WIRTSCHAFT REGIONAL

SIEGERLAND-OLPE-WITTGENSTEIN

2/2018

http://www.wirtschaft-regional-online.de

Siegerland:

Haubergswirtschaft soll Kulturerbe werden

Seite 4

Inhalt

Haubergswirtschaft soll Kulturerbe werden
Seite 4

KAoA ist ein Gewinn auch für Unternehmen
Seite 6

Lehrstellenbilanz sehr zufriedenstellend
Seite 7

Partnerschaft für Medizinausbildung
Seite 8

Laternen aus dem Lasercutter
Seite 9

Unternehmen kritisieren Tarifforderungen
Seite 10

MINToringSi - Neuer Jahrgang gestartet
Seite 11

Neuer Vorstand der Wirtschaftsjunioren
Seite 12

Unser Titelbild zeigt die Anbringung eines Haubergzeichens, mit dem eine Parzelle gekennzeichnet wird. (Foto: Dr. Gertrud Hein)

Impressum

Wirtschaft regional ist eine Informationsschrift der heimischen Wirtschaft und erscheint alle vier Wochen als PDF-Ausgabe des Magazins „Wirtschaft regional online“.
Verantwortlich für den Inhalt:
RA Dr. Thorsten Doublet
Spandauer Straße 25
57072 Siegen
Redaktion: Helmut Hofmann M.A.
Christina B. Schmidt M.A.
Redaktionsanschrift:
Unternehmerschaft
Siegen-Wittgenstein
Postfach 10 10 62
57010 Siegen
Tel. : (0271) 23 04 30
Fax : (0271) 2 31 69 48
E-mail: vdsm@arbeitgeberverbaende.de
Internet: www.arbeitgeberverbaende.de

Fachkräftemangel weitet sich aus

Unternehmen haben immer größere Probleme, neue Mitarbeiter zu finden, auch in Siegen-Wittgenstein. Zwei von drei Arbeitsplätzen sind derzeit schwer zu besetzen. Das geht aus einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) hervor. Besonders angespannt ist die Situation in Süddeutschland, doch auch in Thüringen und einzelnen norddeutschen Regionen sind Fachkräfte extrem knapp.

Im Juni 2017 wurden 66 Prozent aller Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben. Zwei von drei Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung oder ein Studium voraussetzen, sind also derzeit schwer zu besetzen, weil es mehr offene Stellen als verfügbare Arbeitskräfte mit der gesuchten Qualifikation gibt. Am häufigsten fehlen Fachkräfte mit Berufsausbildung, insbesondere in Pflege, Handwerk sowie technischen Berufen. Auch Arbeitskräfte mit Fortbildungs- oder Studienabschluss werden dringend gesucht, vor allem in Gesundheits- und MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

Engpassberufe legten zu

Dabei ist die Situation je nach Region sehr unterschiedlich: In Baden-Württemberg werden inzwischen 83 Prozent aller Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben, in Berlin sind es nur 38 Prozent.

Die größte Verschlechterung der Fachkräftesituation gab es in Thüringen und Rheinland-Pfalz. „Insbesondere in ländlichen Regionen fehlt es an Nachwuchskräften, um die zunehmenden Renteneintritte zu kompensieren“, sagt IW-Experte Alexander Burstedde. „In den kommenden Jahren wird sich der Wettbewerb um Fachkräfte weiter verschärfen und damit auch über die Zukunft ganzer Regionen entscheiden.“

Regionale Unterschiede

Ein gutes Mittel gegen den Fachkräftemangel ist qualifizierte Zuwanderung. Vor allem Arbeitgeber in den Städten setzen zunehmend auf internationale Fachkräfte. Da diese im Durchschnitt deutlich jünger sind als ihre deutschen Kollegen, mildern sie zugleich die Folgen des demografischen Wandels. Zudem gibt es deutliche Fortschritte bei der Beschäftigung von Älteren und Frauen. Durch Teilzeitbeschäftigung lassen sich Mitarbeiter länger im Beruf halten. Frauen kehren nach der Familienphase heute häufiger zurück ins Arbeitsleben als früher. In Engpassberufen liegt der Frauenanteil nach der typischen Familienphase jedoch niedriger. Abhilfe könnte hier etwa flexiblere Arbeitszeiten schaffen.

IW analysiert Arbeitsmarkt

Das IW analysiert im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Projekts „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ regelmäßig den Arbeitsmarkt und unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beim Thema Fachkräftesicherung. □

Dieter Ebel feierte bei der Siegener Versorgungsbetriebe GmbH in Siegen sein 40-jähriges Arbeitsjubiläum. Der gelernte Gas- und Wasserinstallateur ist seit knapp 25 Jahren als Meister im Bereich Erdgas- und Trinkwasser-Netzanschlüsse beschäftigt.

Robert Wamser feierte bei der Eisenbau Krämer GmbH in Kreuztal sein 35-jähriges Arbeitsjubiläum. Der gelernte Großhandelskaufmann schulte zum Materialprüfer um und ist heute als Werkstoffprüfer in den Bereichen Ultraschall-, Röntgen- und Oberflächenrissprüfung im Unternehmen tätig.

Winfried Schwarz im Ruhestand

Nach 17 Jahren Tätigkeit hat Winfried Schwarz seine Funktion als Geschäftsführer der EJOT Holding GmbH & Co. KG in Bad Berleburg zum Jahresende 2017 aufgegeben und ist in den wohlverdienten Ruhestand eingetreten. Der 68-Jährige Jurist hat bei EJOT die Bereiche Personal, Recht, Öffentlichkeitsarbeit, Umwelt- und Gebäudemanagement sowie bis 2014 auch den Produktionsbereich Kunststofftechnik verantwortet.

„Winfried Schwarz hat die Entwicklung der EJOT-Gruppe zu einem Global Player mit geprägt“, betont der Geschäftsführende Gesellschafter Christian Kocherscheidt in einer Pressemitteilung. Er habe Krisen gemanagt, mit großer Weitsicht Personalkonzepte auf den Weg gebracht und die Philosophie des Familienunternehmens in der Öffentlichkeit vertreten, so Kocherscheidt weiter. Seinem umfangreichen Wissen, seinem Verhandlungsgeschick sowie seinem offenen und fairen Führungsstil habe die EJOT-Gruppe viel zu verdanken. Winfried Schwarz wird der EJOT-Gruppe in beratender Funktion als Chief Compliance Officer erhalten bleiben.

