

STARK

Magazin der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen Nr. 12 • Ausgabe Dezember 4/2021



Strategien

Geeignete Fachkräfte
finden und halten

FAKTEN

Zahlen der KH
für das Jahr 2021

AUSBILDUNG

Neue Möglichkeiten
für Teilzeit-Azubis

RECHT

Streit um
die Maske



Mitnehmen, was Ihnen lieb ist: Versicherung wechseln mit Top-Schutz-Garantie.

Wechseln Sie zur SIGNAL IDUNA und bekommen Sie alles aus einer Hand! Denn mit der Top-Schutz-Garantie können Sie sich bei einem Versicherungswechsel nur verbessern. Sie erhalten garantiert die gleichen Leistungen, wie bei Ihrer Vorversicherung und profitieren dazu noch von den zusätzlichen Leistungen der BetriebsPolice select von SIGNAL IDUNA.

Generalagenturen Tobias Lange und Paul Lachacz

Versorgungswerkbeauftragte der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen

Lange Reihe 62, 44143 Dortmund

Telefon 0231 9272840, Fax 0231 9272859, Mobil 0177 3358452 und 0177 5902528

tobias.lange@signal-iduna.net und paul.lachacz@signal-iduna.net





„Gemeinsam werden wir Fachkräfte gewinnen.“

Liebe Leserinnen und Leser, die traditionelle Bilanz des abgelaufenen Jahres und der Ausblick auf das nächste fallen in diesem Jahr schwer. Denn ein Ende der Pandemie scheint nicht in Sicht – im Gegenteil. Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Heftes droht uns ein weiterer Jahreswechsel mit Impfungen, Test- und Maskenpflicht, vielen persönlichen Einschränkungen und möglicherweise sogar einem weiteren Lockdown. Glücklicherweise hat sich unser Handwerk in der Krise bisher bewährt. Wir haben in weiten Teilen gute Auftragslagen gehabt und einmal mehr erlebt, wie wichtig und richtig es ist, dass wir in der Gemeinschaft unserer Innungen zusammenstehen.

2022 die Konjunktur wieder nach vorn bringen

Mit dem Jahreswechsel stehen uns nun aber neue Herausforderungen ins Haus. Wir müssen – auch unter den Vorzeichen einer neuen Bundesregierung – im Jahr 2022 die Konjunktur wieder nach vorn bringen. Größtes Problem dabei wird es sein, genügend Fachkräfte zu finden. Wir haben darum diese Ausgabe von STARK bewusst dem Thema Fachkräftegewinnung gewidmet. Wir werfen einen Blick auf das, was sich Beschäftigte heute wünschen und was Betriebe tun sollten, um attraktiv für den Fachkräftemarkt zu sein. Dazu haben wir nicht nur interessante Informationen zusammengetragen, sondern auch Experten gefragt, wie die Chefin der Dortmunder Arbeitsagentur Heike Bettermann, den Arbeitsmarktexperten Dr. Tobias Zimmermann vom Karriereportal StepStone und den Rektor

„Mit unserem starken Engagement werden wir das neue Jahr sicher zu einem Erfolg machen.“

der Fachhochschule Dortmund, Prof. Dr. Wilhelm Schwick. Als Kreishandwerkerschaft setzen wir auf eine Politik der Stärke, einen engen institutionellen Schulterschluss unter anderem im Bildungsverbund der Handwerkskammer Dortmund, der die Interessen der Kreishandwerkerschaften, der Innungsbetriebe und der HWK bündelt und koordiniert. Es geht darum, gemeinsam das Ziel der Fachkräftegewinnung für die Handwerksbetriebe wirksam zu erreichen – auch mit dem wichtigen Hinweis der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung. Auch Studienabbrecher finden im Handwerk eine gute Perspektive.

Große Aufgabe für das Handwerk

Eine große Aufgabe? Ja, aber wir wären nicht das Handwerk, wenn wir sie uns nicht zutrauen würden. Mit den richtigen politischen Weichenstellungen und unserem starken Engagement werden wir das neue Jahr sicher zu einem Erfolg machen. Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien und Ihren Beschäftigten ein frohes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr 2022.

Ihre

Dipl.-Ing. Christian Sprenger
Kreishandwerksmeister

Ass. Joachim Susewind
Hauptgeschäftsführer

Mit dem Volkswagen ID.3 und ID.4 **sind spannende Momente garantiert.**

Schon in den Startlöchern:
Der neue ID.5



ID.3: Stromverbrauch in kWh/100 km kombiniert: 15,4-13,1. CO₂-Emissionen in g/km kombiniert: 0. Elektrische Reichweite in km kombiniert: 230-550. Effizienzklasse A+++.

ID.4: Stromverbrauch in kWh/100 km kombiniert: 16,9-15,5. CO₂-Emissionen in g/km kombiniert: 0. Elektrische Reichweite in km kombiniert: 230-340. Effizienzklasse A+++.

Wir sprechen elektrisch

Mit vielen förderfähigen Fahrzeugen

Unter www.wir-elektrisieren-das-ruhrgebiet.de finden Sie zahlreiche Fakten zu relevanten Themen rund um die Elektromobilität. Informieren Sie sich zum Beispiel über die aktuellen Fördermittel: Ermitteln Sie in unserem **Firmenwagenrechner** Ihre **mögliche Ersparnis** beim Umstieg auf ein E-Dienstwagen und finden Sie heraus, warum Elektroautos nicht nur aus Gründen des Klimaschutzes, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll sind.

Kooperationspartner der

DEW21



Ihre Hülpert Volkswagen Betriebe

Volkswagen Zentrum Dortmund · Hülpert VZ GmbH · Westfalendamm 18 · 44141 Dortmund
Volkswagen Zentrum Bergkamen · Hülpert SK GmbH · Werner Str. 117-119 · 59192 Bergkamen
Hülpert Planetenfeldstraße · Hülpert VZ GmbH · Planetenfeldstraße 87 · 44379 Dortmund
Hülpert in Unna · Hülpert VZ GmbH · Ziegelstraße 25 · 59423 Unna

Hülpert
Automobile

www.wir-elektrisieren-das-ruhrgebiet.de

Inhalt



Das war 2021

Zahlen, Daten und Fakten aus der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen
S. 13



In Teilzeit durch die Ausbildung

Neue Möglichkeiten für Azubis
S. 14



Recht

Streit um die Maske
S. 22

Titelthema

Strategien gegen den Engpass	6
Wie man qualifiziertes Personal finden und halten kann.	
Passen wir zusammen?	10
Ein Beitrag von Prof. Dr. Wilhelm Schwick, Rektor der Fachhochschule Dortmund	
„Was muss das Handwerk tun, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen?“	11
- Ein Beitrag von Dr. Tobias Zimmermann, Arbeitsmarktexperte bei StepStone - Ein Beitrag von Heike Bettermann, Chefin der Arbeitsagentur Dortmund	
Passgenaue Besetzung hilft bei Personalsuche	12
Das war 2021	13
Zahlen, Daten und Fakten aus der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen	
In Teilzeit durch die Ausbildung	14
Neue Möglichkeiten für Azubis	
Der Führerschein-Umtausch kommt	15
Die erste Frist endet bereits im Januar. Was Handwerker in Dortmund und Lünen jetzt beachten müssen	
„Ausbildung im Quartier – Dein Tag im Handwerk“	18
Praxistag Handwerk	19
Mitarbeiter motivieren – wie geht das?	20
BKH goes New York	24
Wie die New York Times über den Bildungskreis Handwerk e.V. berichtete	

BERICHTE AUS DEM HANDWERK

Deutschland und NRW	25
Aus der Region	26
Meine KH	28
Aus den Innungen	29
Personalia	30
Handwerk persönlich	31

SERVICE

Arbeitssicherheit Sturz oder Arbeitsunfall	16
Gesundheit Altersgerechte Arbeitsplätze	17
Beratung Fahrzeug-Flotte gut versichert	21
Recht Streit um die Maske	22
Service Mal im Winter grillen	23
Editorial	3
Jubilare	32
Neue Mitglieder	32
Termine	33
Online-Seminare	33
Bunte Seite	34
Impressum	34



Strategien gegen den Engpass

Wie man qualifiziertes Personal finden und halten kann.

