



v. 14.01.2021

Landratsamt Bad Kissingen
Kreisentwicklung, Wirtschaftsförderung
Obere Marktstr. 6, 97688 Bad Kissingen
Tel.: 0971 / 801-5180
frank.bernhard@kg.de
www.landkreis-badkissingen.de
www.facebook.com/LandkreisBadKissingen



Bildung und Coding forcieren - Kooperation von Wirtschaftsförderung und Startup Teens



Bilder: Startup Teens

Die Wirtschaftsförderung des Landkreises Bad Kissingen ist ab sofort Impact-Partner der Non Profit-Initiative STARTUP TEENS.

Ziel der Kooperation ist es, unternehmerische Bildung und Coding bei Jugendlichen in der Region noch wesentlich stärker zu verankern.

Denn 64 Prozent der Jugendlichen würden einer YouGov-Umfrage zufolge gerne gründen,

wissen aber nicht wie und 90 Prozent der Teenager nutzen regelmäßig YouTube, aber nur 11 Prozent können programmieren.

Entrepreneurship Education und Programmierkenntnisse sind aber Zukunftsfähigkeiten, die für die Jobs von morgen dringend gebraucht werden. Diese haben an den Schulen in Deutschland noch einen zu geringen Stellenwert. Die starke Zusammenarbeit von STARTUP TEENS mit regionalen Institutionen, wie der Wirtschaftsförderung des Landkreises Bad Kissingen füllt dieses Vakuum.



Das gilt im Besonderen für die digitale Bildung. Auf dem [YouTube-Kanal](#) der Initiative können Teenager nicht nur fast 100 Videos mit Lerninhalten zu unternehmerischer Bildung finden, es werden darüber hinaus ihre

Kompetenzen und Fähigkeiten beim Programmieren geschult.

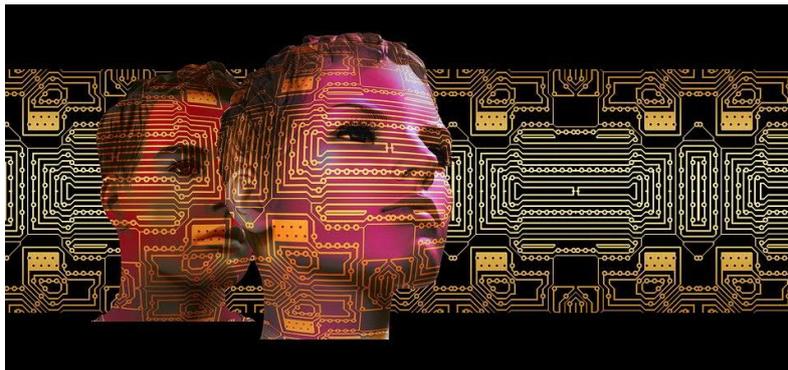
In Video-Kursen kann Schritt für Schritt erlernt werden eine App oder eine KI (Künstliche Intelligenz) zu programmieren.



Neben den digitalen Lehrvideos werden Jugendliche bei On- und Offline-Events für Unternehmertum begeistert.

Bei der Entwicklung ihrer unternehmerischen Ideen hilft ihnen ein Netzwerk mit mehr als 900 ehrenamtlich tätigen Mentor*innen und beim jährlichen Businessplan-Wettbewerb warten 7 x 10.000 € Start- oder Investitionskapital für die eigene Idee. Weitere Infos unter: www.startupteens.de

Digiscouts® - Projektstart 21. Januar 2021 – noch Plätze frei!



Nutzen Sie das Potenzial Ihrer Azubis!

Ein neues [Projekt](#) verknüpft Ausbildung und Digitalisierung: Azubis identifizieren im Betrieb Digitalisierungspotenziale und bekommen Möglichkeiten aufgezeigt, wie man im eigenen Unternehmen Digitalisierung erfolgreich umsetzen kann.

Die IHK Würzburg-Schweinfurt bietet dieses kostenfreie Projekt gemeinsam mit dem RKW Kompetenzzentrum an. Weiterführende Informationen zum Projekt erhalten Sie gerne von Julia Holleber, Email: julia.holleber@wuerzburg.ihk.de oder telefonisch 0931 4194-317.

Der Standort der Airleben Gruppe in Hammelburg - Saubere und gesunde Raumluf mit besserer Filtration und Luftreinigung und Hygiene-Schutzwänden



Bild: airleben

Schon früh hat sich die heutige [airleben Gruppe](#) in Hammelburg-Westheim niedergelassen. Einst 1997 als LBG Luftkanäle und Blechprofile Gotha GmbH gegründet, nahm bereits 2004 der zweite Standort seine Produktion in Hammelburg auf.

Standort, besser.



LANDKREIS
BAD KISSINGEN
Hier geht's los!

Vorausgegangen war eine Standortsuche, bei der die Wirtschaftsförderung des Landkreises aktiv eingebunden war. Die Wahl fiel auf eine Produktionshalle im Gewerbe-/Industriegebiet Westheim. Der Standort liegt zentral im Bundesgebiet und zum zweiten in unmittelbarer Nähe zur A 7, was aufgrund der bundesweiten Transporte damals entscheidend für die Standortwahl war. ([s. Presseartikel](#)).