Winfried Schwarz neben der Aluminium-Karosserie eines Audi R8. (Foto: Gesamtmetall/Pit Junker)

Colette Rückert-Hennen

Zur betrieblichen Altersversorgung und zur Gewinnbeteiligung der Beschäftigten hat Winfried Schwarz gemeinsam mit dem Betriebsrat wegweisende Modelle für die EJOT-Gruppe entwickelt. Auch die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat Schwarz frühzeitig erkannt und im Unternehmen verankert. Intensiv hat er sich darüber hinaus auch um die Ausbildung junger Menschen gekümmert, in der beruflichen Ausbildung, dem Dualen Studium oder mit dem kombinierten Modell aus Ausbildung und Studium, „Dual Genial“.

Seine Nachfolgerin in der Holding-Geschäftsführung wird die Juristin Colette Rükkert-Hennen. Sie verantwortet ab 2018 die Bereiche Personal und Recht sowie Umwelt- und Gebäudemanagement. Die 56-Jährige war zuletzt als Arbeitsdirektorin bei der Solar World AG in Bonn tätig. Dort war sie seit 2013 Vorstand für die Ressorts Personal, Marke, Marketing und Informationstechnologie. „Mit Colette Rükkert-Hennen haben wir eine sehr erfahrene Juristin und Personalmanagerin gewinnen können und freuen uns auf die gemeinsame Weiterentwicklung der EJOT-Gruppe,“ so Christian Kocherscheidt. □

Wir gratulieren

Artur Stein GmbH, Siegen
Otwin Feldhäuser .....25 Jahre

BGH Edelstahl Siegen GmbH, Siegen
Andreas Weigel .....25 Jahre

BGH Edelstahlwerke GmbH, Siegen
Volker Braach.....25 Jahre

dy-pack Verpackungen Gustav Dyckerhoff GmbH, Wenden
Achim Willmes.....30 Jahre

Eisenbau Krämer GmbH, Kreuztal
Miroslaw Sikora .....25 Jahre

Gewiss Deutschland GmbH, Wenden
Martina Fischer.....40 Jahre

Klein Umformtechnik GmbH, Netphen
Wilmar Müller.....40 Jahre
Klaus-Peter Bretzger .....25 Jahre

Lindenschmidt KG, Kreuztal
Gabriele Sicai .....25 Jahre

Robert Thomas Metall- und Elektrowerke GmbH & Co. KG, Neunkirchen
Manfred Klein .....25 Jahre

Weber Maschinentechnik GmbH, Bad Laasphe
Wolfgang Rothenpieler .25 Jahre

Siegener Zeitung Vorländer & Rothmaler GmbH & Co. KG, Siegen
Michael Roth .....25 Jahre

Sinner Stahl- und Industriebauten GmbH, Kreuztal
Michael Lerg .....30 Jahre
Gabriele Wurst .....25 Jahre

Volksbank Siegerland eG, Siegen
Carmen Fichtner .....40 Jahre
Gabriele Klein .....40 Jahre
Sigrid Neu.....40 Jahre
Angela Schmidt .....40 Jahre

Der Hauberg ist eine der frühesten Formen nachhaltiger Waldbewirtschaftung, die bis heute im Siegerland und angrenzenden Regionen praktiziert wird. (Foto: Heidemarie Kraft)

Siegerland

Haubergswirtschaft soll Kulturerbe werden

Seit Jahrhunderten bewirtschaften die Menschen im Siegerland ihren Wald nachhaltig. Grundlage hierfür ist der Hauberg. Früher lieferte er vor allem das Holz für die Herstellung der Holzkohle, mit der das Siegerländer Eisenerz verhüttet wurde. Heute steht die Gewinnung von Brennholz im Vordergrund. Eine weitere Besonderheit ist die Organisationsform, die die Besitzverhältnisse des Haubergs regelt, nämlich die Haubergsgenossenschaft (siehe auch den Kasten auf Seite 5). Jetzt soll die Siegerländer Haubergswirtschaft immaterielles Kulturerbe werden.

In den letzten Monaten hat ein Arbeitskreis die entsprechende Bewerbung erstellt. Sie wurde Anfang Januar beim Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW eingereicht. In einem vierstufigen Verfahren wird nun geprüft, ob die Haubergswirtschaft die Voraussetzungen erfüllt, um in das bundesweite Verzeichnis des immateriellen Kulturerbes aufgenommen zu werden. In einem späteren Schritt ist auch eine Aufnahme in eine der drei internationalen Listen des immateriellen Kulturerbes denkbar.

Bewerbung eingeleitet

Im Dezember 2015 hatte der Kreistag Siegen-Wittgenstein auf Vorschlag des Landrates die Einleitung des Bewerbungsverfahrens beschlossen und entsprechende Mittel zur Verfügung gestellt. Im Vorfeld hatte es zahlreiche Gespräche u.a. mit dem Förderverein Historischer Hauberg Fellinghausen und den Bürgermeistern gegeben, die dieses Projekt unterstützen. Auch im Maßnahmenkatalog des Regionalen Entwicklungskonzeptes ist das Ziel der Anerkennung des Haubergs als Immaterielles Kulturerbe verankert.

In 2016 wurde ein Arbeitskreis unter Leitung des Kreis-

Hintergrund

Der Hauberg ist eine für das Siegerland sowie benachbarte Teile des Lahn-Dill-Berglandes und des Westerwaldes typische Form der genossenschaftlichen Waldbewirtschaftung. Sie diente vor allem der Gewinnung von Gerberlohe und Holzkohle für die regional bedeutsame Eisenerzverarbeitung sowie zur Beschaffung von Brennholz. Der „Siegerländer Hauberg“ ist als eine hochentwickelte Sonderform der Niederwaldwirtschaft, deren ressourcenschonende Kreislaufwirtschaft den Raubbau von Holz verhinderte. Er prägte über Jahrhunderte die Siegerländer Landschaft.

Die Hauberggenossenschaft ist eine Spezialform einer Genossenschaft, bei der die Genossenschaftsmitglieder gemeinsam die forstwirtschaftliche Nutzung eines bewaldeten Gebietes übernehmen. Die Hauberge sind ungeteiltes und unteilbares (ideelles) Gesamteigentum der Genossenschaft, die Anteile an der Genossenschaft, sogenannte Haubergspfennige können vererbt und verkauft werden. Die Hauberggenossenschaft wird als Körperschaft des öffentlichen Rechts angesehen.