Das Problem ist nicht nur eines des Handwerks, aber das Handwerk hat davor seit Jahren gewarnt – der Personalmangel. „Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus“, brachte es der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Detlef Scheele, im August auf den Punkt. Grund dafür ist die demografische Entwicklung. Jedes Jahr gibt es am deutschen Arbeitsmarkt weniger Arbeitskräfte im berufstypischen Alter. Nach einer Befragung des ifo-Instituts aus Juli dieses Jahres klagt mehr als ein Drittel der deutschen Unternehmen über Fachkräftemangel. Die Unternehmensberatung Deloitte, die im September 158

*2020 blieben
rund 12 Prozent
aller von den
Betrieben
angebotenen
Ausbildungsplätze
unbesetzt.*

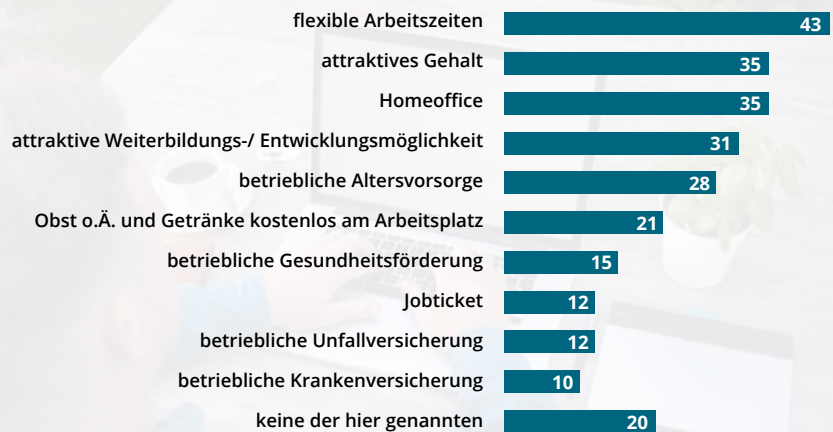
Finanzvorstände deutscher Unternehmen befragte, erhielt von zwei Dritteln die Antwort, dass der Fachkräftemangel ein hohes Risiko sei. 2021 fehlten im Handwerk nach Angaben des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung am Institut der deutschen Wirtschaft (KOFA) knapp 65.000 Fachkräfte, davon allein 54.000 Gesellinnen und Gesellen. Neben der Tatsache, dass die Branche händeringend um Nachwuchs kämpft, sind auch 5.500 Meisterstellen nicht zu besetzen. Für die Region Dortmund registrierte die Agentur für Arbeit im Oktober 34.546 arbeitslos gemeldete Personen, von denen aber nur ein Viertel dem

Arbeitsmarkt tatsächlich als potenzielle Fachkräfte zur Verfügung steht. Dem gegenüber standen über alle Branchen im Oktober 4.669 offene Stellen, davon zwei Drittel für qualifizierte Fachkräfte. Das Problem: Die Qualifikationsprofile passen nur in wenigen Fällen. Was für den Gesamtarbeitsmarkt gilt, trifft proportional auch auf den Stellenmarkt im Handwerk zu. Wenn das Problem aber so groß ist, welche Strategien können und müssen Handwerksunternehmen dann anwenden, um überhaupt eine Chance auf qualifiziertes Personal zu haben?

Königsweg Ausbildung mit Imageproblem

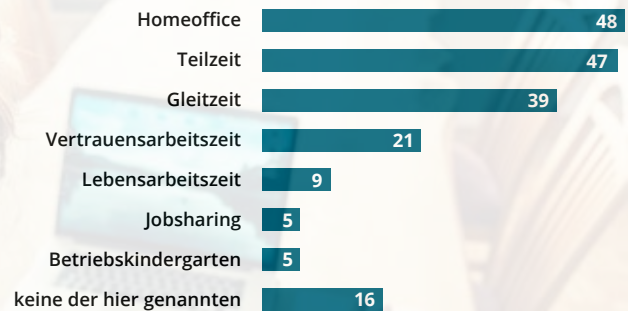
Eine Trumpfkarte, auf die das Handwerk seit Jahren setzt, ist die Ausbildung. Ein Königsweg, insbesondere dann, wenn im eigenen Betrieb ausgebildete Fachkräfte auch tatsächlich im Handwerk bleiben. Doch gerade der Ausbildungsmarkt hat in den vergangenen zwei Jahren pandemiebedingt gelitten. 2020 blieben fast 60.000 (rd. 12 Prozent) aller von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Im direkten Vorjahresvergleich zeigen sich für 2021 allerdings erste Anzeichen, dass die wirtschaftliche Erholung sich auch positiv auf die Ausbildungssituation auswirkt. Nach Zahlen der Agentur für Arbeit NRW lag die Zahl der eingetragenen Ausbildungsverträge im Handwerk Ende Juni 2021 mit 18.796 deutlich über der Zahl von 16.533 aus dem Vorjahr und nur noch leicht unter der Zahl von 19.408 eingetragenen Verträgen im Jahr 2019. Damit konnte sich

Genutzte Möglichkeiten, junge Arbeitnehmer zu gewinnen



Quelle: KMU-Studie der Gothaer Versicherungen 2021; Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent

Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Quelle: KMU-Studie der Gothaer Versicherungen 2021; Mehrfachangaben möglich, Angaben in Prozent

die Ausbildungssituation im Bereich des Handwerks im aktuellen Jahr deutlich erholen. Allerdings: Ausbildung braucht Zeit. Sie ist kein schnelles Rezept gegen

den Mangel. Zudem hat das Handwerk bei jungen Menschen noch immer mit einem Imageproblem zu kämpfen. „Jugendliche wissen viel zu wenig über die



2021 fehlten im Handwerk nach Angaben des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung am Institut der deutschen Wirtschaft (KOFA) knapp 65.000 Fachkräfte, davon allein 54.000 Gesellinnen und Gesellen.

vielfältigen und zukunftssicheren Möglichkeiten im Handwerk. Dort warten auf sie zahlreiche Berufe in allen Zukunftsbereichen und mit Karriereoptionen, die denen eines Studiums in Nichts nachstehen. Ein Meistertitel ist die denkbar beste Absicherung gegen Arbeitslosigkeit“, so ZDH-Präsident Hans-Peter Wollseifer. Passend dazu setzt sich der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) bereits seit Jahren mit seiner ansprechenden Kampagne für die Imagesteigerung des Handwerks bei Jugendlichen ein.

Handwerk attraktiver machen

Doch entscheidender als das Gesamt-Image des Handwerks ist die Attraktivität jedes einzelnen Betriebs. Denn vor Ort im direkten Wettbewerb entscheidet sich letztendlich, ob ein Jugendlicher „Ja“ zur Ausbildung sagt oder eine Fachkraft „Ja“ zur Anstellung. An Überzeugungsversuchen mangelt es nicht. Smartphones und Tablets, Dienstwagen, Sport- und Freizeitangebote, kostenlose Getränke und Jobticket – Arbeitgeber zeigen sich oft sehr großzügig, um Mitarbeiter zu gewinnen. Eine repräsentative Umfrage der Gothaer Versicherung vom September 2021 zeigt das breite Spektrum der genutzten Möglichkeiten (s. Abb. S. 7). Ganz vorn liegen flexible Arbeitszeiten, attraktives Gehalt und Homeoffice. Letzteres steht auch an erster Stelle, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht (Abb. S. 7). Der Handwerksbetrieb kann dabei aber leicht verlieren, wenn ihm angesichts umfangreicher und vermeintlich



Entscheidender als das Gesamt-Image des Handwerks ist die Attraktivität jedes einzelnen Betriebs.

Der Wunschzettel der Arbeitnehmer

Das „Institut für Betriebsführung im Handwerk im DHI e.V.“ hat in einem Projekt mit der Handwerkskammer Münster zusammengetragen, wie Arbeitgeber attraktiver für ihre Mitarbeiter werden können (www.itb.de/download-arbeitgeber.html). Besinnt sich das Handwerk auf seine eigenen Stärken, kann es offensichtlich sowohl beim Nachwuchs als auch bei Fachkräften punkten. Doch was steht auf dem Wunschzettel der Arbeitnehmer? Das Projekt hat es herausgefunden:



1. Arbeitsgestaltung und -organisation

Hierunter fallen eine transparente Arbeitsorganisation, klare Regelungen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Vor allem Arbeitssicherheit und der Erhalt der Gesundheit spielen eine Rolle. Sie haben besonders bei nichtakademischen Fachkräften einen hohen Stellenwert.

2. Unternehmenskultur, Kommunikation und Führung

Etwa ein Drittel der Azubis löst vorzeitig den Arbeitsvertrag. Grund: Betriebsklima und Führung. Eine Führungskraft hat eine starke positive oder negative Wirkung, gerade in kleinen Betrieben. Vor allem die Wertschätzung nimmt hier eine zentrale Rolle ein. Ergebnis ist auch: Eine „gute Stimmung“ im Team wirkt als Katalysator im Betrieb und relativiert Aspekte, mit denen Mitarbeitende weniger zufrieden sind.

3. Familienfreundlichkeit und flexible Arbeitszeiten

Ein „ausgewogenes“ Verhältnis zwischen „Arbeit“ und „Freizeit“ (Work-Life-Balance) ist besonders jüngeren Mitarbeitern der „Generation Y“ wichtig. Dabei wollen sie klare Grenzen, wann der Arbeitstag vorbei ist und wann die Freizeit beginnen kann. Dieser Aspekt nimmt auch bei „mittelalten“ Mitarbeitern an Bedeutung zu: Daher ist wichtig, dass der Arbeitgeber auf individuelle Bedarfssituationen, z. B. bei pflegebedürftigen Familienmitgliedern, flexibel reagiert. Das ist bei kleinen Betrieben im Handwerk oft selbstverständlich gelebte Praxis.

4. Finanzielle Anreize, Zusatzleistungen

Lohn und Lohnzusatzleistungen sind zwar wichtige Faktoren der Arbeitgeberattraktivität, können aber nicht als „Schmerzengeld“ Führungsversäumnisse ausgleichen. Daher ist ein attraktiver Arbeitgeber nicht zwingend derjenige, der die höchsten Gehälter in der Region oder in der Branche zahlt. Für Arbeitnehmer ist es wichtig, dass Betriebe auch andere Vorteile hervorheben.

5. Image/Marke

Die meisten Mitarbeiter suchen im Umkreis vom Wohnort und die Mund-zu-Mund Propaganda ist weiterhin für Betriebe die beste Maßnahme, an Fachkräfte zu kommen. Daher brauchen Unternehmen im Handwerk keine eigene teure Image-Kampagne.





6. Laufbahn, Karriere, Perspektiven

Fast alle Arbeitnehmer wünschen sich berufliche Perspektiven und eine Weiterentwicklung bei der Arbeit. Dies ist für viele sogar der Grund für einen Jobwechsel. Wenn Betriebe mit Bewerbern oder Mitarbeitern möglichst früh über Perspektiven sprechen, wirkt sich das besonders auf die Leistungstärkeren positiv aus. Interessant: Eine fachliche Spezialisierung ist für viele Gesellen attraktiver als mehr Managementaufgaben. Es geht im Handwerk weniger um Hierarchien als um Fachlaufbahnen.