Schon damals gehörten das ehem. Elisabeth-Krankenhaus in Bad Kissingen und die [Staatl. Mineralbrunnen AG in Bad Brückenau](#) zu ihren Referenzobjekten. Heute arbeiten zwei Mitarbeiter im Innendienst, zwei im Außendienst, zwei im Lager und zehn Mitarbeiter in der Produktion. Es werden primär eckige Luftleitungen produziert.

Während der Corona-Pandemie hat auch airleben seine Produktion und seinen Vertrieb umgestellt bzw. erweitert. So sind letztes Jahr

passgenaue Hygiene-Schutzwände aus Kunststoff hinzugekommen. Durch die Sensibilisierung der Menschen zum Thema Luftqualität, der Verbreitung von Viren über Aerosole und den Verordnungen der Regierung entstand eine erhöhte Nachfrage und Interesse an mobilen Luftreinigungsgeräten, der Um- und Aufrüstung von Lüftungsanlagen mit Luftreinigungskomponenten und Umsetzung von Luftfiltern mit höherer Luftfilterklasse.

Die Corona-Pandemie macht jedem von uns zunehmend bewusst, wie wichtig es ist, saubere und gesunde Luft zu atmen. Schlechte Luftqualität beeinträchtigt unsere Leistungsfähigkeit und vor allem unsere Gesundheit. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Viren sowohl durch Partikel als auch durch Aerosole verbreitet werden können. Unter Berücksichtigung der zwei Verbreitungsarten konnte airleben mit seiner Lüftungs-Fachkompetenz und Erfahrung in der Verarbeitung von Kunststoffen profitieren, um entsprechende Lösungen auf den Markt zu bringen. Airleben steht seit 23 Jahren für bessere Luftqualität in allen Gebäuden und hat 4 Themen definiert:

1. Höherer Frischluftanteil mit erhöhter Luftwechselrate, um die Virenkonzentration zu verdünnen.
2. Aufrüstung bestehender Luftfilteranlagen
3. Einsatz von mobilen Luftreinigungsgeräten als zusätzliche Schutzmaßnahme
4. Schnelle Umstellung der Produktion auf Hygieneschutzwände

Neue Produkte mit dem Qualitätssiegel Rhön



v. l.: Roland Dömling und Daniel Berghold. (Foto: Thomas Malz)

Regionale Produkte von FrankenAronia (Münnerstadt) wurden mit dem Qualitätssiegel Rhön ausgezeichnet.

Das Gesicht hinter FrankenAronia ist Roland Dömling. Auf 2 ha baut er vor den Toren Münnerstadts Aronia Beeren in Bio Qualität an. Mit dem Qualitätssiegel Rhön ausgezeichnet sind die getrockneten Aroniabeeren und der Aroniasaft im 3l Tetrapack.

Das Siegel kennzeichnet Produkte von echter Rhöner Qualität, die aus regionalen Wertschöpfungsketten stammen und mit den Zielen des UNESCO-Biosphärenreservats Rhön im Einklang stehen.

Dabei wird im Besonderen darauf geachtet, dass die Produktion, Herstellung und

Verarbeitung der Produkte – soweit möglich – in der Region Rhön stattfinden. So bleibt nicht nur mehr Geld und Arbeit in der Rhön, sondern auch ein gutes Stück Natur und Kultur erhalten. Außerdem garantieren die Produkte eine hohe Qualität ganz nach dem Motto: Klasse statt Masse.

Vergeben wird das Qualitätssiegel Rhön vom Verein Dachmarke Rhön. Seit über 10 Jahren vernetzt der Verein engagierte Rhöner Betriebe entlang der gesamten Lebensmittel-Wertschöpfungskette.

Mehr Informationen und die Partnerbetriebe des Vereines Dachmarke Rhön finden Sie unter www.marktplatzrhoen.de.

ZMI aus Elfershausen als Top-Arbeitgeber Mittelstand 2021 ausgezeichnet



Die Geschäftsführung der ZMI GmbH: Daniel Vogler, Steffen Berger und Jonathan Martin (v.l.n.r.) - © ZMI GmbH

Die ZMI GmbH erhält vom Wirtschaftsmagazin FOCUS-BUSINESS erneut die Auszeichnung „Top-Arbeitgeber Mittelstand“. Der Spezialist für HR-Software aus dem Landkreis Bad Kissingen zählt damit zu den besten mittelständischen Arbeitgebern der Branche. Deutschlandweit und über alle Branchen hinweg wurden insgesamt rund 4.000 Unternehmen ausgezeichnet. Analysiert wurden durch FOCUS-BUSINESS über 950.000 deutsche Unternehmen in der Größe 11 bis 500 Mitarbeiter sowie deren Arbeitnehmer-Bewertungen auf dem Bewertungsportal kununu.com

„Wir sind stolz darauf, dass ZMI nach 2019 in diesem Jahr erneut als Top-Arbeitgeber Mittelstand ausgezeichnet wurde“, so das Management bestehend aus Steffen Berger, Daniel Vogler und Jonathan Martin. „Auch unter den schwierigen Rahmenbedingungen der aktuellen Corona-Pandemie hat unser Team Außerordentliches geleistet. Die gleichzeitig hohe Mitarbeiterzufriedenheit bestätigt uns in unserem Handeln.“

Auch in der aktuellen Situation sucht ZMI im gesamten Bundesgebiet weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in einem spannenden und innovativen Arbeitsumfeld weiterentwickeln möchten.

