deutlich stärker betroffen als Textil.

Die Umsätze sanken mit insgesamt 11,4 Prozent deutlich. Bekleidung verzeichnet insgesamt 19 Prozent weniger Umsatz als im Vorjahr. Insbesondere im ersten Lockdown im Frühjahr sind die Umsätze teils um 45 Prozent eingebrochen. Textil war mit 6,7 Prozent Umsatzminus weniger betroffen. Zwar haben zum Beispiel die Automobilzulieferer in der ersten Jahreshälfte hohe Verluste hinnehmen müssen, allerdings haben Teilsegmente wie Vliesstoffe oder die Heimtextilien sogar zulegen können.

Die Exporte sind ebenfalls stark rückläufig, nur nach China konnten über das gesamte Jahr hinweg mehr Produkte ausgeführt werden. Insbesondere in die für die Branche wichtigen EU-Länder wurde weniger exportiert.

Die Importe sind ebenfalls aufgrund der Pandemie eingebrochen, mit der wesentlichen Ausnahme für Produkte im Zusammenhang mit der Produktion von Masken. Aus diesem Grund vervielfachen sich die Importe aus Asien in diesem Bereich. Die Beschäftigung in Deutschland sinkt im Jahresdurchschnitt um 5,8 Prozent, zum Ende des Jahres 2020 waren es sogar 6,1 Prozent Minus. Textil verlor im Schnitt 4,4 Prozent der Mitarbeiter, bei Bekleidung waren es minus 8,7 Prozent. Die Beschäftigungsaussichten sind aufgrund der anhaltenden Krise getrübt, es wird mit weiterem Beschäftigungsabbau im Laufe des Jahres 2021 gerechnet.



STFI- Sächsisches Textilforschungsinstitut e.V. (STFI)
Foto: STFI/Wolfgang Schmidt

Der Bekleidungseinzelhandel ist aufgrund des zweimaligen Lockdowns im Jahr 2020 extrem getroffen: 24,8 Prozent Umsatzrückgang wurden im Gesamtjahr verzeichnet. Dagegen konnte der Einzelhandel insgesamt sogar zulegen (5,4 Prozent). Im Bekleidungssegment konnten aber auch die starken Zuwächse beim Onlinehandel die Rückgänge im stationären Handel nicht annähernd ausgleichen.

II. MITTELSTAND 4.0-KOMPETENZZENTRUM TEXTIL VERNETZT

Trotz dieser herausfordernden Rahmenbedingungen begleiten wir als Textil- und Bekleidungsverband engagiert und zukunftsorientiert unsere Mitgliedsunternehmen. So ist das Thema Digitalisierung in unserer Branche sehr präsent, insbesondere im Rahmen der Initiative „Kompetenzzentrum Textil vernetzt“. Das „Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Textil vernetzt“ begleitet insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Textil- und Bekleidungsindustrie, des Textilmaschinenbaus und der angrenzenden sowie übergreifenden Branchen bei den aufkommenden Veränderungen im Bereich der Digitalisierung. Das Netzwerk hilft dem textilen Mittelstand, Potenziale und Chancen der Digitalisierung zu erkennen. Mitgliedsunternehmen erhalten unter anderem Hilfestellung zu folgenden Themen:

- Wofür und wie können Assistenzsysteme in einem Textilunternehmen zum Einsatz kommen?
- Wie lassen sich betriebliche Prozesse beschleunigen und überwachen, bestehende Anwendungen nachrüsten oder eine kundenindividuelle Herstellung von Produkten im Ladengeschäft umsetzen?
- Wie können Mitarbeiter digitale Kompetenzen erwerben und wie bindet man sie langfristig an sein Textilunternehmen?
- Wie profitieren die Kunden der Textilunternehmen von smarten Produkten? Wie kann ein Textilunternehmen nachhaltiges Wirtschaften gewährleisten?
- Welche smarten Sensorsysteme eignen sich für die Produktion, und wie können sie in einem Textilunternehmen implementiert werden?

„TEXTIL VERNETZT“ MACHT TEXTILUNTERNEHMEN FIT IN FÜNF SCHRITTEN:

Informieren: Digitalisierung verstehen

Was ist Industrie 4.0? Wie kann das eigene Unternehmen davon profitieren? Textil vernetzt vermittelt Wissen durch Veranstaltungen und Kontakt mit Unternehmen, die bereits Digitalisierungslösungen anwenden.

Demonstrieren: Digitalisierung erleben

Wie werden neue Technologien bereits heute umgesetzt? In den Schaufenstern des Zentrums wird Digitalisierung erlebbar. Im Fokus stehen Fachinformationen sowie die Möglichkeit zum Experimentieren an den Demonstratoren.

Qualifizieren: Digitalisierung lernen

Welche Kompetenzen braucht man? Wie baut man sie auf? Nutzung von Schulungsmöglichkeiten des Zentrums im Hinblick auf die Anwendung von Digitalisierungsprozessen im eigenen Unternehmen. Hilfestellung wird gegeben bei der Qualifizierung eigener Mitarbeiter.

Konzipieren: Digitalisierung gestalten

Ist das eigene Unternehmen bereit? Was sind die nächsten Schritte? Gemeinsam mit dem eigenen Unternehmen werden Digitalisierungspotenziale im eigenen Unternehmen erfasst, aktuelle Prozesse untersucht, daraus Handlungsfelder abgeleitet und ein individueller Projektplan entwickelt.

Umsetzen: Digitalisierung können

Wie kann man die Digitalisierung im eigenen Unternehmen umsetzen? Wie findet man den richtigen Partner dafür? „Textil vernetzt“ findet mit dem Unternehmen Lösungen für die ersten Schritte in Richtung Digitalisierung oder das nächste große Innovationsprojekt und hilft bei der konzeptionellen Ausarbeitung.