7. Region

Die geografische Nähe und gute Erreichbarkeit spielen besonders für nicht akademische Fachkräfte eine Rolle. Bei der Suche nach einem Arbeitsplatz wird hier meist im Umkreis von max. 30 km vom Wohnort gesucht. Daher können Betriebe eine gute Anbindung an ÖPNV/Erreichbarkeit betonen oder Mitarbeiter unterstützen, die lange pendeln (z. B. Zuschüsse, Fahrgemeinschaften fördern).



8. Ausstattung

Zeitgemäße, moderne, saubere, funktionierende Maschinen und Arbeitsmittel: Die Art der zur Verfügung stehenden Werkzeuge macht einen Arbeitgeber (un)attraktiv.

9. Sinn

Den Sinn in der eigenen Tätigkeit sehen, hinterfragen, was man tut: Dies nimmt für jüngere und für ältere Mitarbeiter eine immer wichtigere Bedeutung ein.

besserer Zusatzangebote zum Beispiel aus der mittelständischen Industrie die Luft ausgeht.

Zeigen, was man hat und kann

Was Arbeitnehmer wollen und wo das Handwerk punkten kann, hat das KOFA gemeinsam mit der Handwerkskammer Münster zusammengetragen (s. die 9 Punkte links). Wer viele dieser weichen Faktoren nutzt, verbessert laut Institut für Betriebsführung seine Chancen bei der Mitarbeiterwerbung erheblich. Doch alle guten Attribute nützen nichts, wenn es keine Strategie gibt, um sie bei der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern auch einzusetzen. Das KOFA fordert deshalb, dass die Personalarbeit in kleinen Unternehmen strategischer und professioneller werden muss. Nach Angaben des Zentrums haben nur drei von zehn Unternehmen eine strategische Personalarbeit. Auch die Nachfolgeplanung im eigenen Betrieb steht lediglich bei 44 Prozent der Unternehmen im Fokus. Die größte Herausforderung sieht Studienautorin Sibylle Stippeler vom KOFA in der noch zu geringen Nutzung sogenannter Employer-Branding-Maßnahmen: „Vor allem kleine Unternehmen verpassen die Chance, sich über Stellenausschreibungen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Unsere Studienergebnisse belegen zudem, dass nur knapp 15 Prozent der befragten Unternehmen auf einer eigenen Karrierewebsite über sich als Arbeitgeber informieren. Dabei können Betriebe von einer starken Arbeitgebermarke im Rekrutierungsprozess auf dem Arbeitsmarkt sehr profitieren.“ Konkret: Handwerksunternehmen könnten stark davon profitieren, wenn sie sich mit allen ihren Vorteilen transparent auch tatsächlich nach außen hin darstellen würden. Schon 2019 zeigte eine Umfrage des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, dass Handwerksbetriebe vor allem klassische Kanäle wie Arbeitsagenturen oder Anzeigen in Regionalzeitungen nutzen, um Fachkräfte zu finden. Social-Media-Kanäle oder Online-Stellenanzeigen waren weniger weit verbreitet. Hier ist ein Umdenken erforderlich. Eine sinnvolle Maßnahme kann sowohl die Extra-Seite im Internetauftritt sein, als auch ein Firmenvideo, ein gut gepflegter Account bei Facebook oder Instagram als auch die gut gestal-

KOFA – das „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat das Institut der deutschen Wirtschaft e. V. mit der Umsetzung, Durchführung und Fortentwicklung des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung beauftragt. Gestartet wurde das KOFA im Mai 2011 mit dem Ziel, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung und der Gestaltung ihrer Personalarbeit zu unterstützen. Das KOFA informiert zu Themen der Fachkräftesicherung und Personalarbeit auf der Internetseite www.kofa.de. Darüber hinaus ist das KOFA auf YouTube, Facebook, LinkedIn und Twitter vertreten.

tete Werbeanzeige oder das ausführliche Profil in Job-Portalen. Das jedenfalls meint auch Dr. Tobias Zimmermann, Arbeitsmarktexperte bei StepStone, der auf Seite 11 dieses Hefts seine Stellungnahme dazu abgibt. Dies und auch die Position von Arbeitsagenturchefin Heike Bettermann zeigen: Kleine Handwerksunternehmen befinden sich aufgrund ihrer persönlicheren Unternehmenskultur grundsätzlich in einer guten Startposition, um ihre Personalarbeit zukunftssicher aufzustellen. Sie müssen ihre Vorteile nur richtig einsetzen und als Chancen nutzen.

Info

Die Broschüre „Arbeitgeberattraktivität und Handwerk, Instrumente, Strategien und Prozesse. Eine Praxisbroschüre aus dem Handwerk für das Handwerk.“ des Instituts für Betriebsführung im DHI e. V. kann kostenlos unter www.itb.de (Rubrik Aktuelles/Downloads) heruntergeladen werden.



Passen wir zusammen?

Ein Beitrag von Prof. Dr. Wilhelm Schwick,
Rektor der Fachhochschule Dortmund

„We

focus on students“: Die Fachhochschule Dortmund hat den Anspruch, junge Menschen durch die Qualität der Lehre, persönliche Betreuung und eine weltoffene Ausrichtung akademisch auszubilden, sie bei der Entwicklung ihrer Potenziale zu begleiten und ihnen attraktive Karrierewege zu ermöglichen. Aber manchmal passt es einfach nicht, dann ist das Studium einfach nicht das Richtige. Dann ist es unsere Aufgabe, den jungen Menschen mitzugeben, dass sie nicht gescheitert sind, sondern dass es gut und wichtig war, es ausprobiert zu haben. Sie zu beraten, dass sich durch diese Weichenstellung neue und andere Karrierewege eröffnen, zum Beispiel mit einer handwerklichen Ausbildung. Dabei hilft uns auch unsere Verankerung in der Stadtgesellschaft, die Vernetzung mit Akteuren wie der Handwerkskammer. Gemeinsam heben wir die Potenziale der Region und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr. Wir sind eine anfassbare und anpackende Hochschule und eine Hochschule, die die Zukunft mitgestalten möchte.

Zukunftscampus

Und hier passt es sehr gut und in Zukunft noch besser zusammen. Denn die Potenziale einer optimierten Vernetzung von beruflicher und akademischer Bildung sind für beide Seiten enorm. Genau an diesem Punkt setzt das Projekt „Zukunftscampus – Bildungszentren von morgen“ aus der Ruhrkonferenz an. Die Ruhrkonferenz ist eine umfassende Initiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung, um die Metropole Ruhr als wirtschaftlich starke und lebenswerte



„Die Potenziale einer optimierten Vernetzung von beruflicher und akademischer Bildung sind für beide Seiten enorm.“

Prof. Dr. Wilhelm Schwick

Zukunftsregion für alle Menschen zu gestalten. Kern des „Zukunftscampus“ ist die Entwicklung einer zukunftsweisen Infrastruktur für die Berufsbildung an mehreren Standorten im Ruhrgebiet. Ziel ist es, Lernorte der beruflichen Bildung in einer neuen Campussituation mit Hochschulen zu verzahnen, um den Austausch und Wissenstransfer

zwischen akademischer und beruflicher Bildung, aber auch zwischen den verschiedenen Lernorten der beruflichen Bildung zu fördern. Die Idee „Zukunftscampus Ruhr“ soll mit Einzelprojekten bis März 2023 angeschoben werden.

Damit die Passung stimmt

Gemeinsam planen Handwerkskammer und Fachhochschule die Umsetzung eines solchen Projektbüros, um die Realisierung eines

Zukunftscampus Ruhr gemeinsam auszuloten. Gerade in dem Bereich der Lehre wird ein großer Zusammenarbeitsbereich mit der HWK und IHK gesehen, zum Beispiel durch gemeinsame Kurse, gemeinsame Nutzung von Ressourcen oder die Anerkennungspraxis von beruflicher Bildung. Auch im Bereich der akademischen Ausbildung lassen sich erste Anknüpfungspunkte benennen. Gerade für technische Studiengänge können sich Synergien mit Praxisbezug ergeben. Beispielhaft seien hier die gemeinsame Nutzung von hochtechnischen und aufwändigen Laboren und Werkstätten genannt. Denkbar sind Zertifikatskurse der Handwerkskammer, die Module im curricularen Verlauf des Ingenieursstudiums ersetzen oder sinnvoll bereichern können und für die Studierenden sonst nicht ohne weiteres zugänglich sind. Beide Bildungssysteme stünden so nicht mehr nebeneinander, sondern würden transparent aufeinander aufbauen und sich sogar vernetzen. Damit könnten wir gemeinsam noch gezielter junge Menschen bei der Entwicklung ihrer Potenziale begleiten und ihnen attraktive Karrierewege ermöglichen.