Zudem bietet das Unternehmen auch 2021 am Hauptsitz in Elfershausen mehrere Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Bereichen an. Die Stellenausschreibungen und weitere Informationen zu ZMI finden sich auf dem Karriereportal unter: <https://zmi.de/karriere/>

ZMI hat sich zu einem führenden Lösungsanbieter für die Bereiche HR, Organisation und Sicherheit entwickelt. Das Portfolio umfasst branchenneutral einsetzbare Software, Hardware-Terminals und Mobile Apps für Personalzeiterfassung, Employee Self Service, Digitale Personalakte, Auftrags- und Projektzeiterfassung, Personaleinsatzplanung sowie Zutrittskontrolle. Sämtliche Applikationen sind als Cloud-Lösung (SaaS) und On-Premises verfügbar. Das Unternehmen wurde 1996 gegründet und zählt heute mehr als 40 Mitarbeiter. ZMI betreut heute bereits über 1.400 Kunden in der DACH-Region aus allen Branchen und Unternehmensgrößen von 3 bis mehr als 13.000 Mitarbeiter. Zur ZMI GmbH gehören neben dem Unternehmenssitz in Elfershausen Niederlassungen in Bochum, Hamburg, Nürnberg, München, Stuttgart und Wien. Neben Software und Hardware bietet ZMI auch umfassenden Service in Form von Beratung, Projektmanagement, Schulung und Kundensupport.

Windkanal Mainschleifenbahn und wie kommt die Sonne ins Netz? „Denker treffen Lenker“ tagen zum Thema „Energiewende gestalten – Technologien und Trends der dezentralen Energieversorgung“



Bild: AdobeStock_257608232_Thomas Reimer

Die eigene Solaranlage auf dem Dach oder ein kleines Blockheizkraftwerk im Industriegebiet prägen das Bild deutscher Städte und Gewerbegebiete. Die von der [Region Mainfranken GmbH](#) ausgerichtete Dialogveranstaltung „Denker treffen Lenker“ am 15.12.2020 stellte innovative Technologien und Trends der dezentralen Energieversorgung mainfränkischer Forschung und Unternehmen vor. Wie tragen PV-Anlagen schon heute zur Energiewende bei und wie können künftig Potenziale gehoben werden? Antworten auf diese und weitere Fragen erhielten 90 Teilnehmende in Vorträgen von renommierten Experten aus der Regiopollregion. Das etablierte Format „Denker treffen Lenker“ bringt regionale Akteure aus Wissenschaft und Wirtschaft zusammen, um Forschungs-kooperationen anzubahnen.

Gibt es einen Solarboom 2.0?

„Der Wirtschaftsstandort Mainfranken ist im Bereich Energie stark aufgestellt und Unternehmen sind mit einer nachhaltigen Strategie schon heute wirtschaftlich erfolgreich“, leitete Landrat Wilhelm Schneider, Vorsitzender der Region Mainfranken GmbH, in die Veranstaltung ein.

Obwohl die Einspeisevergütung für Solarenergie in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gesunken ist, könnte es zu einem neuen Hype in der Solarbranche kommen.

Professor Manuel Frondel vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung erläuterte in seinem Key Note Vortrag, dass Solarparkbetreiber bei den letzten Ausschreibungen ohne zusätzliche Vergütung auskommen und die Anlagen wirtschaftlich betreiben können.

Um die Ziele des Klimaschutzplans 2050 erreichen zu können, müssen jedoch künftig neue innovative Technologien der dezentralen Versorgung entwickelt werden. Um den Solaranlagen auf Privat- und Gewerbedächern einen Schub zu verleihen, sollte nach seiner Einschätzung die Stromsteuer abgeschafft werden.

„Doch einmal eingeführte Steuern werden höchstens reduziert, nicht abgeschafft“, kommentierte er im Gespräch mit Moderator Prof. Oliver Mayer von der Bayern Innovativ GmbH.

Rundum nachhaltig



Michael Albert und Staatsministerin für Digitales Judith Gerlach (Bild: Rudi Merkel)

Bei der preisgekrönten [Albert Haus GmbH & Co. KG](#) aus Burkardroth nimmt die Nachhaltigkeit in der Unternehmensphilosophie einen sehr hohen Stellenwert ein. So sind etwa alle Produktionshallen und Verwaltungsgebäude mit Solaranlagen ausgestattet und erzeugen über 80 Prozent des eigenen Strombedarfs. Darüber hinaus werden in Eigenregie die Holzreste aus der Produktion in einer Hackschnitzelanlage zu Pellets verarbeitet und zum Heizen der Gebäude verwendet.

Umwelt, besser.