VEM.DIE ARBEITGEBER E.V.

Während sich unsere Mitgliedsunternehmen Anfang Januar noch auf ein „business as usual“-Jahr einstellten, überholte die Realität alle Planungen. Die Pandemie brach mitten in die M+E-Tarifrunde herein. Einer Ahnung folgend, hatten wir unsere Unternehmen bereits in der ersten Januarwoche mit Pandemieplänen, Leitfäden und Checklisten zum mobilen Arbeiten im Homeoffice ausgestattet. Dass dies eine vorausschauende Entscheidung war, wurde jedem spätestens Mitte März 2020 bewusst. Neben der parallel bestehenden Rezession bestimmte fortan auch Sars-CoV 2 das vergangene Jahr. Abreißende Lieferketten, Schul- und Grenzsicherungen sowie Auftragseinbrüche in teils historischem Ausmaß führten zu wenig Langeweile im verbandlichen Beratungsgeschäft.

Die vollständige Umstrukturierung der Arbeitsweise oder die Digitalisierung von Prozessen, quasi über Nacht, warf in allen Betrieben viele Fragen auf. Zusätzlich sorgten unter anderem die neuen Arbeitsschutzstandards sowie Fragen zum Unfall- und

Datenschutz im Homeoffice für Unsicherheit. Wir als Verband konnten die Unternehmen mit eigenen Erfahrungen auf Augenhöhe beraten. Binnen weniger Tage hatten wir Anfang März den gesamten Verband zu 100 Prozent auf Homeoffice umgestellt und unsere Beratungszeiten bis in die Abendstunden ausgeweitet. So war die individuelle Beratung problemlos von zu Hause aus möglich, und auch die M+E-Tarifrunde 2020 endete erfolgreich mittels Videokonferenzen in einem Tarifabschluss. In der Folgezeit unterstützten wir unsere Mitglieder mit zahlreichen neuen Handlungshilfen, Leitfäden, Personaloptimierungskonzepten, intensiver Beratung, Videoschulungen und vielem mehr.

Es gab 2020 aber auch verbandliches „business as usual“. Die Sicherung der Nachwuchskräfte haben wir neben dem Corona-Troubleshooting ebenso wenig aus den Augen verloren wie die Zukunft. Gegenüber den nächsten Generationen von Fachkräften haben wir eine Verantwortung, der wir alle nachkommen müssen. Angefangen bei den Kleinsten tüftelten auch in 2020 wieder Grundschulkinder bei den beliebten Techniktagen an Computern und lernten dabei spielerisch viel über Technik und IT. Auch die Auszubildenden unserer Mitgliedsunternehmen kamen nicht zu kurz. Das Planspiel „Wirtschaft in der Praxis – Das System der sozialen Marktwirtschaft“ vermittelte praxisbezogene grundlegende Kenntnisse und Zusammenhänge über Wirtschaft und Gesellschaft. Beide Formate gehören seit Jahren zu unserem festen Angebot und sind stets ausgebucht.

Zusätzlich engagiert sich unser Tochterunternehmen, die vem.die akademie GmbH, bei der Qualifizierungsinitiative NETZWERK Q 4.0. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt hat das Ziel, Ausbildungsverantwortliche digital fit zu machen. Wir setzen das Projekt in Rheinland-Rheinhausen um und freuen uns über reges Interesse unserer Mitglieder an der Initiative. Es entstehen Qualifizierungsangebote im Blended-Learning-Format – eine Kombination aus Präsenzveranstaltungen und E-Learning, an denen Unternehmen kostenfrei teilnehmen können. Digitale Vernetzung, additive Fertigung, Datenschutz und digitale Kommunikation sind nur einige der Themen, die im Projekt entwickelt und bis Ende 2022 angeboten werden.

Für 2021 freuen wir uns vor allem auf den persönlichen Austausch in einer Zeit mit deutlich weniger Corona-Infizierten und vielen Geimpften. Gemeinsam mit unserem neuen Vorstandsvorsitzenden, Thomas Merfeld, möchten wir nach vorne schauen, um Perspektiven zu schaffen und Chancen zu nutzen. Die nächsten Jahre sind für uns alle zukunftsweisend. Wir wollen sie gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten.



ARBEITGEBERVERBAND ENERGIE SÜDWEST E. V.

Die Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Energie Südwest e. V. stehen weiterhin vor großen Herausforderungen. Der Preisdruck ist hoch und die Wechselbereitschaft der Kunden steigt. Zudem gibt es erhebliche Belastungen aufgrund der Regulierung, die Kosten verursacht, die erlösseitig durch die Netzentgelte nicht gedeckt werden. Maßnahmen zu den immer ambitionierteren Klimaschutzzielen wirken erheblich auf das Kerngeschäft. Sie reduzieren nicht nur den Absatz, sondern erhöhen zugleich auch signifikant den Wettbewerb und die damit verbundene Wechselbereitschaft. Angesichts der Corona-Pandemie wird sich eine im Handel und in der Gastronomie beginnende Insolvenzwellen zeitversetzt auf die Energieversorger und deren IT-, Logistik-, Abrechnungs- und Forderungsmanagementdienstleister in Form von steigenden Zahlungs- und Forderungsausfällen auswirken.