„Was muss das Handwerk tun, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen?“

Ein Beitrag von Dr. Tobias Zimmermann,
Arbeitsmarktexperte bei StepStone

Wir sehen bei StepStone, wie hoch die Nachfrage im Handwerk ist. Die Situation wird sich weiter verschärfen. Millionen Menschen scheiden aus dem Arbeitsmarkt aus. Deutlich weniger rücken nach. Es wird ein Wettbewerb am Arbeitsmarkt entstehen, wie wir ihn noch nie gesehen haben. Arbeitgeber, die jetzt



„Mehr Transparenz für bessere Chancen“

Dr. Tobias Zimmermann

ihre Personalgewinnung umstellen und alle Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen, sind im Vorteil. Bewerber wollen effiziente und transparente Prozesse auf Augenhöhe. Wir setzen bei StepStone auf „Digital Recruiting“. Das beinhaltet permanent geschaltete, umfassende Profile sowohl von Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite, die wir über intelligente Technologien miteinander verbinden. So erhalten Betriebe passende Bewerbungen von hoher Qualität. Arbeitgeber können dazu entscheidend beitragen, indem sie Informationen über sich und ihr Stellenangebot transparent machen. Das reicht von der realistischen Beschreibung des Arbeitsplatzes über Personalleistungen bis zur Angabe der Gehaltsspanne.

Bewerbungsprozess effizient gestalten

Und auch der Bewerbungsprozess muss effizienter werden. Niemand will heute noch Bewerbungsmappen mit Kopien verschicken oder umfangreiche Online-Formulare ausfüllen. Eine Bewerbung muss mit wenigen Klicks möglich sein, wie eine Bestellung im Online-Shop – auch per Handy. Die Bewerbung ist die erste Arbeitsprobe der Kandidaten. Genauso ist es mit dem Bewerbungsprozess auf Unternehmensseite. Hier können Unternehmen direkt unter Beweis stellen, dass sie moderne und wertschätzende Arbeitgeber sind.

Ein Beitrag von Heike Bettermann,
Chefin der Arbeitsagentur Dortmund

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist angesichts der demografischen Entwicklung eine der größten unternehmerischen Herausforderungen kommenden Jahrzehnte. Schon heute geht der Bedarf an geeigneten und gut qualifizierten Mitarbeitenden in einigen Branchen, so auch im Handwerk, deutlich über das vorhandene Arbeitskräftepotenzial hinaus und führt bei nicht wenigen Unternehmen zu großen Zukunftssorgen. Ein Baustein, um den steigenden Bedarf der Unternehmen an gut ausgebildeten Fachkräften zu sichern, ist die Qualifizierung und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Das Qualifizierungschancengesetz bietet hier vielfältige Möglichkeiten. So können Geringqualifizierte abschlussbezogen, also mit dem Ziel eines Berufsabschlusses, gefördert werden. Außerdem gibt es die Möglichkeit, Menschen ohne Qualifikation einzustellen und on the job auf dieselbe Weise zur Fachkraft zumindest mit einer Teilqualifikation zu fördern. Auch für diese Neueinstellung von arbeitslosen Menschen mit anschließender Qualifikation gibt es sehr gute Fördermöglichkeiten.



„Qualifizierung und Weiterbildung zählen“

Heike Bettermann

Bemühungen um Nachwuchs weiter intensivieren

Dann ist natürlich die Säule Ausbildung nicht zu vernachlässigen. Es fällt Unternehmen zunehmend schwerer, Auszubildende zu finden. Man muss seine Bemühungen um geeigneten Nachwuchs weiter intensivieren. Wir empfehlen, Berufsfelderkundungen einzusetzen, Praktika zur Verfügung zu stellen, mit Schulen eng zusammenzuarbeiten. Insbesondere Praktika bieten jungen Menschen die Chance, erste praktische Einblicke in die Arbeitswelt zu bekommen und sie für einen Beruf zu begeistern – im Idealfall für die Ausbildung im Betrieb.

Passgenaue Besetzung hilft bei Personalsuche

Azubi oder Mitarbeiter gesucht? Dann ist die Initiative „Passgenaue Besetzung/Willkommenslotse“ beim Bildungskreis Handwerk e.V. (BKH) genau richtig.

Die Initiative „Passgenaue Besetzung“, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird, unterstützt sowohl kleine und mittlere Unternehmen als auch Arbeitsuchende. Insbesondere junge Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, können kostenlos Informationen zur Ausbildung, zu Bewerbungsverfahren, Bewerbungsunterlagen und zu Ausbildungsplätzen bekommen. Aber auch Arbeitsuchende, die Interesse an einer Stelle im Handwerk haben, können sich an die Initiative wenden. Bewerberprofile werden Betrieben zur Verfügung gestellt, die selbst keine Kapazitäten für eine intensive Suche nach geeignetem Personal haben.



Wer sich für die Passgenaue Besetzung oder den Willkommenslotsen interessiert, kann sich unter www.bildungskreis-handwerk.de/projekte Flyer zum Thema downloaden.

Ergänzend helfen die „Willkommenslotsen“ den Betrieben dabei, Ausbildungs- und Arbeitsplätze auch durch die Integration von Geflüchteten zu besetzen. Sowohl die „Passgenaue Besetzung“ als auch die „Willkommenslotsen“ unterstützen Handwerksbetriebe, indem sie gemeinsam mit ihnen Anforderungsprofile erarbeiten, den Bewerbermarkt beobachten und Vorschläge für geeignete Arbeitnehmer weiterleiten. Sie stehen den Betrieben bei der Erledigung von Formalitäten bis zum Abschluss von Arbeits- und Ausbildungsverträgen kostenlos zur Seite. Dazu verfügen sie über viel Know-how rund um Praktika, Ausbildung und Beschäftigung auch im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus, verwaltungstechnischen Vorgängen sowie regionalen und nationalen Förder- und Unterstützungsprogrammen.

„Rollende Personalabteilung“

„Wir verstehen uns nicht als Berufsberater oder Arbeitsvermittler. Das ist Aufgabe der Fachkräfte bei der Agentur für Arbeit. Wir sind externe Interessenvertreter und eine ‚rollende Personalabteilung‘ der Betriebe, die sich mit einem wachen Auge auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt umsieht, Hilfestellung gibt und Kontakte herstellt“, erklärt Ingo Rautert, der beim BKH für die „Passgenaue Besetzung“ verantwortlich ist. „Wir gehen genau in die Lücke zwischen dem Fachkräftemangel im Handwerk und dem Fachkräftepotenzial. Davon profitieren alle.“

AZUBIS GESUCHT?

Wir helfen Ihnen, die Richtigen zu finden!



BILDUNGSKREIS



PASSGENAUE BESETZUNG

Kontakt

Informationen zur „Passgenauen Besetzung“ und zum „Willkommenslotsen“ gibt es im Internet unter www.bildungskreis-handwerk.de/projekte

Ansprechpartner

„Passgenaue Besetzung“:

Ingo Rautert, Tel. 0231 590182

E-Mail:

rautert@handwerk-dortmund.de



Ansprechpartnerin

„Willkommenslotsen“:

Anja Stephan, Tel. 0231 590182

E-Mail:

stephan@handwerk-dortmund.de



Das war 2021

Zahlen, Daten und Fakten aus der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen

Für die Innungen und ihre Betriebe macht sich die Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen mit vielen Leistungen stark. Nicht alles lässt sich in Zahlen erfassen, aber hier sind einige Beispiele in der Bilanz für 2021 (Stand 13.11.2021).

Ehrenamt

- 440 Prüferinnen und Prüfer in den Zwischen-, Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüssen der Innungen
- 9.500 Arbeitsstunden in 58 Prüfungsausschüssen
- Ungezählte ehrenamtliche Stunden von Kreishandwerksmeister, Obermeistern, Vorstandsmitgliedern, Lehrlingwarten etc.

Auszubildende (Stand 31.10.2021)

- 554 neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse in Dortmund



In der Rechtsabteilung der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen gab es 2021 exakt 264 verhandelte Rechtsstreitigkeiten.



- 101 neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse in Lünen
- 341 neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse überörtlich

Öffentlichkeitsarbeit

- 62 Pressemitteilungen
- 51 Fototermine
- 5 Ausgaben der Mitgliederzeitschrift STARK mit 148 Seiten und 21.000 Exemplaren
- 13 Veröffentlichungen im Rahmen von Medienpartnerschaften mit den Ruhr Nachrichten im Gegenwert von 325.000 Euro

Mitgliederwerbung

- 144 Handwerksbetriebe besucht
- 44 Besuche aufgrund Neugründungen mit Handwerkskarten
- 34 neue Mitgliedsbetriebe in 9 verschiedenen Gewerken

Wirtschaftsdienst Handwerk

- 4.500 Stunden für Arbeitsmedizin über Kooperationspartner
- 9 Brandschutzhelferlehrgänge mit jeweils ca. 20 Teilnehmern
- 14 Ersthelferkurse mit jeweils 20 Teilnehmern

- 2 Kurse PSA gegen Absturz mit jeweils 12 Teilnehmern
- 60 Teilnehmer SCC geschult nach Dokument 016
- 4.800 Stunden für Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Beratung und Schulung
- 15 Schulungen zu Hubarbeitsbühnen und Gabelstaplern
- 6 TRGS-519-Schulungen mit je 15 Teilnehmern
- 1 Ausbildung Sachkunde, neue PSA gegen Absturz, mit 10 Teilnehmern
- 3 Sicherheitsbeauftragten-Schulung mit 13 Teilnehmern
- 5 Schulungen für Auszubildende in den Bereichen SHK, Elektrotechnik und Maler
- 60 Inhouse-Schulungen zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- 100 Anfragen zum Thema Corona bearbeitet

Rechtsabteilung

- 264 verhandelte Rechtsstreitigkeiten
- 5.808 Seiten Schriftsatz
- 5.713 gefahrene Kilometer zu Gerichten/Behörden
- Bis zu 50 telefonische Anfragen am Tag
- Rund 20 E-Mail-Anfragen am Tag

In Teilzeit durch die Ausbildung

Manchmal lässt es die persönliche Situation nicht zu, eine Berufsausbildung in Vollzeit zu absolvieren. Ein Weg zum Beruf kann dann die Berufsausbildung in Teilzeit sein. Mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz wurden im vergangenen Jahr die Möglichkeiten für die Teilzeitberufsausbildung erweitert.