(Quellen: https://www.suedwestfalen.com, https://de.wikipedia.org/wiki/Hauberg)

Umweltdezernenten Arno Wied einberufen, der die Bewerbung erarbeitet hat. Projektträger ist der Waldbauernverband NRW. Er hat die Bewerbung jetzt auch beim Ministerium eingereicht. Dem Arbeitskreis gehörten darüber hinaus auch interessierte und engagierte Einzelpersonen sowie Vertreter zahlreicher Akteure in der Region an: der BioStation Siegen-Wittgenstein, des Heimatbundes, des Siegerländer Heimat- und Geschichtsvereins, des Touristikverbandes, des Landesbetriebes Wald und Holz NRW, der Waldgenossenschaften, der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald, der Grundschule Fellinghausen und natürlich des Fördervereins Historischer Hauberg Fellinghausen. Aber auch Mitarbeiter der Kreisverwaltung, der Bezirksregierung, des zuständige Ministerium des Landes NRW sowie die Städte und Gemeinden waren in dem Arbeitskreis vertreten.

Der Weg bis zur Anerkennung als immaterielles Kulturerbe ist allerdings weit und besteht aus vier Etappen: Für das Inventar des immateriellen Kulturerbes von NRW kann eine unabhängige Landesjury Bewerbungen solcher Traditionen vorschlagen, die einen besonderen Bezug zu Nordrhein-Westfalen besitzen. Für das bundesweite Auswahlverfahren kann jedes Bundesland bis zu vier Bewerbungen auswählen, die es der Kultusministerkonferenz (KMK) empfiehlt. Die KMK leitet die Bewerbungen an das unabhängige nationale Expertenkomitee bei der Deutschen UNESCO-Kommission weiter. Dieses prüft und bewertet die Bewerbungen. Schließlich bestätigen die Kultusministerkonferenz und die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien die Empfehlungen des nationalen Expertenkomitees. Anschließend wird das immaterielle Kulturerbe in das nationale Verzeichnis aufgenommen. Ein Ergebnis kann ab Anfang 2019 erwartet werden.

Nachhaltige Bewirtschaftung

Im Mittelpunkt der Bewerbung steht die ressourcenschonende, nachhaltige Bewirtschaftung von Waldflächen durch genossenschaftliche Nutzung. Dabei findet die Nutzung heute teilweise immer noch in Form der historische Bewirtschaftung von Niederwaldflächen statt, hinzu kommt aber auch die ressourcenschonende Bewirtschaftung von Hochwaldflächen. Diese Formen der Haubergswirtschaft werden auch in an das Siegerland angrenzenden Regionen in den Kreisen Altenkirchen und Olpe, im Lahn-Dill-Kreis und im Westerwaldkreis praktiziert.

Heute wird der Hauberg vorwiegend für die Gewinnung von Brennholz genutzt. (Foto: Patrick Böttger)

„Neben dieser genossenschaftlichen Selbstverwaltung des Gemeinschaftswaldes wirken auch noch heute viele Anteilseigener und ihre Familien bei den Arbeiten im Hauberg aktiv mit. In erster Linie erfolgt dies über die traditionelle Brennholznutzung der Niederwälder, wobei Bäume in den einzelnen Schlägen alternierend auf den Stock gesetzt werden“, heißt es in der Bewerbungsschrift. Und weiter: „Auch Arbeiten außerhalb der Holzernte werden teilweise durch die Anteilseigener durchgeführt.“ Zudem wird auf die Jahreshauptversammlungen verwiesen, in denen ein Wirtschaftsplan beschlossen und wichtige Entscheidungen für die Genossenschaft getroffen werden. Schließlich erläutert die Bewerbung, dass die Haubergswirtschaft es ermöglicht, Wissen an die nächste Generation zu vermitteln und damit das gewachsene Brauchtum und den Nachhaltigkeitsgedanken der Haubergsgenossenschaften an die nächsten Generationen weiterzugeben.

„Die Konzentration der Bewerbung auf die für die Haubergswirtschaft typische, nachhaltige Nutzung von Wäldern, die in genossenschaftlichem Eigentum stehen, Haubergsgenossenschaften ist der Tatsache geschuldet, dass als immaterielles Kulturerbe nur solche Dinge geschützt werden können, die heute noch lebendig sind und vor Ort im Alltag praktiziert werden“, macht der Vorsitzende des Arbeitskreises, Arno Wied, deutlich. Trotzdem enthält die Bewerbung auch einen ausführlichen Abschnitt, der die Entstehung und den Wandel der Haubergswirtschaft im Laufe der Jahrhunderte darlegt. □

KAoA ist ein Gewinn auch für Unternehmen

Till Röcher besucht momentan die neunte Klasse. Deshalb hat er, wie alle Achtklässler in NRW, im zurückliegenden Schuljahr die ersten Schritte zu einer systematischen Berufsorientierung im Rahmen des NRW-Landesvorhabens KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) gemacht: Am Anfang stand zunächst eine sogenannte „Potenzialanalyse“ auf dem Programm. Hier beobachteten verschiedene Fachleute Till und seine Mitschülerinnen und -schüler in unterschiedlichen Lern- und Arbeitssituationen auf der Suche nach den Stärken und Neigungen jedes Einzelnen. In einem persönlichen Gespräch einige Tage später haben Till und seine Eltern die Ergebnisse der fachkundigen Beobachter besprochen und sich darüber ausgetauscht. Einige Vermutungen hinsichtlich seiner Interessen

Potenzialanalyse am Anfang

bestätigten sich, aber es kommen auch neue Erkenntnisse hinzu: Till ist klug, gewissenhaft, er ist ein Tüftler, geduldig und er interessiert sich für Naturwissenschaften wie Physik und hier besonders für Elektrotechnik.

Auf diese Erkenntnisse aufbauend, hat sich Till dreimal für je einen Tag ein Unternehmen ausgesucht, um dort in den beruflichen Alltag „hineinzuschnuppern“. Eines der Unternehmen war die Firma H. Kleinknecht & Co. GmbH in Siegen. Ein Glücksgriff, wie sich herausstellen sollte: Till erzählt begeistert von seinem Schnuppertag im Unternehmen: Robert Spies, der Ausbildungsleiter des Unternehmens, nahm ihn gleich unter seine Fittiche und zeigte ihm erst einmal das ganze Unternehmen. „Später, in der Lehrwerkstatt, baute ich erst einmal verschiedene Stromkreise nach. Und für eine Steuerung durfte ich sogar ein eigenes Computerprogramm entwickeln, das hat mir echt Spaß gemacht!“ Für Till steht seitdem fest: Sein 14-tägiges Berufspraktikum, das in diesem Schuljahr noch ansteht, würde er sehr gerne bei Kleinknecht absolvieren und auch eine Ausbildung, die sich seiner Schulzeit anschließen soll, könnte er sich hier sehr gut vorstellen.