Vor diesem Hintergrund ist eine maßvolle Tarifpolitik gefragt. Für den Arbeitgeberverband Energie Südwest wurde die Vergütungstarifrunde 2021 am 24.02.2021 mit folgendem Ergebnis abgeschlossen:

- Die Tabellenvergütungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen sich ab dem 01.02.2021 um 2,2 Prozent und ab dem 01.07.2022 um weitere 1,2 Prozent und sind frühestens zum 30.04.2023 kündbar.
- Die Ausbildungsvergütungen werden gleichlautend erhöht.
- Die Vergütungstabelle für Mitarbeiter, die ab dem 01.05.2002 in ein Unternehmen eingetreten sind, wird um zwei Stufen erweitert. Diese Tabellenstruktur wird bis zum 31.12.2029 festgeschrieben.

Außerdem wurde der Tarifvertrag über die befristete Übernahme von Auszubildenden für die Laufzeit des Vergütungstarifvertrages wieder in Kraft gesetzt.



LDEW LANDESVERBAND DER ENERGIE- UND WASSERWIRTSCHAFT HESSEN/RHEIN- LAND-PFALZ E. V.

Im vergangenen Jahr standen wir natürlich vor besonderen Herausforderungen: Wie halten wir den Dialog mit unseren Mitgliedern und mit der Politik aufrecht? Wie organisieren wir den Austausch unserer Mitgliedsunternehmen untereinander?

Doch die Pandemie hatte auch einen positiven Effekt – zumindest in unserem Bereich: Einen starken Schub im Bereich der Digitalisierung. Die Energie- und Wasserwirtschaft darf stolz darauf sein, dass digitale Infrastrukturen zu jedem Zeitpunkt zuverlässig zur Verfügung standen. Eine Leistung, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem in den Leitwarten und in der Instandhaltung, trotz schwierigster Bedingungen ermöglichten.

Inhaltlich befassten wir uns mit der LDEW-Roadmap, in der wir die für uns wichtigsten Bereiche „Erneuerbare und effiziente Erzeugung“, „Energieverbrauch, Gebäude, Verkehr“, „Übertragung und Infrastruktur“ und „Wasser und Ressourcenschutz“ einordneten und künftige Erwartungen und Anforderungen ins Verhältnis setzten. Diese konnten wir auch den Landtagsparteien vorstellen und mit ihnen in den Austausch treten.

Die Entwicklung der Finanzierung der Netzinfrastuktur bereitet den Stromnetzbetreibern große Sorgen, da die Verzinsung extrem gesenkt werden soll, die neuen und zusätzlichen Aufgaben jedoch stetig wachsen.

Im Wasserbereich legten wir einen Schwerpunkt auf die Problematik der Nitrateinträge in das Grundwasser. Hier bestehen aus unserer Sicht große Handlungsbedarfe hinsichtlich der Konkurrenzen Landwirtschaft – Trinkwasserschutz, die noch nicht ausreichend geklärt sind.



VEREINIGUNG DER ARBEITGEBERVERBÄNDE
VERKEHRSGEWERBE RHEINLAND-PFALZ E. V.

Bei den seit Anfang des Jahres 2019 mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di über insgesamt 15 Verhandlungsrunden geführten Mantel- sowie Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen für das private Verkehrsgewerbe auf der Straße konnte auch bis Sommer letzten Jahres keine Annäherung erzielt werden. Vielmehr bahnten sich nach einer von ver.di durchgeführten Urabstimmung ab dem 1. Schultag nach den Sommerferien in Rheinland-Pfalz unbefristete landesweite Streiks im ÖPNV an.

Nur durch die politische Zusage, die im zweifelhaften Bereich liegende Tarifforderung der Gewerkschaft durch die öffentliche Hand über einen Rheinland-Pfalz-Index auszugleichen, konnten die Streiks in wahrlich letzter Sekunde abgewendet werden. Ein Tarifabschluss, der für das Fahrpersonal im ÖPNV durchschnittliche Lohnsteigerungen von über 13 Prozent sowie die Zahlung einer Corona-Beihilfe vorsah, mit einer Laufzeit von lediglich sieben Monaten, war der „Preis“ dafür.

Seit Herbst letzten Jahres erarbeitet nunmehr eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des Verkehrs- und Arbeitsministeriums, der Verbände und Zweckverbände sowie der Sozialpartner, einen Index, mit dem künftig Personalkostensteigerungen fortgeschrieben werden sollen. Aktuell zeichnet sich zumindest ein Konsens für den von den ÖPNV-Unternehmen nicht kalkulierbaren Anstieg der Personalkosten aus dem Abschluss vom Sommer letzten Jahres ab.

Die Gewerkschaft hat den Lohntarifvertrag nunmehr wieder zum 31. März 2021 gekündigt; in den Betrieben kursieren bereits Flyer von ver.di mit Forderungen im Mantel sowie im Entgelt, die in der Summe 20 Prozent + x betragen dürften.

Vor dem Hintergrund, dass die privaten ÖPNV-Unternehmen nach europaweiten Ausschreibungen an Verträge mit einer Laufzeit von bis zu zehn Jahren gebunden sind, werden sie ohne eine konkrete Planungssicherheit im Hinblick auf die Indizierung der Personalkostensteigerungen und damit die Umsetzung eines Rheinland-Pfalz-Index auf derartige Forderungen nicht ansatzweise eingehen können.



IGZ INTERESSENVERBAND DEUTSCHER
ZEITARBEITSUNTERNEHMEN E. V.

DIGITAL IST DAS NEUE NORMAL, AUCH BEI DEN VERANSTALTUNGSFORMATEN DES IGZ

So waren auch bei der Veranstaltung PERSONAL. PRAXIS.MITTE, die rund 200 Teilnehmer nur virtuell vertreten. Dennoch sollten die Informationen auch auf diesem Wege nicht zu kurz kommen.