Wer den betrieblichen Teil seiner Ausbildung in Teilzeit absolvieren wollte, musste früher einen besonderen Grund nachweisen. Das ist seit dem 1. Januar 2020 nicht mehr erforderlich. Das Einverständnis des Ausbildungsbetriebes vorausgesetzt, kann die Ausbildung teilweise oder komplett mit verringerter Stundenzahl durchgeführt werden. Ein Anspruch auf Teilzeitausbildung besteht jedoch nicht. Und: Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit darf nur um maximal 50 Prozent gekürzt werden.

Personenkreis erweitert

Die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung ist bereits seit 2005 im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert. Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (Berufsbildungsmodernisierungsgesetz) wurden die Möglichkeiten für Teilzeitberufsausbildungen erweitert, die Teilzeitberufsausbildung damit für einen größeren Personenkreis geöffnet und zugleich attraktiver ausgestaltet. Richtete sich die Teilzeitausbildung vor 2020 fast ausschließlich an Personen mit Familienverantwortung wie Alleinerziehende oder pflegende Personen, können nun



Foto: © Fabian Petzold – stock.adobe.com

beispielsweise auch Menschen mit Beeinträchtigungen oder Geflüchtete, die neben der Ausbildung noch einer Erwerbstätigkeit nachkommen müssen, von der Möglichkeit einer Teilzeitberufsausbildung profitieren.

Ausbildungsdauer flexibler gestalten

Die Dauer der Ausbildung verlängert sich bei Teilzeit entsprechend, höchstens jedoch bis zum Anderthalbfachen der regulären Ausbildungsdauer. Das bedeutet: Bei einer regulär dreijährigen Ausbildung darf die Teilzeitvariante maximal 4,5 Jahre in Anspruch nehmen. Die Ausbildungsvergütung kann dann ebenfalls um maximal 50 Prozent gesenkt werden. Hierdurch kann die Mindestausbildungsvergütung zulässigerweise unterschritten werden. Neben einer Teilzeitvereinbarung über die gesamte Ausbildungsdauer ist auch eine nur anteilige Reduzierung der Vollzeitausbildung denkbar, beispielsweise eine Kürzung der täglichen Ausbildungszeit für die Dauer von zwölf Monaten auf 70 Prozent. Je nachdem wie hoch der Anteil der verkürzten täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ausfällt, findet eine Streckung der Ausbildungsdauer statt.

Einbeziehung der Berufsschulen nötig

Die Berufsschule ist an eine im Ausbildungsvertrag vereinbarte Teilzeit nicht gebunden. Die Einbeziehung der Berufsschulzeiten in das Modell muss deshalb zwischen Betrieb, Auszubildenden und Berufsschule abgestimmt werden.

Erfolgreiche Absolventen

Im Jahr 2018 erfolgten 0,4 Prozent aller Neuabschlüsse in Teilzeitform. Dies waren rund 2.300 Neuabschlüsse bundesweit. Trotz der familiären Belastungsfaktoren nahmen gut 92 Prozent der Teilzeitauszubildenden im Prüfungsjahrgang 2018 erfolgreich an der Abschlussprüfung teil.

Info



Das BIBB fördert und begleitet die Teilzeitausbildung mit Forschung und Beratung und stellt Grundlagenwissen und Informationen über Umsetzungsvarianten zur Verfügung.

www.bibb.de

Ebenfalls hilfreiche Infos gibt es unter www.netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de

Mögliche Zielgruppen der Berufsausbildung in Teilzeit

- Frauen, die ein Kind erwarten
- Mütter und Väter mit kleineren Kindern
- Menschen, die Angehörige pflegen
- Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen
- Menschen, die zusätzlichen Förderunterricht oder einen Deutschkurs benötigen
- Menschen aus dem Ausland
- Auszubildende, die nebenbei erwerbstätig sein wollen oder müssen

Der Führerschein-Umtausch kommt

Die erste Frist endet bereits im Januar. Was Handwerker in Dortmund und Lünen jetzt beachten müssen.

Laut EU-Recht müssen vor dem 19. Januar 2013 ausgestellte Führerscheine bis zum Jahr 2033 in neue fälschungssichere EU-Führerscheine umgetauscht werden. Welche Fristen gelten, richtet sich nach dem Geburtsjahr und dem Zeitpunkt des Führerscheinerwerbs. Bereits am 19. Januar 2022 endet die erste Frist: Bis dahin müssen alle Führerscheine für Personen mit Geburtsjahr zwischen 1953 und 1958, die bis Ende 1998 ausgestellt wurden, umgetauscht werden.



Durch den Umtausch soll sichergestellt werden, dass alle in der EU noch im Umlauf befindlichen Führerscheine ein einheitliches Muster erhalten, das aktuelle Anforderungen an die Fälschungssicherheit erfüllt.

Dortmund: Rechtzeitig Termine sichern

Termine bei den Bürgerdiensten Dortmund sind mit einem Vorlauf von 14 Tagen buchbar. Anfang Januar rechnet die Stadt mit erhöhter Nachfrage und wird so viele Termine wie möglich anbieten. Wie viele Anträge tatsächlich eingehen, ist nach Auskunft der Stadt schwer einzuschätzen. Wer dringend einen gültigen Führerschein braucht, sollte sich bestenfalls bereits gekümmert haben. Berufskraftfahrer im gesetzlichen Sinne müssen ohnehin bereits seit Jahren einen Kartenführerschein haben. Besondere Regelungen für Handwerker hat der Gesetzgeber – auch in der Pandemie – nicht vorgesehen. Beschleunigen können Antragsteller das Verfahren, wenn sie ihren Führerschein an einem anderen Ort gemacht haben und ihre „Ausstellungsbehörde“ bitten, eine Karteikartenabschrift an die jetzige Wohnortbehörde zu senden (geht gebührenfrei). Liegt die Abschrift zum Termin vor, kann der Kartenführerschein meist ohne weitere Be-

arbeitungszeit bestellt werden. Wer seinen Führerschein in Dortmund gemacht hat und hier lebt, dessen Daten liegen bereits vor. Termin verpasst? Auch nach dem 19.1.2022 können die abgelaufenen Führerscheine noch getauscht werden. Die Stadt Dortmund bittet aber darum, rechtzeitig zu prüfen, ob man vom Umtausch betroffen ist. Tipp: In besonders eiligen Fällen kann der neue Führerschein auch als Expressdokument bei der Bundesdruckerei geordert werden. Das kostet zwar erhebliche Gebühren, aber er kann nach drei Arbeitstagen abgeholt werden.

Lünen leitet an Unna weiter

Die Stadt Lünen stellt selbst keine Führerscheine aus. Dafür ist die Führerscheinstelle in der Straßenverkehrsbehörde beim Kreis Unna zuständig. Im Lünen Bürgerbüro können jedoch trotzdem Termine vereinbart werden. Tipp: Wer aktuell keinen passenden Termin findet, kann es jeden Morgen um 8 Uhr (donnerstags um 9 Uhr) online versuchen. Dann werden kurzfristig freigeordnete Termine freigeschaltet unter dem Link www.luenen.de/terminvereinbarung. Für Fragen zur Terminvereinbarung stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unter der 02306 104-2030 zur Verfügung. Alternativ kann

eine Mail an buergerbuero@luenen.de geschickt werden. Bitte beachten: Die Stadtverwaltung nimmt die Anträge vor Ort als Bürgerservice und zur Entlastung des Kreises Unna nur entgegen und leitet sie dann an den Kreis weiter. Bei weiteren Fragen muss man sich dorthin wenden. Weitere Infos gibt's im Internetauftritt der Stadt Lünen unter Rathaus/Bürgerbüro/Aktuelles.

! Besonderheit: Führerscheine der Klasse 3

Achtung Handwerker! Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) weist auf eine Besonderheit beim Umtausch der alten Führerscheine der Klasse 3 hin: „Automatisch“ wird nur die Eintragung der seit 1999 geltenden EU-Führerscheinklassen B, BE, C1 und C1E sowie die Eintragung der Berechtigungen für Krafträder und landwirtschaftliche Zugmaschinen vorgenommen. Wer in Klasse 3 zusätzlich das Lenken von Fahrzeugkombinationen bis insgesamt 18,5 Tonnen zulässigen Gesamtgewichts im Führerschein stehen hat, muss diese extra beantragen. Nach der Umschreibung ist das nicht mehr möglich. Eine Umschreibung bis zum 50. Lebensjahr ist notwendig, betont der ZDH.

Info

Eine Übersicht über alle geltenden Fristen hat das Bundesverkehrsministerium veröffentlicht unter www.bmvi.de (Suchbegriff „Vorgezogener Umtausch von Führerscheinen“)

Nicht jeder Fall ist ein Fall

Nicht immer zählt ein Sturz während der Arbeitszeit auch als Arbeitsunfall und steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Denn der Versicherer unterscheidet bei der Beurteilung zwischen persönlicher Sphäre und Arbeitstätigkeit.



Foto: © Angelov – stock.adobe.com

Generell schließt jeder Arbeitgeber über die Berufsgenossenschaft für seine Arbeitnehmer eine Pflichtversicherung für Arbeits- und Wegeunfälle ab. Wer nun als Arbeitnehmer während der Arbeitszeit beim Gang zur Toilette stürzt oder in der Mittagspause ausrutscht und sich dabei verletzt, geht meist davon aus, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt – schließlich ist das Malheur während des offiziellen Arbeitstages passiert. Damit kann er jedoch falsch liegen, denn der Unfallversicherer bewertet die Situation unter Umständen als „eigenwirtschaftliche Sphäre“.