LANDKREIS
BAD KISSINGEN
www.lk-kissingen.de

Um auch die Fertighäuser zukünftig energieautark ausstatten zu können, berichtete Geschäftsführer Michael Albert, wird aktuell in einer Forschungskoopeation der Einbau von Wasserstoffspeichern in Fertighäusern wissenschaftlich erarbeitet. „Auf all unseren Dächern sind hocheffiziente PV-Anlagen,

sodass die Ausrichtung keinen wesentlichen Unterschied in der Ausbeute darstellt. Für die meisten Betriebe ist solch eine Anlage rentabel und empfehlenswert“, kommentierte Michael Albert.

Innovationen auf die Schiene bringen

Seit über 20 Jahren erforscht Professor Walter Baur von der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt Kleinwindenergieanlagen. Langsamläufer mit vielen Rotorblättern – etwa wie die Anlage am Gut Heuchelhof in Würzburg – und deren Eigenschaften werden an der Fakultät Kunststofftechnik und Vermessung erforscht. Üblicherweise werden die Prototypen im Windkanal getestet.

Jedoch beschreitet Professor Baur auch hier innovative Wege: Auf der Mainschleifenbahn hat der Pionier die Praxistauglichkeit von Kleinwindenergieanlagen getestet, indem die Anlagen auf ausrangierte Wartungslokomotiven montiert wurden. Einen wesentlichen Teil tragen die Kleinwindanlagen (noch) nicht zum Energiemix bei, die größte Hürde ist laut dem mainfränkischen Experten ein fehlendes Smart Grid – also ein intelligentes Stromnetz. Abschließend berichtete er von seinen eigenen Erfahrungen, energieautark zu leben: „Bei starkem Verbrauch hast du Disko in der Bude, aber im Normalbetrieb gibt es keinerlei Schwierigkeiten.“

Kombination aus Solar- und Windkraft

Eine weitere Erfindung zeigte Dieter Irl, Inhaber der Cross Wind Energy Systems, der von seiner kombinierten Anlage aus Solar- und Windkraft berichtete. „Die Anlagen eignen sich vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen, da die Amortisationszeit bei nur fünf bis acht Jahren liegt“, meint Geschäftsführer Irl.

Die lebhafteste Diskussion unterstrich die Dringlichkeit des Themas. Auf Wunsch der Teilnehmenden sollen nun weitere Aktionen zum Thema Energiewende durchgeführt werden.

Heiligenfeld Kliniken zum vierten Mal Top-Arbeitgeber



Fotomontage: Kai Fraass

Bad Kissingen – Die Heiligenfeld GmbH mit Kliniken in Bad Kissingen, Uffenheim, Waldmünchen und Berlin wurde erneut als „Leading Employer“ ausgezeichnet.

Damit zählt die Klinikgruppe laut den Verantwortlichen des Arbeitgeber-Bewertungssystems zu den Top-ein-Prozent der Arbeitgeber in Deutschland.

Bereits zum vierten Mal in Folge konnte sich die Heiligenfeld GmbH die begehrte Auszeichnung sichern, die von der „Institute of Research & Data Aggregation GmbH“ herausgegeben wird. Die Leading Employer-Studie berücksichtigt für

die Beurteilung der Unternehmensperformance die Arbeitgeberqualitäten und Talentkommunikation – dazu zählen die Stellenanzeige- und die Karriere- sowie die Mitarbeiterzufriedenheit und Angebote für Arbeitnehmer.

Es handelt sich um eine analog zum Stiftung-Warentest-Prinzip unabhängig durchgeführte Untersuchung auf der Basis mehrerer Millionen Metadaten.

In allen untersuchten Bereichen erzielte [Heiligenfeld](#) dabei überdurchschnittliche Bewertungen.

Programm „Initiative Inklusion“ bis zum 31.12.21 verlängert - Zuschüsse bis zu 10.000 Euro



Um die rechtskreisübergreifende Integrationsarbeit vor Ort auch weiterhin zu unterstützen, wurde durch das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales das Programm „Initiative Inklusion“ bis zum 31.12.2021 verlängert.

Damit können Betriebe für diesen Personenkreis weiterhin bei der Schaffung eines neuen Ausbildungsplatzes oder Arbeitsplatzes für Ältere über das örtliche

Integrationsamt bis zu 10.000 € Prämie erhalten.

Eine Kombination dieser Prämie mit z. B. einem Ausbildungs- oder Eingliederungszuschuss (u.a. auch §16e SGB II) seitens der Agenturen für Arbeit bzw. der Jobcenter, ist möglich.

Weiterführende Informationen zum Programm „Initiative Inklusion“ können über die [Homepage des Zentrum Bayern Familie und Soziales](#) eingesehen werden.

Richtlinie zur „Förderung unternehmerischen Know-hows“ verlängert

Mit Wirkung zum 01.01.2021 wurde die Richtlinie zur Förderung unternehmerischen Know-hows um zwei Jahre verlängert.

Jedes Unternehmen kann im Verlängerungszeitraum (also bis 2022) nur einen Antrag auf Förderung in einer der drei Beratungsarten stellen. Bei einer Beratung als Unternehmen in Schwierigkeiten kann das Unternehmen nach einer Unternehmenssicherungsberatung noch einen Antrag auf Förderung einer Folgeberatung stellen.