Dr. Martin Dreyer, stellvertretender iGZ-Hauptgeschäftsführer, ging auf das bevorstehende Verbot der Zeitarbeit in der Fleischindustrie ein. Ein Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den Arbeitgebern der Fleischindustrie könne für Abmilderung sorgen, sagte er. Parallel werde auch verfassungsrechtlich gegen diese Regel vorgegangen. VhU-Hauptgeschäftsführer Dirk Pollert sprach in seiner anschließenden Keynote von der Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument, das die Wirtschaft beim Wiederaufbau nach Corona unterstützen könne.

NEUE ARBEITSMARKTGENERATION

Prof. Dr. Jutta Rump von der Hochschule Ludwigs-
hafen wies in ihrem Vortrag auf Veränderungen bei der Rekrutierung hin, gekennzeichnet durch die demografische Entwicklung und die zunehmende Digitalisierung. Vor allem für die Digitalisierung habe die Coronakrise „wie ein Brandbeschleuniger gewirkt“. Klar sei, dass junge Generationen während und nach der Corona-Krise neue Ansprüche an den Beruf entwickelt hätten. Sicherheit, aber auch der Zeitaufwand und der „Purpose“ – also die Sinnfindung im Beruf – würden an Relevanz gewinnen.

ZEITARBEIT IM WAHLKAMPF

In der von Marcel Speker moderierten Talkrunde sprachen Dr. Lutz Meyer, Wahlkampfberater und Kommunikationschef des VDA, Andrea Resigkeit, Leiterin des iGZ-Hauptstadtbüros sowie FDP-MdB Johannes Vogel über die kommende Bundestagswahl und über politische Einflussmöglichkeiten der Zeitarbeitsbranche. (GB)

VORSTAND

LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ



PRÄSIDENT

DR. GERHARD F. BRAUN
Vorsitzender des
Beirats der HEGER Gruppe



VIZEPRÄSIDENT

DIPL.-ING. CHRISTIAN METZGER
Werkleiter Bamberg u. Projekt-
verantwortlicher für Strategie und
Revitalisierung Europa Nord Michelin
Reifenwerke AG & Co. KGaA



SCHATZMEISTER

DIPL.-ING. JOHANNES HEGER
Geschäftsführender
Gesellschafter
HegerGuss GmbH



THOMAS BRAHM
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe



ACHIM HAUPT
Geschäftsführer
Julius Haupt GmbH



DR. WERNER HITSCHLER
Mitglied des Vorstandes
Pfalzwerke Aktiengesellschaft



SANDOR GYÖRY
Geschäftsführer
AGO Stahlbau Neuwied GmbH



THOMAS MERFELD
Prokurist und Vice President HR
BOMAG GmbH



DR. SABINE NIKOLAUS
Vorsitzende der Geschäftsführung
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG



DR. HANS OBERSCHULTE
Senior Vice President
BASF SE



FRANK RODENS
Geschäftsführer
Eiffage Infra-Südwest GmbH



AXEL SCHRAMM
Verwaltungsgesellschaft
Schramm GbR



MICHAEL STEULER
Geschäftsführer
Steuler Services GmbH & Co. KG



THOMAS WEBER
Geschäftsführer Büttel GmbH

GESCHÄFTSSTELLE



Hauptgeschäftsführung
KARSTEN TACKE
 karsten.tacke@lvu.de
Assistenz
 Marion Grunwald
 Tel.: 06131 5575-27



Recht
FRANZISKA BLIEWERT
 franziska.bliewert@lvu.de
Assistenz
 Birgit Seidel
 Tel.: 06131 5575-35



Wirtschaftspolitik und Bildung
ANNE KÖHR
 (bis 31.12.2020)
Assistenz
 Susanne Werner
 Tel.: 06131 5575-26



Wirtschaftspolitik und Bildung
ALINE SCHRÖDER
 (ab 01.12.2020)
 aline.schroeder@lvu.de
Assistenz
 Susanne Werner
 Tel.: 06131 5575-26



SCHULEWIRTSCHAFT und Bildung
ANNE DROST
 anne.drost@lvu.de
Assistenz
 Susanne Werner
 Tel.: 06131 5575-26



Kommunikation
MORITZ MERGEN
 moritz.mergen@lvu.de
Assistenz
 Anke Georgi
 Tel.: 06131 5575-31

SCHULEWIRTSCHAFT RHEINLAND-PFALZ



SCHULEWIRTSCHAFT
 Vorsitzende (Schule)
DORIS JOHN
 Realschuldirektorin a. D.



SCHULEWIRTSCHAFT
 Vorsitzender (Wirtschaft)
MICHAEL STEULER
 Geschäftsführer
 Steuler Services GmbH & Co. KG



ANNE DROST
 Landesvereinigung
 Unternehmervverbände
 Rheinland-Pfalz e. V.

RECHNUNGSPRÜFER



RITA ENDRES-STEIGER
 Vorsitzende
 KOMET Druck- und
 Verlagshaus GmbH



**DIPL.-VW.
 WOLFGANG MANNHEIM**
 Geschäftsführer
 Kärlicher Ton- und
 Schamottewerke
 Mannheim & Co. KG (KTS)

BILDUNGSAUSSCHUSS



ANNE KÖHR
(Leitung) bis 31.12.2020
Landesvereinigung
Unternehmerverbände
Rheinland-Pfalz e. V. (LVU)
Hindenburgstraße 32
55118 Mainz



JÜRGEN BÖDIGE
Geschäftsführer
gzm Grafisches Zentrum Mainz
Bödige GmbH
Dekan-Leist-Straße 38
55129 Mainz



ANNE DROST
SCHULEWIRTSCHAFT
Rheinland-Pfalz
Hindenburgstraße 32
55118 Mainz



DR. JÖRG FRIEDRICH
Geschäftsführer
VDMA Verband Deutschen
Maschinen- und Anlagenbau e. V.
Landesverband Mitte
Lyonerstraße 18
60528 Frankfurt / Main