Versicherungsschutz endet beim Betreten der Toilettenanlage

Dazu ein konkretes Beispiel: Eine Frau, die auf nassem Boden zwischen Waschraum und Toilettenkabinen ausgerutscht war, klagte gegen die gesetzliche Unfall-

versicherung, da diese das Geschehen nicht als Arbeitsunfall anerkennen wollte. Das Landessozialgericht Stuttgart folgte der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und bestätigte zugunsten der Versicherung: Der Versicherungsschutz endet beim Betreten der Toilettenanlage. Wer die Personaltoiletten aufsucht, steht dort nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das Verrichten der Notdurft und der damit verbundene Aufenthalt in den entsprechenden Räumlichkeiten zählen zur persönlichen, eigenwirtschaftlichen Sphäre – sie sind nicht Teil der versicherten Tätigkeit. Im konkreten Fall hatte auch der nasse Fußboden keinen Einfluss auf das Urteil, denn in Toilettenräumen ist das nicht als besondere Betriebsgefahr anzusehen. Allerdings: der Weg bis zur Außentür der Toilettenanlage steht unter Versicherungsschutz, da er sich aus den betrieblichen Umständen der Tätigkeit ergibt. Auch der Weg in die Mittagspause untersteht dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung – es sei denn, der Arbeitnehmer möchte privat etwas erledigen. Der Versicherungsschutz endet mit dem Betreten von Kantine, Restaurant oder Aufenthaltsraum. Die Pausenzeit selbst ist nicht mehr versichert.

Was ist ein Arbeitsunfall?

Generell lässt sich sagen: Arbeitsunfälle sind die Unfälle, die versicherte Personen infolge der versicherten Tätigkeit

erleiden. Kein Versicherungsschutz besteht dagegen, wenn Verletzungen oder Gesundheitsschäden ohne Einwirkung von außen zufällig während der versicherten Tätigkeit auftreten. Wenn also zum Beispiel ein Mitarbeiter am Schreibtisch einen Herzinfarkt erleidet.

Auch Tanken ist Privatsache

Wer auf dem Arbeitsweg – ob hin oder zurück – tankt, ist dabei ebenfalls nicht versichert. Eine Klägerin fuhr beispielsweise regelmäßig 75 Kilometer zwischen ihrer Wohnung und dem Arbeitsplatz mit dem Auto. An einem Tag reichte auf dem Rückweg ihre Tankfüllung nicht mehr aus. Beim Tanken stürzte sie und brach sich das Sprunggelenk. Beim Tankvorgang überwiegt das privatwirtschaftliche Interesse und somit steht es nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, entschied das Bundessozialgericht. Das gilt auch, wenn der versicherte Arbeitsweg nur mit Tanken beendet werden kann. Schließlich entscheide jede Person für sich selbst, wie vorausschauend getankt wird.

Info



BGW

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Weitere Urteile zum Versicherungsschutz gibt es nachzulesen unter www.bgw-online.de/versicherungsfaelle

Allgemeine Infos auch unter www.dguv.de

Kontakt

Innungsbetriebe können sich bei Nachfragen wenden an:
Wolfgang Kahnert,
Tel.: 0231 5177-210 oder E-Mail:
kahnert@handwerk-dortmund.de

Arbeitsplätze altersgerecht gestalten

Regionalgeschäftsführerin Claudia Baumeister von der IKK classic erklärt, wie Arbeitgeber ihre älteren Mitarbeiter sinnvoll einsetzen können

Die Lebenserwartung für Menschen in Deutschland steigt und steigt. Was für den Einzelnen wünschenswert ist, zieht tiefgreifende Veränderungen im Rentensystem nach sich: Das Renteneintrittsalter wurde in den vergangenen Jahren immer wieder angehoben. Für das Handwerk bedeutet dies auch, dass es sich etwas einfallen lassen muss, damit auch ältere Mitarbeiter motiviert und gesund bleiben. Was man hier unternehmen kann, erläutert Regionalgeschäftsführerin Claudia Baumeister von der IKK classic.

Was sind die Herausforderungen für das Handwerk durch die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zukunft?

Claudia Baumeister: Man muss sich klar darüber sein, dass die Älteren viel dazu beitragen, dass ein Unternehmen gut funktioniert. Gleichzeitig können sie aber manchmal einfach nicht mehr die gleichen Aufgaben übernehmen wie jüngere Kollegen. Was die Arbeitsverteilung und Arbeitsplatzgestaltung angeht, müs-

sen Führungskräfte Lösungen finden, um auch ältere Beschäftigte weiterhin einzubinden.

Was kann man da tun?

Claudia Baumeister: Gerade ältere Arbeitnehmer trauen sich häufig nicht anzusprechen, dass sie bestimmte Aufgaben nicht mehr ohne Schmerzen oder nur noch unter größter Anstrengung bewältigen können, weil sie Angst haben, ihren Job zu verlieren oder nicht mehr eingebunden zu werden. Darum ist es sinnvoll, einmal auf die älteren Mitarbeiter zuzugehen, mit ihnen über das Thema zu sprechen oder eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen.

Was ist sonst noch wichtig?

Claudia Baumeister: Man sollte versuchen, die Arbeitsverteilung möglichst altersgerecht zu organisieren. Schweres Arbeitsmaterial zur Baustelle zu tragen, fällt einem jüngeren Mitarbeiter beispielsweise sicher leichter als einem älteren. Dieser ist dafür besser in einer beratenden Funktion. Bei der altersgerechten Organisation von Arbeit sollte man aber die gesamte Belegschaft miteinbeziehen. Einerseits kommt dann nicht das Gefühl auf, einzelne Mitarbeiter würden bevorzugt und andere unfair behandelt. Andererseits nutzt man hier das „Expertenwissen“ der Mitarbeiter an den einzelnen Arbeitsplätzen. Auch die Zuteilung von „Hilfsaufgaben“ an Ältere sollte vermieden werden, da dies als herablassend empfunden wird oder zu Missgunst führen kann.

Haben Sie noch weitere Tipps?

Claudia Baumeister: Eine weitere konkrete Maßnahme, um ältere Mitarbeiter zu unterstützen, ist der Einsatz von moderner Technik, um sie bei anstrengenden Arbeiten zu entlasten. Bei sich ständig wiederholenden Tätigkeiten oder solchen mit Handwerkzeugen, die große Kraft erfordern, kann es zu Überlastungserscheinungen kommen. Auch wenn die meisten Beschäftigten sich an



Claudia Baumeister,
Regionalgeschäftsführerin der IKK classic



Gerade ältere Arbeitnehmer trauen sich häufig nicht anzusprechen, dass sie bestimmte Aufgaben körperlich nicht mehr so gut bewältigen können.

die Anforderungen ihrer Arbeit anpassen können, kommen Berufskrankheiten oder andere Erkrankungen, die zu einer Erwerbsunfähigkeit führen können, vor. Deswegen ist es wichtig, gerade älteren Mitarbeitern die richtige Technik zur Verfügung zu stellen, um körperliche Belastungen so gering wie möglich zu halten. Konkret geht es um ergonomische Werkzeuge, die unnatürliche Belastungen reduzieren und so nachhaltig vor Überlastungen und daraus resultierenden Beschwerden schützen. Die Anschaffung von ergonomischen Werkzeugen kann teuer sein, sie ist aber eine Investition in die Zukunft. Auch die Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen, wie beispielsweise die Anschaffung von hochwertigen Stühlen oder höhenverstellbaren Stehpulten, kann sich lohnen. Ein mindestens ebenso wichtiger Hebel, den es anzusetzen gilt, ist es, die Beschäftigten zu einem gesunden Lebens- und Arbeitsstil zu motivieren. Eine gute Möglichkeit hierzu bieten die Angebote zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der IKK classic. **Mehr Infos gibt es auf der Website unter www.ikk-classic.de/bgm oder bei der IKK-Gesundheitsmanagerin Margit Kolster – Tel. 0231 57583-35021.**

Die eigenen Fähigkeiten im Handwerk praktisch erprobt



Bei „Ausbildung im Quartier – Dein Tag im Handwerk“ konnten 150 Neunt- und Zehntklässler aus Dortmunder und Lünen Schulen zeigen, was sie handwerklich „drauf haben“.



Ob sägen, schrauben und streichen oder frisieren, mauern und folieren eines Autos – für rund 150 Schülerinnen und Schüler aus Dortmund und Lünen gab es Ende September viel zu tun. Auf Einladung der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, des Bildungskreises Handwerk e.V. (BKH) und der Wirtschaftsförderung Dortmund konnten sie in den Werkstätten des Handwerks in Dortmund-Körne einen ganzen Tag lang Handwerksluft schnuppern. Insgesamt 14 verschiedene Berufe von „A“ wie Anlagenmechaniker/in bis „Z“ wie Zimmerer/in galt es live vor

Ort in jeweils zweistündigen Workshops auszuprobieren. Dabei konnten die Jugendlichen frei nach eigener Interessenlage zwei berufliche Schwerpunkte setzen. Für die begleitenden Lehrkräfte gab es gleichzeitig einen Workshop zur Unterstützung bei der Berufswahl ihrer Schülerinnen und Schüler. Im Mittelpunkt standen die Vielfalt der Handwerksberufe, ihre Anforderungsprofile sowie die Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk. „Wir brauchen viel mehr qualifizierte und engagierte Auszubildende, wenn das Handwerk sein vielfältiges Dienstleistungsangebot auch in Zukunft aufrechterhalten soll“, brachte Joachim Susewind, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, die Botschaft des Tages auf den Punkt. „Nur mit Akademikern lassen sich die Herausforderungen unserer Gesellschaft in Zukunft nicht gestalten. Studium und Duale Ausbildung müssen als gleichwertig anerkannt werden.“

erläuterte Hauptgeschäftsführer Joachim Susewind die Beweggründe für die Aktion. „Es gibt im Handwerk rund 130 verschiedene Berufe, beste berufliche Chancen und gute Nachwuchskräfte werden dringend gesucht. Wir würden uns freuen, wenn dieser Tag für den einen oder anderen zum Beginn einer beruflichen Karriere in den Mitgliedsbetrieben unserer 22 Innungen werden könnte.“ Das ist auch ein Anliegen der Wirtschaftsförderung Dortmund, die vor Ort von Geschäftsbereichsleiter Friedrich-Wilhelm Corzilius vertreten wurde.