Robert Spies ist langjähriger Mitarbeiter des Unternehmens Kleinknecht und bildet seit vier Jahren aus. Er macht es gerne, das merkt man im Gespräch, wenn er ganz fasziniert von den guten und innovativen Ideen seiner Schützlinge erzählt: „Elektrotechnik verzeiht keine Fehler“ sagt er, „Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit sind das A und O für eine Ausbildung als `Elektroniker für Betriebstechnik´“.

Schalttechnik erweckt Maschinen

Er führt durch das Firmengebäude bis in den Produktionsbereich und erklärt: „Die hier hergestellte Schalttechnik erweckt die Maschinen anderer Unternehmen zum Leben.

Till Röcher lässt sich von Robert Spies, dem Ausbildungsleiter der Firma Kleinknecht zeigen, wie der Steuerstand eines sogenannten „Schmiede-Manipulators“ funktioniert.

Nach den Vorgaben eines Maschinenbauers wird bei Kleinknecht die zu den Maschinen passende Schalttechnik entwickelt und dann programmiert. Die Hardware besteht aus einem oder mehreren Stahlschränken, die für den Laien mit einer großen Menge an bunten Kabeln, Kupfer, Verbindungen und Schrauben gefüllt sind. Eine Software wird passend zu den Maschinen des Kunden programmiert und bringt somit Leben in die Schränke. Sie sorgt dafür, dass bestimmte Arbeitsprozesse von den hier angeschlossenen Maschinen korrekt ausgeführt werden. Der Kundenkreis der Firma Kleinknecht stammt vorwiegend aus der Metall- und Maschinenbaubranche. Auch die Prüfstands-Technik, der Prototypenbau sowie das „Retro-Fit“ (d.h., die Modernisierung und Überholung gebrauchter Maschinen und Anlagen) gehören zum breiten Portfolio des Unternehmens.

Die Berufsfelderkundungstage, kurz die „Schnuppertage“, so ist Robert Spies überzeugt, „ sind für Kleinknecht ein ganz wichtiges Standbein zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs!“ Schließlich bildet das Unternehmen nur für den Eigenbedarf aus und das sind immerhin zwei bis drei Auszubildende pro Jahr.

Für Till waren die Schnuppertage ebenfalls ein Glücksfall, denn er hat für sich nun das berufliche Ziel als „Elektroniker für Betriebstechnik“ vor Augen, auf das es sich jetzt in der Schule gezielt hinzuarbeiten lohnt. Man sieht, KAoA ist nicht nur für die Schüler eine systematische berufliche Orientierung, sondern ein Prozess, bei dem alle Beteiligten gewinnen! □

Lehrstellenbilanz sehr zufriedenstellend

Die Industrie- und Handelsunternehmen in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe schlossen im Jahr 2017 insgesamt 2.222 Lehrverträge mit jungen Menschen ab. Der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr beträgt 1,9 Prozent. „Das Ergebnis ist erstaunlich. Trotz rückläufiger Bewerberzahlen steigerten die Unternehmen ihre Ausbildungsleistung. Dies zeigt, dass die Firmen mittlerweile bestrebt sind, nahezu alle verfügbaren Potenziale auszuschöpfen. Die insgesamt gut laufende Konjunktur tut ihr Übriges“, kommentiert IHK-Hauptgeschäftsführer Klaus Gräbener die aus seiner Sicht bemerkenswerte Zunahme bei den betrieblichen Lehrverträgen, für die unter dem Strich im Wesentlichen die Unternehmen im Kreis Olpe verantwortlich zeichneten. Dort wurden 812 Lehrverträge abgeschlossen. Der Zuwachs betrug satte 10,6 Prozent. Demgegenüber lagen die 1.410 im Kreis Siegen-Wittgenstein geschlossenen Lehrverträge 2,6 Prozent unter dem Vorjahreswert.

Die Lehrstellenbilanz der Industrie- und Handelsunternehmen im Bezirk der IHK Siegen fällt für 2017 insgesamt sehr positiv aus.

Aufschlussreiches Ergebnis

IHK-Geschäftsführer Klaus Fenster: „Aufschlussreich ist zudem, dass im vergangenen Jahr 1.081 gewerblich-technische Lehrverträge abgeschlossen wurden. In beiden Kreisen verzeichnen wir hier Zuwächse. Und das von sehr hohem Niveau aus. Im Kreis Olpe betrug das Plus 12,5 Prozent, im Kreis Siegen-Wittgenstein immerhin noch 2,6 Prozent. Dies veranschaulicht, wo die Unternehmen derzeit ihre drängendsten Bedarfe sehen.“

Das Lehrstellenvolumen in den kaufmännischen Berufen hingegen sei im gesamten IHK-Bezirk um knapp 2 Prozent gesunken. Während man hier im Kreis Olpe einen Zuwachs von 8,8 Prozent verzeichnet habe, sei im Kreis Siegen-Wittgenstein ein Rückgang von 6,8 Prozent registriert worden. Dies lasse sich sehr konkret an den unterschiedlichen Berufsbereichen verdeutlichen, so Klaus Fenster weiter: „In den Berufen des Handels wurden 359 Verträge abgeschlossen, 16 Prozent weniger als vor Jahresfrist. Noch gravierender sind die Rückgänge bei den Bankkaufleuten. Sie belaufen sich auf knapp 29 Prozent. Offenbar erwarten die jungen Menschen in den kommenden Jahren gerade in diesen Wirtschaftsbereichen gravierende Veränderungen in der Arbeitswelt.“