DIRK FRIEDSAM
Rheinischer
Unternehmerverband
Steine und Erden e. V.
Engenser Landstraße 44
56564 Neuwied



NADINE GIEJLO
vem.die arbeitgeber e. V.
Ferdinand-Sauerbruch-
Straße 9
56073 Koblenz



DR. MAXIMILIAN KERN
Geschäftsführer
Arbeitgeberverband Chemie
Rheinland-Pfalz e. V.
Bahnhofstraße 48
67059 Ludwigshafen



FELIX MAYER
Industrieverbände
Neustadt a. d.
Weinstraße e. V. (IVN)
Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13
67433 Neustadt /
Weinstraße



DR. PETER NEUMANN
(bis 31.12.2020) Geschäftsführer
HDS/L-Bundesverband der Schuh-
und Lederwarenindustrie e. V.
Geschäftsstelle Pirmasens
Exerzierplatzstraße 3
66953 Pirmasens



RAINER SCHLEIDT
vem.die arbeitgeber e. V.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9
56073 Koblenz



ALINE SCHRÖDER
(Leitung) ab 01.01.2021
Landesvereinigung
Unternehmerverbände
Rheinland-Pfalz e. V. (LVU)
Hindenburgstraße 32
55118 Mainz



THOMAS SEGER
Betriebsdirektor
RHI Urmitz AG & Co. KG
Rheinau 38
56218 Mühlheim-Kärlich



MICHAEL STEULER
Geschäftsführer
Steuler Services GmbH & Co. KG
Georg-Steuler-Straße 39
56203 Höhr-Grenzhausen

MITGLIEDSVERBÄNDE

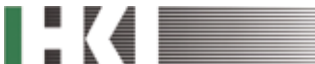
DER LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ (LVU)

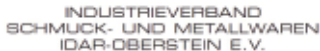
VERBAND	VORSITZENDER	GESCHÄFTSFÜHRER
BAUWIRTSCHAFT RHEIN- LAND-PFALZ E. V. Max-Hufschmidt-Straße 11 55130 Mainz 	 DIPL.-KFM. KLAUS ROHLETTER Vorstandsvorsitzender Bauunternehmung Albert Weil AG	 PROF. DR. MARTIN DOOSMANN (HGF)
GÜTESCHUTZ UND LANDESVERBAND BETON- UND BIMSINDUSTRIE RHEINLAND-PFALZ E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 JOACHIM ALTENHOFEN Geschäftsführender Gesellschafter Rausch-Therm-Stein GmbH & Co. KG	PHILIPP ROSENBERG  DIPL.-ING. DIETER HELLER 
BRAUERBUND HESSEN / RHEINLAND-PFALZ E. V. Sonnenberger Straße 46 Haus der Verbände 65193 Wiesbaden 	 STEPHAN FAHRIG Geschäftsführer Bitburger Braugruppe GmbH	 AXEL JÜRGING
VERBAND PFÄLZISCHER BRAUEREIEN E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 DR. SVEN BISCHOFF Privatbrauerei Bischoff GmbH & Co. KG	 GERD WOLLERSHEIM
ARBEITGEBERVERBAND CHEMIE RHEINLAND-PFALZ E. V. Bahnhofstraße 48 67059 Ludwigshafen 	 CHRISTIAN METZGER Direktor der Werke Bad Kreuznach und Trier Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA	 DR. BERND VOGLER (HGF)

VERBAND	VORSITZENDER	GESCHÄFTSFÜHRER
VERBAND DRUCK UND MEDIEN RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 RITA ENDRES-STEIGER Vorsitzende KOMET Druck- und Verlags- haus GmbH	 GERD WOLLERSHEIM
ARBEITGEBERVERBAND ENERGIE SÜDWEST E. V. Theaterstraße 3 30159 Hannover 	 DR. WERNER HITSCHLER Mitglied des Vorstandes Pfalzwerke Aktiengesellschaft	 DR. UWE GASSMANN
LDEW LANDESVERBAND DER ENERGIE UND WASSER-WIRTSCHAFT HESSEN / RHEINLAND-PFALZ E. V. Kupferbergterrasse 16 55116 Mainz 	 UDO BECKMANN (RHEINLAND-PFALZ) Vorstandsmitglied EWR Aktiengesellschaft	 DR. CONSTANTIN ALSHEIMER (HESSEN) Vorsitzender des Vorstandes Mainova AG
ARBEITGEBERVERBAND ERNÄHRUNG GENUSS HESSEN/RHEINLAND-PFALZ/ SAARLAND E. V. Sonnenberger Straße 46 65193 Wiesbaden 	 HARALD ZECH Geschäftsführer Zeelandia GmbH & Co. KG	 AXEL JÜRGING (HGF)
VERBAND GARTEN-, LANDSCHAFTS- UND SPORTPLATZ-BAU RHEINLAND-PFALZ E. V. UND SAARLAND E. V. Gärtnergasse 1a 55116 Mainz 	 MICHAEL GESELLCHEN Gesellchen GmbH	 ANNE SCHMIDT

MITGLIEDSVERBÄNDE

DER LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ (LVU)