Nistkästen für den eigenen Garten bauten die Schüler in der Tischlerwerkstatt. Die fertigen Werkstücke konnten mit nach Hause genommen werden.

Ausbildung im Handwerk bietet viele Chancen

„Der Schritt von der Schule in den Beruf ist eine wichtige Entscheidung im Leben“,



Mit dem Plasmaschneider konnten bei den Metallbauern unter fachkundiger Anleitung Bleche zugeschnitten werden.

Einen Tag lang praktische Einblicke ins Handwerk gewonnen



Bildungskreis Handwerk e.V. (BKH) und Jobcenter Dortmund luden Arbeitssuchende zum ersten „Praxistag Handwerk“ ein.

Eine einzigartige Kombination aus Beratung und beruflicher Praxis für Arbeitssuchende bot am 27. Oktober der erste „Praxistag Handwerk“ in den Ausbildungsstätten des Handwerks an der Langen Reihe in Dortmund-Körne. Eingeladen zum Aktionstag hatten der Bildungskreis Handwerk e.V. (BKH) und das Jobcenter Dortmund. Ziel war es, vor allem langfristig Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden eine Perspektive für eine Zukunft in einem handwerklichen Beruf vorzustellen. „Das Handwerk hat einen erheblichen Fachkräftebedarf“, so BKH-Geschäftsführer Volker Walters. „Hier bieten sich für Menschen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen, derzeit gute Chancen. Den Einstieg macht eine berufliche Qualifikation möglich, wie wir sie in unseren Werkstätten anbieten.“ Ziel des Jobcenters Dortmund war es vor allem, seine Kunden eine berufliche Orientierung im Handwerk zu geben. „Oft gibt es falsche Vorstellungen, wie die Arbeit in einem handwerklichen Beruf tatsächlich aussieht“, so Anna Markmann, Mitglied der Geschäftsführung und Leiterin Markt und Integration des Jobcenters Dortmund. „Hier sagt ein Handgriff mehr als tausend Worte. Die praktischen Einblicke, die wir heute vermitteln, sind für unsere Kunden idealerweise Türöffner für einen beruflichen Start.“



Für die insgesamt 85 Teilnehmenden gab es in den unterschiedlichen Berufsfeldern viel zu erkunden und auszuprobieren.



Begrüßten die Teilnehmenden des Praxistages (v.l.): der stv. Geschäftsführer des BKH Martin Rostowski, die Leiterin Markt und Integration des Jobcenters Dortmund Anna Markmann und BKH-Geschäftsführer Volker Walters

Vielfalt der Berufe vorgestellt

Ob Tischler, Maler und Lackierer, Gebäudereiniger, Elektroniker, Metallbauer oder Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechniker – für die insgesamt 85 Teilnehmenden gab es in den unterschiedlichen Berufsfeldern viel zu erkunden und auszuprobieren. Aufgeteilt war die Veranstaltung in zwei Workshops am Vormittag und zwei am Nachmittag. Unter strenger Einhaltung der 3-G-Regelung wurden die Teilnehmenden nach einer gemeinsamen Begrüßung von den Auszubildenden in die Werkstätten geführt. Je nach gewünschter beruflicher Ausrichtung konnten dort für jeweils 45 Minuten Einblicke in die Werkstatt gewonnen, Fragen zum Beruf gestellt und sogar erste Handgriffe unter Anleitung geübt werden. Im jeweils zweiten Workshop bestand dann die Möglichkeit, noch einen weiteren Beruf kennenzulernen. Gleichzeitig gab es vom BKH als Träger weitere Informationen zu Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, zu Umschulungen, Trainingscentern und AVGS-Kurzmaßnahmen (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein).



Mitarbeiter motivieren – wie geht das?

Wie man es schafft, dass es im Betrieb gut läuft und die Arbeit Freude macht

Nicht immer ist es einfach, eine gute Stimmung im Unternehmen zu erzeugen bzw. aufrechtzuerhalten. Besonders in Krisenzeiten, wie zum Beispiel während der Pandemie, kommt es zu Missstimmungen und allgemeiner Unlust. Allerdings gibt es ein paar Verhaltensweisen, die für eine hohe Motivation der Mitarbeiter sorgen können und sich positiv auf die Grundstimmung auswirken:

1. **Respektvoll kommunizieren.** Gegenseitige Wertschätzung und eine Kommunikation auf Augenhöhe können Wunder wirken. Wöchentliche Zeitfenster für gemeinsame Gespräche sind eine gute Gelegenheit, zu erfahren, wie es den Mitarbeitern geht und wo es gerade hakt. Für den Firmeninhaber heißt das: sich Zeit nehmen und zuhören. In schwierigen Zeiten wie zum Beispiel derzeit in der Pandemie, ist es besonders wichtig, gut und regelmäßig zu kommunizieren und offen und ehrlich zu informieren, wenn auch nur per E-Mail, WhatsApp oder Online-Meetings. Gemeinsam eine Krise zu bewältigen, kann das Team zusammenschweißen.
2. Jeder Mitarbeiter hat seine Stärken und Schwächen. Um die Zufriedenheit zu erhalten, lohnt es sich, auf die **Bedürfnisse und Talente der einzelnen Personen** einzugehen.
3. **Angemessenes Gehalt auszahlen.** Wer gut bezahlt wird, hat das Gefühl, dass seine Arbeit auch wertgeschätzt wird.
4. Auch **Sondervergütungen** für gute Leistungen sollten in Betracht gezogen werden.
5. **Gemeinsame Unternehmungen** geben die Möglichkeit, auch Privates auszutauschen und somit den freundschaftlichen Ton im Unternehmen zu stärken.
6. **Fortbildungen** zahlen sich aus. Sie sind eine Win-Win-Situation. Der Arbeitnehmer erfährt Abwechslung und kann sein Können auf den neuesten Stand bringen, der Chef profitiert vom modernen Wissensstand seines Mitarbeiters.



7. **Lob** verteilen. Menschen lieben es, gelobt zu werden, also sollte man mit ehrlichem Lob und Anerkennung nicht allzu sparsam umgehen und die Leistungen der Mitarbeiter würdigen bzw. positives Feedback geben.

8. **Flexible Arbeitszeiten** sind sehr gefragt, denn sie erleichtern es, den privaten Interessen nachzugehen und auf die Bedürfnisse innerhalb der eigenen Familie besser einzugehen.

9. **Authentisch und offen** auftreten. Auch Führungskräfte sind nur Menschen. Chefs, die sich auch mal ihren Frust von der Seele reden, wirken nahbar und echt. Manchmal entsteht durch einen offenen Austausch eine besondere Nähe zwischen ihnen und den Angestellten.

10. **Interesse zeigen.** Der Chef sollten zeigen, dass er sich wirklich dafür interessieren, was seine Mitarbeiter machen oder erreichen wollten. Nichts wirkt stärker als Nachfragen.

11. **Dankbar sein. Und seine Dankbarkeit auch äußern.** Denn mangelnde Dankbarkeit kann Menschen sehr schnell bitter machen. Dann fühlen sie sich ausgenutzt und verlieren ihre Motivation. Besonders, wenn sie eigentlich die guten Seelen des Betriebs sind.

12. Ein **gemeinsames Ziel** suchen. Unternehmer haben ein bestimmtes Ziel vor Augen – und wollen, dass das Team dieses mitträgt. Dann sollte es idealerweise mit den Vorstellungen und Wünschen jedes Teammitglieds übereinstimmen. Daher gilt es zu fragen: Was sind die Ziele der Mitarbeiter? Wo gibt es einen gemeinsamen Nenner?

Infos zum Thema gibt es auch unter www.karrierebibel.de/mitarbeiter-motivieren-beispiele/



Fahrzeug-Flotte gut versichert

Bereits ab drei Fahrzeugen gewährt die Signal Iduna günstige Tarife im Kleinflottenmodell

Die richtige Kfz-Versicherung zu finden, kann schwierig sein. Einerseits will man im „Fall der Fälle“ gut versichert sein und auf Service nicht verzichten – denn Service spart Zeit und gibt Sicherheit. Andererseits soll dies auch nicht zu viel kosten. Aus diesem Grunde hat die Signal Iduna Gruppe als berufsständischer Versicherer des Handwerks einen Kfz-Tarif mit Sonderkonditionen für Innungsmitglieder entwickelt. Besonderes Highlight: das Kleinflottenmodell für Handwerksbetriebe, deren Fuhrpark drei bis neun

Fahrzeuge umfasst. Der Versicherungsschutz gilt unter anderem für Pkw, Lieferwagen, Lkw, Verkaufsfahrzeuge, aber auch für Arbeitsmaschinen. Neben besonderen Schadenfreiheitsrabatten bietet die Signal Iduna eine vereinfachte Beitragsberechnung sowie weitere Sonderkonditionen für Innungsmitglieder. Übrigens: Kfz-Versicherungen laufen mittlerweile nicht immer bis zum 1. Januar, sondern auch unterjährig. Damit stünde einem Wechsel des bisherigen Versicherers hin zur Signal Iduna nichts mehr im Weg.