Erhebliche Unterschiede gab es naturgemäß zwischen den einzelnen Kommunen im IHK-Bezirk. Im Kreis Olpe verzeichnete die IHK in Wenden (+23 Prozent), Olpe (+13 Prozent) und Lennestadt (+9 Prozent) deutliche Zuwächse. Nahezu stabil blieb das Lehrstellenangebot in Attendorn und Finnentrop, während in Kirchhundem ein Minus von 13 Prozent zu verzeichnen war. In Drolshagen explodierte das Lehrstellenvolumen geradezu von 31 auf 67 Verträge (+ 116 Prozent). Nur zu einem geringen Teil ist dies auf Sitzverlegungen einschlägiger Ausbildungsunternehmen zurückzuführen. In Siegen-Wittgenstein hatten es im vergangenen Jahr die jungen Leute in Netphen (+18 Prozent), Neunkirchen (+15 Prozent) und Burbach (+8 Prozent) einfacher als 2016, eine betriebliche Lehrstelle zu ergattern. Deutliche Rückgänge gab es in Bad Laasphe (-30 Prozent), Wilnsdorf (-22 Prozent), Freudenberg (-10 Prozent) und Bad Berleburg (-9 Prozent). Nahezu stabil blieb das Ausbildungsvolumen demgegenüber in Erndtebrück, Siegen, Kreuztal und Hilchenbach. Klaus Gräbener: „Nach wie vor gilt: Dort, wo die Industrie brummt, werden dringend Fachkräfte benötigt. Hier haben es die jungen Leute verhältnismäßig leicht, wohnortnah eine betriebliche Lehre zu beginnen. Ein Grund mehr, sich auch zukünftig dafür einzusetzen, attraktive Rahmenbedingungen für die Ansiedlung und Erweiterung von Industrieunternehmen zu schaffen.“ □

Wirtschaft im Web

Wirtschaft regional ist die druckfähige PDF-Ausgabe von Wirtschaft regional online. Auf unserer Website www.wirtschaft-regional-online.de finden Sie noch mehr interessante Berichte und Reportagen aus unserer Wirtschaftsregion. Ein Besuch lohnt sich. Für die schnelle Information bieten wir Ihnen auch unsere App Wirtschaft regional an. Sie finden Sie bei Google Play und im Apple App Store.

Partnerschaft für Medizinerausbildung

Auf dem Weg zur Etablierung eines Medizinstudiums an der Universität Siegen und zur Umsetzung des Projektes „Medizin neu denken“ ist ein weiterer wichtiger Schritt getan. Das Diakonie Klinikum Jung-Stilling, die DRK-Kinderklinik, das Kreisklinikum, das St. Marien-Krankenhaus und die Universität Siegen haben am 22. Dezember 2017 eine gemeinsame Grundsatzvereinbarung zum „Siegener Modell“ des Medizinstudiums unterzeichnet. Die Partner erklären darin das gemeinsame Ziel, im Rahmen des Projektes „Medizin neu denken“ eine Medizinerausbildung in Siegen aufzubauen, umzusetzen und nachhaltig sicherzustellen. Dies erfolgt in enger Kooperation mit der Universität Bonn. Geplant ist, dass Medizinstudierende aus Bonn – und später auch aus Mainz – in Siegen die klinische Phase ihres Studiums absolvieren. Schon im kommenden Oktober sollen die ersten Medizinstudierenden in Siegen begrüßt werden.

„Medizin neu denken“

Mit ihrer Unterschrift bestätigten (von links) Bertram Müller (Kreisklinikum Siegen), Hans-Jürgen Winkelmann (St. Marien-Krankenhaus), Prof. Dr. Holger Burckhart (Universität Siegen), Stefanie Wied (DRK-Kinderklinik) und Josef Rosenbauer (Diakonie Klinikum Jung-Stilling) die Medizin-Partnerschaft. Die Unterzeichnung begleiteten (stehend von links): Landrat Andreas Müller, Dr. Olaf Gaus (Universität Siegen), Prof. Dr. Frank Willeke (St. Marien-Krankenhaus), Bürgermeister Steffen Mues, Hubert Becher (Diakonie), Prof. Dr. Joachim Labenz (Diakonie), Ulf Richter (Universität Siegen), Dr. Gebhard Buchal (DRK-Kinderklinik), Prof. Dr. Veit Braun (Diakonie) und Prof. Dr. Martin Grond (Kreisklinikum).

„Die Siegener Klinika dekken als starker Verbund nahezu das komplette medizinische Fächerspektrum ab und verfügen über die für die Medizinerausbildung notwendige Größenordnung. Die gemeinsame Grundsatzvereinbarung ist eine wichtige Grundlage für die zukünftige, enge Zusammenarbeit im Rahmen des Medizinstudiums. Die heutige Unterzeichnung freut mich daher außerordentlich“, erklärte Uni-Rektor Prof. Dr. Holger Burckhart. In diesem Sinne äußerte sich auch der Gründungsdekan der Lebenswissenschaftlichen Fakultät (LWF) der Universität Siegen und amtierender Vize-Dekan des Erasmus University Medical Center Rotterdam, Prof. Dr. Jaap Verweij: „Die Kooperationsvereinbarung mit den Kliniken ist das Fundament, auf dem wir die Medizinerausbildung in Siegen bauen.“

Die Kliniken betonen, dass sie die Partnerschaft als Initiative verstehen, die Entwicklung der Medizinerausbildung entscheidend voranzubringen. „Das Projekt ist für die Region elementar wichtig und bedarf einer engen Verzahnung der Kliniken untereinander“, sagte Bertram Müller, Geschäftsführer des Kreisklinikums Siegen. „In der Medizinerausbildung steckt eine einmalige und zukunftsweisende Chance für die Entwicklung der Stadt Siegen und des Siegerlandes, die letztlich vor allem den Menschen in der Region dienen wird. Für die Kliniken bedeutet das eine große Verantwortung, der sich alle Häuser gemeinsam gerne stellen“, betonten die beiden Geschäftsführer des Diakonie Klinikums, Dr. Josef Rosenbauer und Hubert Becher.