Das Programm "Förderung unternehmerischen Know-hows" fördert Beratungen kleiner und mittlerer Unternehmen. Die Unternehmen können sich von qualifizierten, Beraterinnen und Beratern zu allen wirtschaftlichen, finanziellen, personellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung beraten lassen.

Die IHK ist regionaler Ansprechpartner und steht für Fragen zum Förderprogramm zur Verfügung. Dusel, Daniela | 0931-4194-296 | daniela.dusel@wuerzburg.ihk.de

[Nähere Infos finden Sie hier.](#)

Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ wird ausgebaut - Azubis sind die Fachkräfte von morgen!



Gerade wurde das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ weiter ausgebaut, indem die Fördervoraussetzungen für Ausbildungsprämien deutlich erleichtert und die Übernahmepremien und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung bis Mitte 2021 verlängert wurden. Die Änderungen gelten für kleine und mittelständische Betriebe und auch rückwirkend für bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse.

Hier alle Informationen im Überblick:

1. Ist ein Betrieb schwer von den Folgen der Corona-Krise betroffen, bildet aber im Ausbildungsjahr 2020 genauso viele Azubis aus wie in den Jahren davor, erhält dieser 2.000 Euro Ausbildungsprämie je abgeschlossenen Ausbildungsvertrag. Die Ausbildungsprämie plus gibt es für jeden zusätzlichen Vertrag und beträgt 3.000 Euro. Die Zuschüsse werden nach erfolgreich abgeschlossener Probezeit ausgezahlt.
2. Bildet ein Ausbildungsbetrieb trotz erheblicher Kurzarbeit weiterhin aus,

wird er mit 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung für die betreffenden Monate bis Ende Juni 2021 gefördert.

3. Betriebe, die Azubis aus Corona-bedingten Insolvenzbetrieben übernehmen, erhalten eine Prämie von 3.000 Euro pro übernommenen Azubi. Das gilt unabhängig von der Betriebsgröße bis Ende Juni 2021.
4. Ist ein Ausbildungsbetrieb stark von der Pandemie betroffen und die Fortsetzung der Ausbildung dadurch in Gefahr, können andere Betriebe oder Berufsbildungsstätten die Auszubildenden temporär übernehmen - dafür werden sie dann gefördert.

Wie kann die Förderung beantragt werden?

Ausbildungsbetriebe wenden sich dafür an ihre zuständige Agentur für Arbeit. [Praktische Infos zu Voraussetzungen und Anträgen:](#)

[Weitere Infos zu den aktuellen Regelungen:](#)

TIC-PEA: Telemedizin hilft Neugeborenen und Säuglingen



Foto: Unsplash

Etwa 200-250 neugeborene Babys in Deutschland werden jährlich mit einer Ösophagusatresie, einer Fehlbildung der Speiseröhre, geboren. Diese Fehlbildung der Speiseröhre muss operiert werden, wobei die Erstversorgung der Neugeborenen über die Lebensqualität für ein ganzes Menschenleben entscheidet. Aufgrund der geringen Fallzahlen fehlt aber selbst spezialisierten Kinderchirurgen, insbesondere in komplizierten Fällen, die Routine in der operativen Versorgung und interdisziplinären Behandlung vor und nach der OP. Die Telemedizin kann hier Hilfe leisten, wie das Forschungsprojekt TIC-PEA (Telemedical Interdisciplinary Care for Patients with Esophageal Atresia) zeigt.

Ärztinnen und Ärzte, die Neugeborene mit einer Ösophagusatresie betreuen, können an der TIC-PEA Studie teilnehmen. Im Rahmen von regelmäßigen Videokonferenzen wird der Fall mit Experten unterschiedlicher Fachdisziplinen über das erste Lebensjahr begleitet und die Befunde des Patienten im Team diskutiert.

Ziel des Projektes TIC-PEA ist es, den behandelnden Ärzten ein interdisziplinäres Netzwerk von Spezialisten zur Seite zu stellen, um Kompetenzen zu bündeln und auszutauschen. Für den behandelnden Arzt bedeutet dies, einen regelmäßigen telemedizinischen Austausch per Videokommunikation mit nationalen und internationalen Experten. Diese Videokonferenzen finden zu festgelegten Zeitpunkten, mindestens einmal im Monat statt. Zudem erfolgt ein Austausch vor und nach der OP, sowie bei Problemen. Eine Behandlung kann somit durch einen zusätzlichen Experten nach aktuellen Leitlinien und wissenschaftlichen Ergebnissen ergänzt werden – und das, obwohl der Experte in einem weit entfernten Fachklinikum sitzt.

Die ersten kleinen Patientinnen und Patienten konnten bereits in das Projekt eingeschlossen und – mit Hilfe des telemedizinischen Austauschs – optimal behandelt werden. Die Rückmeldung der teilnehmenden Ärztinnen und

Ärzte ist sehr positiv. Die Videokonferenzen werden als hilfreiche Unterstützung und Bereicherung von allen Beteiligten empfunden. Durch den interkollegialen Austausch können Wissen und Erfahrungen sinnvoll und digital geteilt werden.