VERBAND	VORSITZENDER	GESCHÄFTSFÜHRER
UNTERNEHMERVERBAND HANDWERK RHEINLAND-PFALZ E. V. Uwe-Beyer-Straße 73 55128 Mainz 	 STEFAN ZOCK Geschäftsführer BRAND Ladenbau GmbH	 HERMANN HUBING
VERBAND DER HOLZ- UND KUNSTSTOFFVERARBEITENDEN INDUSTRIE RHEINLAND-PFALZ E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 AXEL SCHRAMM Verwaltungsgesell- schaft Schramm GbR	 CLEMENS LÜKEN
INDUSTRIEVERBÄNDE NEUSTADT A. D. WEINSTRASSE E. V. (IVN) Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße	 DIPL.-ING. JOHANNES HEGER Geschäftsführender Gesellschafter HegerGuss GmbH	 KARSTEN TACKE (HGF)
FACHVERBAND LEBEN RAUM GESTALTUNG HESSEN / RHEINLAND-PFALZ Auf der Roten Erde 9 34537 Bad Wildungen 	 STEFAN ZOCK Geschäftsführer BRAND Ladenbau GmbH	 HERMANN HUBING
VERBAND DER NAHRUNGSMIT- TEL-INDUSTRIE FÜR DIE PFALZ E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11-13 67433 Neustadt / Weinstraße	 DIPL.-BRENNM. MATHIAS BERKEL Berkel Unternehmungen GmbH & Co. KG	 GERD WOLLERSHEIM

VERBAND	VORSITZENDER	GESCHÄFTSFÜHRER
VERBAND DER PAPIER, PAPPE UND KUNSTSTOFF VERARBEITENDEN INDUSTRIE RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 DIPL.-ING. AXEL MUHL Geschäftsführender Gesellschafter Wellpappenfabrik GmbH	 GERD WOLLERSHEIM
PFALZMETALL VERBAND DER PFÄLZISCHEN METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 DIPL.-ING. JOHANNES HEGER Geschäftsführender Gesellschafter HegerGuss GmbH	 KARSTEN TACKE (HGF)
VERBAND DER RHEINLAND-PFÄLZISCHEN SÄGE- UND HOLZINDUSTRIE E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße	 HERBERT DREISSIGACKER (1. STV. VORSITZEN- DER) Dreiso GmbH	 CLEMENS LÜKEN
INDUSTRIEVERBAND SCHMUCK UND METALLWAREN IDAR-OBERSTEIN E. V. Hauptstraße 161 55743 Idar-Oberstein 	 ACHIM HAUPT Geschäftsführer Julius Haupt GmbH	 JÖRG LINDEMANN
BDSW - BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT Am Weidenring 56 61352 Bad Homburg 	 GREGOR LEHNERT Geschäftsführer WUI - Werk- und Industrieschutz GmbH & Co. KG	 DR. HARALD OLSCHOK (HGF)  ANDREA FAULSTICH- GOEBEL (GF)

MITGLIEDSVERBÄNDE

DER LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ (LVU)

VERBAND	VORSITZENDER	GESCHÄFTSFÜHRER
INDUSTRIEVERBAND STEINE UND ERDEN E. V. (VSE) Neustadt / Weinstraße	 THOMAS WEBER Büttel GmbH	 PHILIPP ROSENBERG

FACHABTEILUNGEN VSE

KIES UND SAND HESSEN - RHEINLAND-PFALZ	AXEL ROHR Geschäftsführer Wolfgang Rohr GmbH & Co. KG
NATURSTEIN	MICHAEL JUNG Natra Gesellschaft für Natursteinverarbeitung mbH & Co. KG
NATURWERKSTEIN	MARKUS HÖBEL L. Hanbuch u. Söhne GmbH & Co. KG Natursteinwerk, Steinbruch u. Steinmetzbetrieb
RECYCLING-BAUSTOFFE HESSEN - RHEINLAND-PFALZ	THOMAS WEBER Büttel GmbH, RC Werk Worms
LAVA	PIA SCHÜTZ H. W. Schmitz Lava GmbH & Co. KG
ENERGIEROHSTOFFE	DR. JAN WEINREICH Neptune Energy Deutschland GmbH

**RHEINISCHER
UNTERNEHMERVERBAND
STEINE UND ERDEN E. V.**
 Engerser Landstraße 44
 56564 Neuwied

 **RHEINISCHER
UNTERNEHMERVERBAND
STEINE UND ERDEN e.V.**



HEIKE HORN
Geschäftsführerin
Schaefer Kalk
GmbH & Co. KG



**DR. MATTHIAS
SCHLOTMANN**

VERBAND	VORSITZENDER	GESCHÄFTSFÜHRER
VERBAND DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE HESSEN, RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 KLAUS BERTHOLD Geschäftsführer HB Protective Wear GmbH & Co. KG	 GERD WOLLERSHEIM
VERBAND DER TRANSPORTBETON- UND MÖRTELINDUSTRIE HESSEN - RHEINLAND-PFALZ E. V. Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 67433 Neustadt / Weinstraße 	 DR. FRANK HUBER Heidelberger Beton GmbH	 PHILIPP ROSENBERG
VDMA VERBAND DEUTSCHER MASCHINEN- UND ANLAGENBAU E. V. LANDESVERBAND MITTE Lyoner Straße 18 60528 Frankfurt / Main 	 STEFAN MUNSCH Munsch Chemiepumpen GmbH	 DR. JÖRG FRIEDRICH
VEM.DIE ARBEITGEBER E. V. Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 56073 Koblenz 	 THOMAS MERFELD Prokurist und Vice President HR BOMAG GmbH	 THORSTEN BRÖCKER Hauptgeschäftsführer
ARBEITGEBERVERBAND DER VERSICHERUNGS-UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND Arabellastr. 29 81925 München 	 DR. ANDREAS EURICH Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen	 DR. MICHAEL NIEBLER Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

MITGLIEDSVERBÄNDE

DER LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ (LVU)

VEREINIGUNG DER
ARBEITGEBERVERBÄNDE
VERKEHRSGEWERBE
RHEINLAND-PFALZ E. V. (VAV)