Kooperation mit Krankenhäusern

„Die vier Siegener Krankenhäuser bieten in ihren Kernfeldern Hochleistungsmedizin und sind gute, verlässliche und erfahrene Kooperationspartner, wenn es um die Medizinerausbildung geht. Alle Häuser sehen sich als lernende Organisationen, die von den Universitäten Bonn, Rotterdam und Siegen entsprechend auf ihre neue Verantwortung vorbereitet werden müssen“, erläuterte Hans-Jürgen Winkelmann, Geschäftsführer des St. Marien-Krankenhauses Siegen. Ziel der Partner sei ebenfalls ein Ausbau der medizinischen Strukturen zur Verbesserung der Versorgung in der Region, sagte Stefanie Wied, Geschäftsführerin der DRK-Kinderklinik: „Es geht jedoch nicht darum, die Angebote der Grund- und Regelversorgung an einem Standort zu zentralisieren, sondern vielmehr darum, über Jahrzehnte entwickelte Spezialisierungen an den einzelnen Standorten zum Wohle der Patienten und der Forschung sinnvoll weiterzuentwickeln.“

Die zukünftigen Medizinstudierenden erwartet an den Siegener Klinika sowie an der Universität Siegen eine exzellente Betreuung. Das „Siegener Modell“ biete außerdem einen interessanten inhaltlichen Schwerpunkt, erläutert

Laternen aus dem Lasercutter

Die TeilnehmerInnen des Workshops „Lasercutting“ beugen sich konzentriert über ihre Laptops. Mit einem so genannten CAD-Programm (Computer Aided Design) entwerfen sie auf dem Bildschirm Modelle kleiner Tisch-Laternen. Die Teile werden später mit dem Lasercutter aus Holz ausgeschnitten und zusammengesetzt – zum Schluss dürfen die Nachwuchs-Konstrukteure ihre digital erstellten Laternen sogar mit nach Hause nehmen. Der Workshop ist international besetzt: Sieben Länder sind vertreten, darunter Syrien, Afghanistan, der Irak und Bangladesch. Viele TeilnehmerInnen sind Flüchtlinge, aber auch deutsche SchülerInnen und Studierende sind dabei. Zum ersten Mal haben das Projekt „Learnspaces“ und die Kreativwerkstatt „Fablab“der Uni Siegen zwei Workshops für junge Menschen mit und ohne Fluchtgeschichte organisiert. Neben Lasercutting stand dabei auch 3D-Druck auf dem Programm.

Projekt „Learnspaces“

„Es geht uns in den Workshops darum, gemeinsam und in entspannter Atmosphäre digitale Technologien kennenzulernen und praktisch auszuprobieren“, sagt Victoria Wenzelmann, Leiterin des Projektes „Learnspaces“. Dazu hat die Universität gezielt junge Flüchtlinge aus Integrationskursen der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) eingeladen. Mit dabei waren außerdem SchülerInnen des Berufskollegs Wirtschaft und Verwaltung in Siegen, sowie deutsche Studierende der Elektroingenieurswissenschaften. In den Workshops arbeiteten sie in gemischten Kleingruppen und hatten so auch die Gelegenheit, sich gegenseitig besser kennenzulernen. „Das Ziel, Geflüchtete in die Gesellschaft, aber auch in Arbeit und Ausbildung zu integrieren, wird durch die Workshops super unterstützt“, lobt Svetla Gärtner von der DAA.

Die insgesamt 16 TeilnehmerInnen der Workshops kamen aus sieben verschiedenen Ländern, viele haben einen Fluchthintergrund.

Grundlagen in 3D-Zeichnen

Digitale Fabrikationstechniken wie 3D-Druck und Lasercutting finden heute schon in vielen Bereichen Anwendung und werden in Zukunft noch wichtiger. Auch in heimischen Betrieben, etwa im Maschinenbau oder in der Metallverarbeitung, sind entsprechende Fertigkeiten gefragt, ist Victoria Wenzelmann überzeugt: „Wer sich dort um ein Praktikum bewirbt und Grundlagenkenntnisse in 3D-Zeichnen mitbringt, ist sicherlich im Vorteil – auch wenn er vielleicht nicht so gut Deutsch spricht.“

Am Ende der Workshops bekamen alle TeilnehmerInnen ein Zertifikat, das sie beispielsweise bei Praktikumsbewerbungen vorlegen können. □

Partnerschaft für Medizinerausbildung

▶▶ Uni-Rektor Holger Burckhart: „Im Mittelpunkt steht die allgemeinmedizinische Grundversorgung des ländlichen Raums mit Hilfe ‚digitaler Medizin‘, wir haben damit international ein Alleinstellungsmerkmal.“ Im Rahmen des Projektes „Medizin neu denken“ wollen WissenschaftlerInnen und MedizinerInnen gemeinsam erforschen, wie mit Hilfe digitaler Technologien eine hochmoderne Gesundheitsversorgung auf dem Land aufgebaut werden kann. Südwestfalen könnte damit zu einer Modellregion für ganz Deutschland werden.

Damit zum Wintersemester 2018/2019 tatsächlich die ersten Medizinstudierenden in Siegen ihre klinische Ausbildung beginnen können, ist in den kommenden Wochen und Monaten noch viel Vorbereitung notwendig. Dazu gehört neben inhaltlichen Abstimmungs- und Kooperationsgesprächen mit der Medizinischen Fakultät der Universität Bonn ebenso die Vorbereitung der Lehrveranstaltungen für Bonner Studierende in den Siegener Kliniken. Und nicht zuletzt wird es darauf ankommen, den angehenden ÄrztInnen auf dem Campus Siegen alle Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium zu bieten. Dazu Universitätskanzler Ulf Richter: „Die Universität Siegen wird gemeinsam mit den Kliniken und allen weiteren Partnern Sorge tragen für die Umsetzung einer exzellenten und modernen Ausbildung in der Medizin. Dafür stehen wir mit unserem Alleinstellungsmerkmal und unseren hochklassigen Partnern.“ □

Unternehmen kritisieren Tarifforderungen

Warnstreiks und weit drastischere Streikandrohungen beschäftigen die Siegerländer Familienunternehmen Heinrich Georg Maschinenfabrik, Achenbach Buschhütten und Albrecht Bäumer zunehmend. Denn die IG Metall versucht aktuell neben den üblichen Entgelterhöhungen zum ersten Mal auch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden durchzusetzen, einschließlich Rückkehrrecht in Vollzeit und insbesondere den Teillohnausgleich für bestimmte Beschäftigtengruppen. Dieser Konflikt

Pressegespräch in Siegen

wird dabei aus Sicht der Unternehmen gerade bei den Firmen ausgetragen, die sich der Forderung nach Vereinbarkeit von Arbeit und Leben seit Jahren schon verpflichtet fühlen. Das machten die Unternehmen im vergangenen Monat in einem Pressegespräch im Haus der Siegerländer Wirtschaft in Siegen deutlich.

Die Familienunternehmen Georg, Achenbach Buschhütten und Bäumer sehen ihre Interessen im derzeitigen Flächentarifvertragssystem nicht gut vertreten und sorgen sich ernsthaft um die Zukunft ihrer Betriebe und um die Arbeitsplätze in der Region. Da sie weder zu den Kleinbetrieben noch zu den konzernähnlichen Großunternehmen gehören, tun sie sich mit den pauschalen Forderungen der IG Metall schwer, die sich an die ganze Metall- und Elektroindustrie richten, nun aber in die heimischen Betriebe hineingetragen werden.