Das Zentrum für Telemedizin Bad Kissingen (ZTM) begleitet die technische Umsetzung des Projektes. Gemeinsam mit den Projektpartnern wurde das webbasierte Videokommunikationssystem „MEDITyme“ ausgewählt. Damit ist es möglich, via Live-Videoübertragung oder einer Übermittlung von Bildmaterial Daten u. a. zur Dokumentation, Diagnostik, Therapieplanung auszutauschen. „MEDITyme“ ist von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung zertifiziert und erfüllt somit höchste Sicherheitsstandards sowie sämtliche Anforderungen an den Datenschutz gemäß DSGVO.

Koordiniert wird das Projekt TIC-PEA in der Studienzentrale an der Universitätsmedizin

Mainz unter der Leitung von Prof. Oliver Muensterer, Direktor der Klinik für Kinderchirurgie des Dr.-von-Hauner'schen Kinderspitals in München. Die Techniker Krankenkasse und die Patientenorganisation KEKS e.V. unterstützen das Projekt als Kooperationspartner.

Über das Zentrum für Telemedizin Bad Kissingen

Das [Zentrum für Telemedizin Bad Kissingen](#) baut telemedizinische Netzwerke auf und vernetzt das Gesundheitswesen – in Bayern und auch über die Ländergrenzen hinaus. Den Bürgerinnen und Bürgern möchte das ZTM damit die bestmögliche Medizin und Pflege aus unserem Gesundheitssystem bieten.

Für Ärzte, Rettungskräfte, Therapeuten und Pflegekräfte eröffnet das ZTM mit der Telemedizin neue Möglichkeiten der Vernetzung und steigert Effizienz und Qualität durch eine vernetzte telemedizinische Gesundheitsversorgung.

Unternehmensnachfolge in Mainfranken - Pandemie bremst Generationswechsel in den Betrieben noch stärker



In Mainfranken haben fünf von zehn übergabewilligen Unternehmen noch keinen Nachfolger. Sind Nachfolger vorhanden, kommen diese meist aus dem familiären Umfeld.

Der demografische Wandel stellt den Generationenwechsels in den mainfränkischen

Unternehmen seit langem vor Herausforderungen. Bereits heute finden viele Unternehmer nicht den geeigneten Nachfolger. Die Corona-Pandemie hat die Situation nun weiter verschärft.

Entwicklung beschleunigt sich rasant

Laut neuestem Report zur Unternehmensnachfolge 2020 des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) e.V. kamen zuletzt auf jeden Senior-Unternehmer, der durch die IHKs im Bundesgebiet beraten wurde, 0,6 potenzielle Nachfolger. Noch im Jahr 2010 lag dieses Verhältnis bei 1,6.

46,6 Prozent derjenigen Unternehmer, die eine Unternehmensweiterführung planen, berichten davon, zum heutigen Zeitpunkt noch keinen Nachfolger gefunden zu haben. 53,4 Prozent hingegen vermelden eine erfolgreiche Akquise der nächsten Generation. Ist der Nachfolger gefunden, kommt dieser zum Großteil aus der Familie (66,1 Prozent). Weitere „Quellen“ sind die eigene Mitarbeiterschaft (19,0 Prozent), gefolgt von Betriebsfremden (8,3 Prozent) oder anderen Unternehmen (6,6 Prozent).

„Die Geschwindigkeit, in der sich die Herausforderung der Unternehmensnachfolge weiter aufbaut, ist erschreckend. Sie ist das Ergebnis aus rückläufigem Interesse an der Selbstständigkeit und demografischer Alterung der bestehenden Unternehmerschaft“, betont Dr. Sascha Genders, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Würzburg-Schweinfurt. Diese Entwicklung wird sich voraussichtlich noch verstärken. Einerseits zeigen Auswertung der IHK Würzburg-Schweinfurt, dass zwei von zehn Unternehmer in Mainfranken über 60 Jahre alt (23 Prozent) sind, mehr als die Hälfte (55 Prozent) ist heute über 50 Jahre alt. Die IHK erwartet bis zum Jahr 2035 einen Demographie bedingten Rückgang der mainfränkischen Unternehmen um rund 9 Prozent gegenüber dem Status Quo.

Andererseits hat gerade die Corona-Pandemie Einfluss auf die Gründungsdynamik und den Strukturwandel mit sich gebracht. „Die Gründungsdynamik im letzten Jahr 2020 hat sich insgesamt in Mainfranken nicht belebt, sodass es weiterhin am Unternehmernachwuchs mangelt. Ferner verändern sich viele Branchen derart massiv, dass es für potentielle Nachfolge noch schwieriger wird als bislang, eine Zukunftsprognose in Sachen Tragfähigkeit des potenziellen Übernahmeobjektes abzugeben.

Gepaart mit sich abzeichnenden Problemen auf den Finanzierungsmärkten macht dies die erfolgreiche Unternehmensnachfolge nicht wahrscheinlicher.“, so Dr. Genders. Laut DIHK-Nachfolgereport war die Suche nach einem Nachfolger für Seniorchefs schon vor der Corona-Krise nicht einfach, doch die Pandemie hat den Generationswechsel noch einmal deutlich zurückgeworfen: 71 Prozent der IHKs geben an, dass die Zahl der Beratungen zur Unternehmensnachfolge seit Beginn der Pandemie im März 2020 stark oder sogar sehr stark zurückgegangen ist.