Lauterstraße 17
67657 Kaiserslautern



WOLFGANG REMPEL

Geschäftsführer
RWL Rempel +
Wittmann
Logistik GmbH



HEIKO NAGEL

FOLGENDE VERBÄNDE BILDEN DIE VAV:

VERBAND DES
VERKEHRSGEWERBES
RHEINLAND E. V. (VDV)
Moselring 11
56073 Koblenz

RALF BERNARDS
Geschäftsführer
Bernards Logistik KG

GUIDO BORNING

VERBAND DES
VERKEHRSGEWERBES
RHEINHESSEN-PFALZ E. V. (VVRP)
Lauterstraße 17
67657 Kaiserslautern

HENRIETTE KOPPENHÖFER
Geschäftsführerin
Spedition Koppenhöfer GmbH

HEIKO NAGEL

OMNIBUSVERBAND
SÜD-WEST E.V. / OSW
Wilhelm-Theodor-
Römhild-Straße 14
55130 Mainz

FRANK IMFELD
Busverkehr Imfeld

FRANK IMFELD

ARBEITGEBERVERBAND
SPEDITION UND LOGISTIK
RHEINLAND-PFALZ E. V.
Eschborner Landstraße 42-50
60489 Frankfurt / Main

TONI-BERT PAMMER
(STV. VORSITZENDER)
Working Capital Manager
Kühne + Nagel AG & Co. KG

THOMAS RÖLL

IGZ INTERESSENVERBAND
DEUTSCHER ZEIT-
ARBEITSUNTERNEHMEN E. V.

PortAL 10
Albersloher Weg 10
48155 Münster



CHRISTIAN
BAUMANN

Geschäftsführer
pluss Personalma-
nagement GmbH



WERNER STOLZ

FACHVERBAND ZIEGELINDUSTRIE
SÜDWEST E. V.

Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13
67433 Neustadt / Weinstraße



STEFAN JUNGK

Geschäftsführer
JUWÖ-Porotonwerke
Ernst Jungk & Sohn
GmbH



PHILIPP ROSENBERG

EINZELMITGLIEDER

LOHMANN GMBH & CO. KG

Irlicher Straße 55
56567 Neuwied

Postfach 14 54
56504 Neuwied

SCHOTT AG

Hattenbergstraße 10
55122 Mainz

Postfach 24 80
55014 Mainz

GREMIEN

LVU – DIE STIMME DER RHEINLAND-PFÄLZISCHEN WIRTSCHAFT

Die Landesvereinigung vertritt die Interessen der rheinland-pfälzischen Wirtschaft auch in Gremien. Diese befassen sich unter anderem mit folgenden Themenbereichen:

LANDESREGIERUNG

- Arbeitsschutz
- Behinderte Menschen
- Berufsbildung
- Bildungsfreistellungsgesetz
- Chemie
- Dialog Industrieentwicklung
- Duales Studium
- Energie
- EU-Förderfonds
- Familienpolitik
- ISB
- Klimaschutz
- Landeszentrale für politische Bildung
- Migration und Integration
- Ovaler Tisch
- Pädagogisches Landesinstitut
- Richterbenennung im Arbeits- und Sozialrecht
- Tarifausschuss für Rheinland-Pfalz
- Weiterbildung

HOCHSCHULEN / WEITERBILDUNG

- Universität Koblenz-Landau
- Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Rheinland-Pfalz (VWA)

MEDIENAUF SICHT

- Landeszentrale Medien und Kommunikation (LMK)
- RPR 1
- Südwestrundfunk (SWR)

SOZIALE SELBSTVERWALTUNG

- AOK
- Bundesagentur für Arbeit
- Deutsche Rentenversicherung
- GKV-Spitzenverband

**Zudem Mitwirkung
in den Gremien
der BDA und des BDI.**

VERBAND	ABSCHLUSS	LAUFZEIT
CHEMIEVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ	1,5 % Tarifentgelt und Ausbildungsvergütung (ab 01.07.2020) 1,3 % Tarifentgelt und Ausbildungsvergütung (ab 01.07.2021) Januar 2020 Einmalzahlung zwischen 6 - 8 % (abhängig von Schichtform) ZUSATZVEREINBARUNG: ■ Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt ■ Zukunftsbetrag (2020=9,2%; 2021=13,8%; 2022=23 % des monatlichen Entgeltes) für versch. Verwendungszwecke ■ individuelle Arbeitszeit in einem Korridor von 32 und 48 Wochenstunden ■ Mobiles Arbeiten mit doppelter Freiwilligkeit als Voraussetzung	29 Monate
VERBAND PFÄLZISCHER BRAUEREIEN E. V.	3 % für 12 Monate (ab 01.11.2019). Das Eckentgelt steigt von 3.307 € auf 3.406 €. 2,3 % für 8 Monate (ab 01.11.2020). Das Eckentgelt steigt von 3.406 € auf 3.484,50 € gleicher Anstieg auch bei Ausbildungsvergütung Der Altersvorsorgebetrag gemäß § 3 Ziff. 1 Abs. 1 Altersvorsorgetarifvertrag steigt ab 01.01.2020 von 613,50 € auf 668,50 €	24 Monate
VERBAND DRUCK UND MEDIEN RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V.	2,4 % Tarifentgelt und Ausbildungsvergütung für 13 Monate (ab 01.05.2019) 2 % Tarifentgelt und Ausbildungsvergütung für 11 Monate (ab 01.06.2020) 1 % Tarifentgelt und Ausbildungsvergütung für 12 Monate (ab 01.05.2021)	36 Monate
ARBEITGEBERVERBAND ENERGIE SÜDWEST E. V.	2,2 % (ab 01.02.2021) Erhöhung der Tabellenvergütung 1,2 % (ab 01.07.2022) Erhöhung der Tabellenvergütung Ausbildungsvergütungen werden gleichlautend erhöht	26 Monate
VERBAND GARTEN-, LANDSCHAFTS- UND SPORTPLATZBAU RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V.	3 % (ab 01.08.2019) 2,75 % (ab 01.07.2020) für die untersten Lohngruppen 7.6 ein Stundenlohn von 10,70 Euro (ab 01.08.2019), 10,90 Euro (ab 01.07.2020) Ausbildungsvergütung: Erhöhung um 35 Euro (ab 01.08.2019), um weitere 40 Euro (ab 01.07.2020)	23 Monate
VERBAND DER HOLZ- UND KUNSTSTOFF- VERARBEITENDEN INDUSTRIE E. V.	2,6 % für 12 Monate (ab 01.01.2020) 1,8 % für 9,5 Monate (ab 01.01.2021) Oktober bis Dezember 2019 jeweils eine monatliche 1. Einmalzahlung i. H. v. 150 €; Auszubildende 75 € 2. Einmalzahlung i. H. v. 90 € mit Abrechnung 09/2021 Ausbildungsvergütungen: je nach Ausbildungsjahr überproportional zwischen 6,5 und 10 %	21,5 Monate