Im Bild (von links): Nina Patisson und Jan Henrik Leisse, Albrecht Bäumer GmbH & Co. KG, Mark Georg, Heinrich Georg GmbH Maschinenfabrik, André E. Barten, Achenbach Buschhütten GmbH & Co. KG, und Dr. Thorsten Doublet, VdSM Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V.

Georg, Achenbach Buschhütten und Bäumer bieten nach eigenen Angaben insgesamt 1.200 Menschen Arbeit im Siegerland und eine ganze Menge mehr bei Zulieferern und Partnern. 85 Millionen Euro Personalkosten fallen dafür durchschnittlich pro Jahr an, weitere zehn Millionen Euro werden jedes Jahr in die Erhaltung der Arbeitsplätze am Standort Siegerland investiert. Aktuell sind die Auftragsbücher voll, jede Hand wird dringend zur Erfüllung der Aufträge gebraucht und der wachsende Fachkräftemangel ist bereits deutlich zu spüren. Engpässe in allen Fachbereichen können schon lange nicht mehr durch Neueinstellungen behoben werden. André Barten, Geschäftsführer von Achenbach Buschhütten betont: „Unsere Mitarbeiter wissen, dass wir als Siegerländer Familienunternehmer zu Ihnen halten, so wie sie es für uns tun. Das gilt in guten wie in schlechten Zeiten. Variable Arbeitszeiten, sei es für Innovationen, für die Familie oder für den derzeit hohen Auftragsbestand sind unser Trumpf im internationalen Wettbewerb, den wir uns durch eine starre 28-Stunden-Woche nicht kaputt machen lassen dürfen."

Modernes Arbeitszeitregime

Vielmehr wäre es sinnvoll und notwendig die tarifvertraglichen Regelungen für ein variables, bedarfsgerechtes und modernes Arbeitszeitregime umzubauen, so die Unternehmer. Dazu gehört aus Sicht der Arbeitgeber besonders die Möglichkeit, bei Bedarf die Arbeitszeit zwischen 20 und 40 Wochenstunden hinaus variabel und individuell anzupassen. Wenn die ohnehin knappen Fachkräfte in den Unternehmen ihre Wochenarbeitszeit auf pauschal 28 Stunden verringern, können Aufträge nicht mehr abgewickelt werden, zwingend notwendige Schichtarbeit wird zur Unmöglichkeit und jegliche Planbarkeit geht verloren. Mark Georg, Geschäftsführer der Heinrich Georg Maschinenfabrik: „Unser tägliches Handeln im Familienunternehmen ist geprägt durch das Bewusstsein, langfristig und nachhaltig Verantwortung zu tragen. Der kurzfristige Vorteil, der schnelle Euro oder der so beliebte Shareholder Value interessieren uns weniger. Der von der Gewerkschaft geforderte Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeitreduzierung auf 28 Stunden steht im krassen Gegensatz zu unserem Langfristdenken und untergräbt die im Mittelstand längst vorhan-

MINToringSi – Neuer Jahrgang gestartet

26 Schülerinnen und Schüler erhielten in einer kleinen Feierstunde ihre offiziellen Aufnahmezertifikate für das Programm MINToringSi. Über drei Jahre hinweg werden die Teilnehmenden von fünf so genannten MINToren auf ein Studium im MINT-Bereich vorbereitet. „Es ist uns ein besonderes Anliegen, die jungen Menschen frühzeitig an die Karriereperspektiven in unserer Region heranzuführen“, erläuterte der Vorsitzende des VdSM Verband der Siegerländer Metallindustriellen, Dipl.-Ing. Jörg Dienenthal, eine der Zielsetzungen des Programms.

In einer Feierstunden erhielten die Schülerinnen und Schüler ihre Aufnahme-Zertifikate in das Programm MINToringSi.

Für Prof. Holger Schönherr, Prodekan für strategische Entwicklung der Fakultät, zeigen sich die positiven Effekte des Programms auch in den reduzierten Studienabbrecherquoten. „Natürlich bedeutet die Teilnahme am Programm zusätzliche Arbeit. Aber die positiven Effekte zeigen sich in den zurückliegenden Jahrgängen deutlich. Es spricht für sich, dass wir in diesem Jahr zwei ehemalige Teilnehmende des Programms als MINToren gewinnen konnten.“

„Die MINT-Fächer sind in unserer technisierten Welt von entscheidender Bedeutung um den anstehenden Herausforderungen gerecht zu werden“, ergänzt Werner Hücking von der Bezirksregierung Arnsberg. „Das Programm zeigt, welche positiven Effekte es hat, wenn sich alle Akteure engagieren und gemeinsam auf ein Ziel hinarbeiten.“

Dass man die einzelnen Punkte in der persönlichen und unternehmerischen Entwicklung oft erst in der Rückschau verbinden kann zeigte sich im Gastvortrag von Dr. Alexander Hoffmann, Geschäftsführer der statmath GmbH aus Siegen. Der promovierte Mathematiker motivierte die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms, ihren Begabungen und Neigungen zu folgen: „Wenn man weiß, dass man etwas richtig gut kann, dann sollte man dies auch verfolgen.“ Parallel dazu gab er den zukünftigen MINTees den Rat, ihre Herzenswünsche nicht beiseite zu legen um einer beruflichen Laufbahn zu folgen.