IHK-Servicepaket zum Thema „Nachfolge“



Die IHK Würzburg-Schweinfurt wird das Jahr 2021 dazu nutzen, weiterhin auf die hohe Brisanz des Risikos einer scheiternden Betriebsübergabe hinzuweisen. So bietet die Wirtschaftskammer zum Beispiel die kostenfreie Workshopreihe „Generationenwechsel“ an. Ferner steht sie ihren Mitgliedsbetrieben mit dem Servicepaket Unternehmensnachfolge zur Seite. Dazu gehören Informationsunterlagen und persönliche Beratung, geförderte Coaching-Programme und Finanzierungssprechstage. Außerdem steht unter www.wuerzburg.ihk.de/nachfolge ein kostenfreier digitaler Notfallkoffer zur Verfügung, der hilft, Vorkehrungen für eine ungeplante Übergabe, zum Beispiel durch Krankheit oder Tod, zu treffen.

Informationen: Dr. Sascha Genders, Tel.: 0931 4194-373, E-Mail: sascha.genders@wuerzburg.ihk.de oder unter www.wuerzburg.ihk.de/unternehmensnachfolge

Ausbilder angepasst! - Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel

NETZWERK Q 4.0

Digitale Technologien werden zunehmend Teil des betrieblichen Alltags. Für Auszubildende bedeutet dies vielfältige Herausforderungen, aber auch neue Chancen. So erfordern moderne Arbeitsprozesse zeitgemäße Ausbildungsinhalte sowie neue Formen des Lehrens und Lernens, die durch einen gezielten Einsatz digitaler Medien ermöglicht werden. Daher ist das Ausbildungspersonal zunehmend gefordert, die Ausbildungsprozesse an die digitalen Veränderungen anzupassen. Das Berufsbildungspersonal fit für die Herausforderungen der Digitalisierung zu machen, ist das erklärte Ziel des „Netzwerk Q 4.0 – Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel“. Das Netzwerk Q 4.0 ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft.

Der Fokus des Projekts Netzwerk Q 4.0 liegt darauf, Ausbilderinnen und Auszubildende moderne Fach- und Sozialkompetenzen zu vermitteln, damit diese darin gestärkt werden, Inhalte und Prozesse der dualen Berufsausbildung gezielt an die Anforderungen des digitalen Wandels anzupassen und (neu) zu gestalten. Dafür erarbeitet und erprobt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) gemeinsam mit den Bildungswerken der Wirtschaft passgenaue Weiterbildungsformate für das Ausbildungspersonal unter Berücksichtigung der regional- und branchenspezifischen Unterschiede. Langfristig wird eine flächendeckende Qualifizierung des Berufsbildungspersonals angestrebt. Denn:

Digital kompetente Auszubildende ermöglichen dem Nachwuchs von heute als zukünftige Fachkräfte von morgen einen optimalen Start in eine digital geprägte Arbeitswelt. Eine besondere Rolle im Netzwerk Q 4.0 spielen die regionalen Projektpartner, die bei den Bildungswerken der Länder angesiedelt sind. Sie evaluieren den regionalen und branchenspezifischen Bedarf, führen persönliche Beratungen bei Unternehmen durch und entwickeln daraus in regionalen Design-Thinking-Workshops oder in Zukunftswerkstätten Prototypen der Qualifizierung. Die evaluierten Best-Practice-Beispiele der einzelnen Bundesländer werden im Netzwerk Q 4.0 abschließend gebündelt, damit ein bundesweiter Standard für die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals geschaffen werden kann.

netzwerkq40.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) begleitet das [Projekt](#) mit empirischen Arbeitsmarktanalysen und erfasst branchenspezifische Bildungsbedarfe durch Befragungen von Unternehmen sowie des Berufsbildungspersonals. Außerdem koordiniert das IW die Arbeit der regionalen Projektpartner und bereitet die in der Praxis erprobten Weiterbildungsformate für den bundesweiten Transfer auf. Auch die Konzeption neuer Lernangebote zum Aufbau von überfachlichen personalen und sozialen Kompetenzen gehört zum Aufgabenspektrum des Instituts.

Chancen für junge Berufseinsteiger in der Krisenzeit – Auszeichnung zur Landessiegerin 2020



Die drei Auszubildende von links Marcel Fenn, Madeleine Keller und Alina Mützel bei der Übergabe Ihres Helms und Fachbuch vom Ausbilder Thorn Plöger (ganz rechts im Bild) zu sehen - Foto Jaqueline Lauerbach

Das Beerdigungsinstitut Apfelbacher, Bohn und Fehr hat zum 1. September erstmalig in seiner Firmengeschichte vier Stellen für Auszubildende besetzt. Drei neue Nachwuchskräfte starteten am Hauptsitz in Bad Kissingen ins Berufsleben. Als der damit größte Ausbildungsbetrieb der Region im Bestattungswesen nimmt das Landkreisunternehmen auch hier wieder einmal eine Vorreiterrolle ein. Der Spezialist im Bereich der Bestattungen bietet den Fachkräften von Morgen eine abwechslungsreiche Ausbildung mit spannender Projektarbeit.