VERBAND	ABSCHLUSS	LAUFZEIT
VERBAND DER PAPIER, PAPPE UND KUNSTSTOFF-VERARBEITENDEN INDUSTRIE RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V.	2,8 % für 12 Monate (ab 01.03.2019) 2,7 % für 15 Monate (ab 01.03.2020) 90 Euro mehr Ausbildungsvergütung	27 Monate
VERBAND DER PFÄLZISCHEN METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE E. V., VEM.DIE ARBEITGEBER E. V.	4,3 % (ab 01.04.2018) Einmalzahlung im März 2018 i. H. v. 100 Euro ab 2019 Einführung eines tariff. Zusatzgeldes pro Jahr i. H. v. 27,5 % eines Monatsentgelts + ein für alle Mitarbeiter einheitlicher Betrag (2019: 400 Euro) Für Beschäftigte Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit für bis zu 2 Jahre auf bis zu 28 Stunden zu senken Für Unternehmen Möglichkeit, mehr Mitarbeitern zu erlauben, bis zu 40 Stunden in der Woche zu arbeiten	27 Monate
BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT WIRTSCHAFTS- UND ARBEITGEBERVERBAND E. V.	1,9 % bis 6,25 % (ab 01.01.2021) Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz: 1,9 % auf 10,80 € für 12 Monate (ab 01.01.2021) 3,24 % auf 11,15 € für 12 Monate (ab 01.01.2022) Ausbildungsvergütung + 50 € (ab 01.01.2021), weitere + 50 € (ab 01.01.2022)	24 Monate
INDUSTRIEVERBAND STEINE UND ERDEN E. V.	Juli - September 2019 jeweils eine monatl. Einmalzahlung von 70 Euro 3,1 % (ab 01.10.2019) 2,3 % (ab 01.10.2020) 50 Euro mehr Ausbildungsvergütung Bereich Ziegelindustrie: 2,5 % (ab 01.11.2020) bei zwei Leermomonaten Bereich Ziegelindustrie: 2,5 % (ab 01.11.2020) bei zwei Leermomonaten	24 Monate 12 Monate
RHEINISCHER UNTERNEHMERVERBAND STEINE UND ERDEN E. V.	100 € (ab 01.09.2019) je Gruppe 2 % (ab 01.09.2020) Juni - August 2019 Einmalzahlung i. H. v. je 50 € Bereich: Feuerfest, Ton- und Schamotte-Industrie	24 Monate
RHEINISCHER UNTERNEHMERVERBAND STEINE UND ERDEN E. V.	3,1 % (ab 01.10.2019) 1,7 % (ab 01.01.2021) Ausbildungsvergütung: +50 € in 2019 je Ausbildungsjahr, weitere +35 € ab 01.01.2021 Urlaubsgeld ab 2020: 30 € / Tag Bereich: Keramik	23 Monate
VERBAND DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE HESSEN, RHEINLAND-PFALZ UND SAARLAND E. V.	2,6 % für 13 Monate (ab 01.08.2019) 2,3 % für 11 Monate (ab 01.09.2020) Einmalzahlung für Februar bis Juli 2019 i. H. v. 340 Euro	24 Monate

HERAUSGEBER

Landesvereinigung Unternehmerverbände
Rheinland-Pfalz (LVU)

Hindenburgstraße 32
55118 Mainz

Postfach 2966
55019 Mainz

Tel.: 06131 5575-0
Fax: 06131 5575-39
E-Mail: kontakt@lvu.de
Internet: www.lvu.de

REDAKTION

Moritz Mergen (V. i. S. d. P.)
Franziska Bliewert
Aline Schröder
Anne Drost

BILDNACHWEISE

S.22, 23 de Sousa
S. 26 privat
S. 28 MyrleDziak-Mahler,
MichaelFullan_@sylviaDuckworth,
privat
S. 30 Sieger@SustySensation
S. 34– 37 LVU
S.38 Reiner Voß
S. 44 Stfi-Chemnitz

GRAFIKNACHWEISE

S.8 Statistisches Landesamt,
Statistisches Bundesamt,
Bundesagentur für Arbeit
S.12 Bundesministerium für Arbeit und Soziales
S.28 Sylvia Duckworth, Michael Fullan
S.41 Statistisches Bundesamt
S.42 hpv

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit
wird auf die gleichzeitige
Verwendung männlicher und
weiblicher Sprachformen verzichtet.