Das Programm MINToringSi fördert seit 2008 in jeweils drei Jahre dauernden Mentoren-Beziehungen den Übergang von der Schule an die Hochschule. Die gerade in den MINT-Fächern besonders hohen Studien-Abbrecherzahlen, konnten in den vergangenen Jahren durch das genau auf die Bedarfe abgestimmte Konzept bei den Teilnehmern nahezu auf null reduziert werden. Der Verband der Siegerländer Metallindustriellen trägt in der Kooperation mit der Universität Siegen mit dem Programm dazu bei, den dringend benötigten Fachkräftenachwuchs zu sichern. Unterstützt wird MINToringSi zudem von der Bezirksregierung Arnsberg. □

Unternehmen kritisieren Tarifforderungen

▶▶ denen individuellen Arbeitszeitmodelle.“

Auch Nina Patisson, Geschäftsführende Gesellschafterin von Albrecht Bäumer, kritisiert diese Forderung der IG Metall: „Bei uns ist kein Mitarbeiter eine Nummer, sondern unsere Mitarbeiter sind Persönlichkeiten, deren Bedürfnisse uns wichtig sind. Wir bieten ihnen auch heute schon zahlreiche individuelle Teilzeitmodelle an, die auf ihre Belange zugeschnitten sind. Eine tarifliche Vorgabe, die für alle Beschäftigten gleich gilt, ist daher für unsere Mitarbeiter eher eine Einschränkung als ein Fortschritt.“ Der Teillohnausgleich für bestimmte Beschäftigungsgruppen, die auf 28-Stunden-Teilzeit reduzieren, würde zudem zu einer Ungleichbehandlung von Beschäftigten führen, nämlich unterschiedlichen Stundenlöhnen für gleiche Arbeit. „Diese Regelung ist unserer Meinung nach nicht vermittelbar und würde ernsthaft den Betriebsfrieden gefährden“, so Patisson.

Die Unternehmen fordern daher von den Tarifvertragsparteien die Einführung von Öffnungsklauseln, die ihnen insbesondere auch im Hinblick auf konjunkturelle Schwankungen Möglichkeiten bieten, in den Betrieben individuelle Lösungen anzubieten. Vor diesem Hintergrund müssen die Tarifvertragsparteien den bisher beschriebenen Weg eines von den Unternehmen als zu starr empfundenen Flächentarifvertragssystems verlassen und in einem viel größeren

Mehr Elemente zur Differenzierung

Umfang als bisher differenzierende Elemente in den Flächentarifvertrag verankern. Der Verbleib im Flächentarifvertragssystem ist nur dann gewährleistet.

Die Unternehmer zeigen sich zudem betroffen davon, dass Forderungen, die die Mittelständler und insbesondere die Arbeitsplätze ernsthaft gefährden, mit aller Macht durchgesetzt werden sollen. In die Zange genommen von Kostendruck, Fachkräftemangel und einer großen Unplanbarkeit der Arbeitsabläufe und damit der Produktivität, so die drei Unternehmer, müssten irgendwann weitere Investitionen am Standort infrage gestellt werden. Denn dann können die für die Wettbewerbsfähigkeit notwendigen Standards nicht mehr gehalten werden. □

Neuer Vorstand der Wirtschaftsjunioren

Im Bild v.l.n.r.: Jan Lingelbach, Magnus Theile, Thomas Paar, Dr. Alexander Hoffmann, Patrick Schulte, Hans-Peter Langer, Christina B. Schmidt, Martin Haselier, Christian Schneider, Markus Weber, Stefan Schwenzfeier, Ronny Stöcker, Fabian Kapp, Pamela Braun.

Der neu gewählte Vorstand der Wirtschaftsjunioren Südwestfalen (WJSW) richtet den Fokus auf das Kernthema „Unternehmensnachfolge“. „Aus unserer Sicht müssen wir gemeinsam eine Strategie entwickeln, um Unternehmen in der Nachfolgefrage zu unterstützen. Diese Strategie wird zentral für den Fortbestand zahlreicher Unternehmen in der Region sein. Mit unserem

Herausforderung Nachfolge

Jahresempfang am 21. März 2018 rücken wir das Thema in den Blickpunkt der Öffentlichkeit“, konkretisiert der neu gewählte Vorsitzende Christian Schneider, einer der drei Geschäftsführer der Walter Schneider GmbH & Co. KG in Weidenau, sein Vorhaben.

„Dieses Thema betrifft auch viele unserer Mitglieder und die Herausforderungen sind zahlreich. Wenn sich die Nachfolge nicht aus der Familie heraus ergibt, beginnt die schwierige Suche nach einem geeigneten externen Nachfolger. Zudem gibt es naturgemäß zwischen den bewährten Strategien des Übergebenden und dem Gestaltungs- und Innovationswillen des Übernehmenden jede Menge Zündstoff für Konflikte“, beschreibt der neu gewählte stellvertretende Vorsitzende Ronny Stöcker, Geschäftsführer der Gräbener Pressensysteme GmbH & Co. KG aus Netphen, mögliche Reibungspunkte.

„Das Engagement bei den Wirtschaftsjunioren hat schon Unternehmerinnen und Unternehmer hervorgebracht“, konstatiert Christina B. Schmidt, Vorsitzende 2017 der WJSW, „die Auseinandersetzung mit unternehmerischem Denken und die vielseitigen Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen einer Mitgliedschaft bei den WJSW, bringen viele auf den Geschmack. Das wollen wir zusammen mit der IHK Siegen und anderen beteiligten Akteuren aktiv nutzen, um diese Herausforderung für die Region positiv zu lösen.“

Unterstützt wird der Vorstand bei diesen Vorhaben durch die Ressortleiter der

Erfolgreiche Ressortarbeit

WJSW, sowie durch den neu gewählten Schriftführer Stefan Schwenzfeier und die neu gewählte Beisitzerin Pamela Braun. Auch in 2018 wird im Ressort Existenzgründung unter Leitung von Thomas Paar der mit 10.000 Euro dotierte Gründerpreis JuDo! an innovative Existenzgründer verliehen.

Im Ressort Landeskonferenz 2020 laufen mit Hilfe des neu gegründeten Vereins die Vorbereitungen für die in 2020 anstehende Großveranstaltung. Unter Leitung von Markus Weber und Fabian Kapp engagieren sich die Ressortmitglieder für ein tragfähiges Sponsoringkonzept und ein rundes Veranstaltungsprogramm.

Das Ressort Wirtschaft und Kultur unter Leitung von Jan Lingelbach ist mit der Planung des Jahresempfangs und des anstehenden Sommerfestes 2018 befasst. Die Mitglieder des Ressorts Schule, Bildung, Beruf machen mit Ressortleiter Patrick Schulte im Rahmen des Azubi-Workshops zwischen 15 und 20 Auszubildende aus den Unternehmen der WJSW Mitglieder fit für den Einstieg ins Berufsleben. Die Funktion des Kassierers bleibt bei Magnus Theile.

Unterstützung findet der Verband durch die Betreuer Hans-Peter Langer seitens der IHK Siegen und Martin Haselier seitens des Arbeitgeberverbandes in Olpe. Christina B. Schmidt übernimmt in Doppelfunktion die Geschäftsführung der WJSW und die Betreuung durch die Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein. □