In vielen Branchen herrscht deutschlandweit seit Jahren ein Fachkräftemangel - gerade das Handwerk klagt hier. Die Corona-Krise erschwert die Situation zusätzlich: Geschlossene Schulen und abgesagte Messen beeinträchtigen den Kontakt zwischen Azubis und Ausbildungsbetrieben deutlich. Das Team von Apfelbacher, Bohn und Fehr setzt dabei auf

unternehmerischen Weitblick. „Wir sind zuversichtlich, dass wir die schwierige Corona-Zeit überstehen werden. Deshalb investieren wir weiterhin in qualifizierte und engagierte Mitarbeiter“, sagt Rüdiger Fehr, Geschäftsführer und Ausbildungsleiter.

Intensive Betreuung und gute Vorbereitung

So vielfältig die Ausbildungsmöglichkeiten, so abwechslungsreich sind auch die Tätigkeiten beim Marktführer. Die Azubis arbeiten gemeinsam im weitreichenden Aufgabenfeld eines Bestatters. Nach gründlicher Einarbeitung übernehmen sie auch die Verantwortung bei allen Arten der Bestattungen.

Bei der Ausbildung des Nachwuchses achtet Apfelbacher, Bohn und Fehr vor allem auf Qualität. Ziel des Unternehmens ist es, die Auszubildenden langfristig als Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Die Ausbildungsinhalte können durch die fünf anerkannten und

geprüften Ausbilder in umfassender Form vermittelt werden. Diese bieten den Lehrlingen während ihrer Ausbildung neben Werksunterricht und Prüfungsvorbereitung auch eine intensive Betreuung inklusive Mentoring an.

Landessiegerin 2020 in Bayern

Dank dieser hervorragenden firmeninternen Ausbildung und ihres Ausnahmetalents wurde die frisch ausgebildete Bestattungsfachkraft Jennifer Götz „Landessiegerin“ beim Lehrlingswettbewerb des Deutschen Handwerks 2020 in Bayern. Der Bundesverband Deutscher Bestatter gratuliert dem Unternehmen und der Landessiegerin mit einer Urkunde und spricht Dank und Anerkennung aus.

Am 06.11.2020 stand nun für Jennifer Götz ein weiterer Schritt an, sie konnte am Bundeswettbewerb in Düsseldorf teilnehmen



und Bundessiegerin werden. Die gesamte Belegschaft von Apfelbacher, Bohn und Fehr drückte ihr die Daumen und tatsächlich es hat geholfen. Jennifer Götz konnte auf das Siegerpodest steigen, sie wurde 3. Siegerin im Bundeswettbewerb. Herzliche Gratulation.

Coronavirus – Wo bekomme ich Informationen und Unterstützung?



Das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie hat im Folgenden wichtige [Informationen und Links](#) für betroffene Unternehmen zusammengestellt.

Bitte wenden Sie sich an die aufgeführten Stellen, die zu den jeweiligen spezifischen Fragestellungen kompetent und aktuell Auskunft geben können. Es wird darauf hingewiesen, dass die staatlichen Stellen und Kammern lediglich informieren können, aber keine Rechtsberatung vornehmen dürfen.

Veranstaltungen im RSG Bad Kissingen



- Online- Seminar " [Der digitale Marketing-Mix mit Social Media, Google & Co. - Bringen Sie Ihre Website beim Suchmaschinenranking nach vorne](#)", am 19.01.2021
- Lehrgang „[Digitalisierungsmanager/in im Gesundheitswesen \(IHK\)](#)“, Start am 20.01.2021
- Online- Seminar " [Reklamations- und Beschwerdemanagement: Chancen ergreifen und Kunden zurückgewinnen](#)" am 26.01.2021
- Seminar „[Stress - & Zeitmanagement](#)“ am 03.02.2021 & 24.02.2021
- Lehrgang „[Qualitätsmanagement-Beauftragte/r \(QMB\) im Gesundheitswesen\(IHK\) und Interne/r Qualitätsauditor/in \(IQA\)im Gesundheitswesen \(IHK\)](#), Start am 24.02.2021
- Lehrgang "[Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen \(IHK\)](#)", Start am 24.02.2021
- Zusatzweiterbildung „[Badearzt Kursmodul F](#)“, am 21.-24.04.2021

Alle Beiträge sind mit Sorgfalt recherchiert. Dennoch können wir keine Haftung für die Richtigkeit unserer Nachrichten übernehmen. Kritik oder Themenvorschläge senden Sie bitte per E-Mail an: frank.bernhard@kg.de

Mit dem Abonnement dieses Newsletters bzw. der Einwilligung in den Erhalt erlauben Sie uns, Ihren Namen und Ihre E-Mail-Adresse für den Versand zu verarbeiten. Diese Verarbeitung erfolgt gemäß der aktuellen datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der DSGVO. Bitte beachten Sie auch unsere Datenschutzerklärung unter <https://datenschutz.kg.de>

Sie können sich jederzeit von diesem Newsletter per E-Mail, Telefon (0971 801 5180), per Fax (0971 801 775180) oder per Link im Anschreiben der Email abmelden.