Kontakt

SIGNAL IDUNA 

Interessierte Betriebe können sich direkt an die Niederlassung der SIGNAL IDUNA im Haus der Kreishandwerkerschaft an der Langen Reihe 62 wenden. Dort stehen Tobias Lange und Paul Lachacz gern für ein Beratungsgespräch zur Verfügung. Es empfiehlt sich vorab eine Kontaktaufnahme per Telefon 0231 9272840 oder E-Mail tobias.lange@signal-iduna.net für eine Terminvereinbarung.



Die Tiere brauchen eine starke Lobby.

Als Vereinsmitglied kannst Du für wenig Geld einen großen Beitrag leisten, damit wir leidende Tiere effektiver schützen können.

Tiere in Not brauchen jetzt DEINE Hilfe!

Besuch bitte
www.einfachTierschutz.de
werde jetzt Mitglied und **hilf mit!**

zugelassen nach
§ 11 TierSchG

Gemeinnützig
anerkannt

**Tierschutz Hand in Hand
mit Herz und Verstand!**

**Einfach
Tierschutz e.V.**

Einfach Tierschutz e.V.
Grachtenhofstr. 59
50226 Frechen
Tel. +49 2234 4358264
E-Mail: info@einfachtierschutz.de

Streit um die Maske

Arbeitsgericht Köln: Fristlose Kündigung trotz „Rotzlappenbefreiung“

Große Beachtung in den Medien fand ein Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 17.06.2021 – 12 Ca 450/21. Das Gericht hatte darin die außerordentliche Kündigung eines Servicetechnikers für wirksam befunden, die der Arbeitgeber aufgrund des Nichttragens eines Mund-Nasen-Schutzes nach erfolgloser Abmahnung ausgesprochen hatte.

gels konkreter nachvollziehbarer Angaben nicht anerkenne, aber die Kosten für den Mund-Nasen-Schutz übernehmen werde. Nachdem der Mitarbeiter den Serviceauftrag weiterhin ablehnte, mahnte die Firma ihn zunächst ab. Dessen ungeachtet teilte der Mitarbeiter

ger selbst den Mund-Nasen-Schutz als Rotzlappen bezeichnet habe und dem Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung nicht nachgekommen sei. Das Arbeitsgericht stellte damit eindeutig klar, dass Arbeitgeber, gerade in der Pandemie, ihr Direktionsrecht nach § 106 Gewerbeordnung auszuüben und das Tragen von Masken im Betrieb an-



Foto: © Britta Laser – stock.adobe.com

Maske verweigert

Der Mitarbeiter war bei der Firma als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Aufgrund der Pandemiesituation erteilte der Betrieb allen Servicetechnikern die Anweisung, bei der Arbeit bei Kunden eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Anfang Dezember 2020 weigerte sich der Mitarbeiter, einen Serviceauftrag bei einem Kunden durchzuführen, der ausdrücklich auf das Tragen einer Maske bestand. Unter dem Betreff „Rotzlappenbefreiung“ reichte er beim Arbeitgeber ein im Juni 2020 auf Blankopapier ausgestelltes ärztliches Attest ein, in dem es heißt, dass es für ihn „aus medizinischen Gründen unzumutbar ist, eine nicht-medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne der SARS-COV-2 Eindämmungsmaßnahmenverordnung zu tragen“. Daraufhin erteilte die Firma ihm die Weisung, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen und teilte mit, dass sie das Attest man-

mit, dass er den Einsatz auch zukünftig nur durchführen werde, wenn er keine Maske tragen müsse. Daraufhin kündigte die Firma das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Klage gegen die Kündigung

Die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Köln hat die hiergegen vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage abgewiesen. Mit seiner beharrlichen Weigerung habe der Kläger wiederholt gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen. Eine Rechtfertigung hierfür ergebe sich auch nicht aufgrund des vorgelegten Attests. Zum einen sei das Attest nicht aktuell gewesen. Zum anderen sei ein Attest ohne konkrete Diagnose eines Krankheitsbildes nicht hinreichend aussagekräftig, um eine Befreiung von der Maskenpflicht aus gesundheitlichen Gründen zu rechtfertigen. Schließlich bestünden Zweifel an der Ernsthaftigkeit der vom Kläger behaupteten medizinischen Einschränkungen, da der Klä-

zuordnen haben, wenn Schutzabstände nicht eingehalten werden können. Begründet wird das mit der sogenannten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach §§ 618, 241 Abs. 2 BGB, sowie aus § 2 Abs. 2 SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung.

Kontakt



Bei rechtlichen Angelegenheiten können sich Innungsmitglieder an Ass. Sebastian Baranowski von der Kreishandwerkerschaft wenden, Tel. 0231 5177-103, E-Mail: baranowski@handwerk-dortmund.de

Mal im Winter grillen

Tipps für hungrige Handwerker von der Fleischer-Innung Westfalen-Mitte



Foto: © exclusive-design - stock.adobe.com

Was im Sommer Spaß macht gilt auch für den Winter: Grillen mit Handwerkskollegen ist einfach toll. Dirk Klusmeier, Obermeister der Fleischer-Innung Westfalen-Mitte, weiß warum: „Es macht einfach Spaß, nach Feierabend in der dicken Jacke auf der Terrasse zu stehen, die Steaks zu wenden und gemeinsam dazu ein Bier zu trinken. Warum sollte man im Winter auf ein leckeres Stück Fleisch verzichten?“

Grill-Tipps beachten

Grundsätzlich funktioniert das Grillen im Winter genauso wie im Sommer. Aber Vorsicht: Grillgeräte reagieren bei niedrigen Temperaturen oft anders als bei Plusgraden. „Je nachdem, ob Holzkohle, Briketts oder Gas und in Abhängigkeit von der Bauform des Grills können verlängerte Garzeiten entstehen oder höhere Temperaturen erforderlich sein“, weiß Klusmeier. Der Grillplatz selbst sollte gegebenenfalls eine Feuer-

schale haben, an der sich die Gäste aufwärmen können, wenn es zu kalt wird oder schneit. Apropos Schnee: Der Grill sollte natürlich schneefrei bleiben, also idealerweise unter einer Überdachung stehen, um die Temperatur am Rost besser halten zu können. Ein Grill mit Deckel ist gerade im Winter Pflicht. Denn so wird die Hitze im Grill gehalten und es kommt zu einer gleichmäßigen Wärmeversorgung des Grillguts.

Nur gutes Fleisch verwenden

Und was kommt im Winter auf den Grill? „Auf jeden Fall nur Qualität“, rät Dirk Klusmeier. „Klassiker sind zum Beispiel Steaks von Schwein und Rind sowie Lamm-Karrees und Spareribs mit würziger Winter-Marinade.“ Beim Rindfleisch sind zarte, magere Kurzbratstücke wie Rumpsteak vom Roastbeef, Hüftsteaks und natürlich auch das Rinderfilet angesagt. Je nach Vorliebe fallen dabei im Winter Fleischstücke auch einmal nicht ganz so mager aus – zum Beispiel das Entrecôte, das Côte de Bœuf oder ein

Tomahawk-Steak. Darüber hinaus hat Wild in den kalten Monaten Saison. Ein saftiges Wildschweinsteak vom Holzkohlegrill, Hirschrücken aus dem Smoker, Reh- oder Kaninchenkeulen sind beliebte Wintergerichte. Zu beachten ist dabei, dass das Fleisch von Wildschwein, Reh und Hirsch meist magerer ausfällt und darum hitzeempfindlicher reagiert. Echte Barbecue-Kenner empfehlen übrigens, die wilde Köstlichkeit pur auf den Grill zu legen. Gewürzt wird hinterher nach Bedarf und eigenem Gusto. Dazu passen Ofenkartoffeln und Wintersalate mit Weiß- und Rotkohl sowie ein würziges Winterbier.

Regional und nachhaltig

Wer seine Gäste mit einem Winter-Gaumenschmaus verwöhnen will, findet frische Ware aus der Region handwerklich hervorragend verarbeitet direkt bei seinem Fleischerfachbetrieb. „Wir haben immer eine gute Empfehlung für Handwerkskollegen“, so Dirk Klusmeier. „Unser wirklich bester Tipp zum Wintergrillen aber ist: Mütze, Schal und Handschuhe anziehen und ran an den Grill.“



„Grillen mit Handwerkskollegen ist auch im Winter einfach toll.“

Dirk Klusmeier,
Obermeister der Fleischer-Innung
Westfalen-Mitte

Interessierte finden Adressen von Fleischerfachbetrieben der Innung unter www.fleischer.handwerk-dortmund.de/mitglieder

BKH goes New York

Wie die New York Times über den Bildungsbereich Handwerk e.V. berichtete

Eine außergewöhnliche Anfrage erreichte im November den Bildungsbereich Handwerk e.V. (BKH). Ein Journalist der renommierten amerikanischen New York Times fragte an, ob er für einen Bericht zu Besuch kommen dürfe. Dass nur wenige Tage danach der BKH auf der Titelseite des Blattes erschien, war eine große Überraschung. Wie kam es dazu? STARK sprach mit dem Geschäftsführer des BKH, Volker Walters, und dem stellvertretenden Geschäftsführer Martin Rostowski.

Wie kam es zu dieser ungewöhnlichen Anfrage?

Volker Walters: Die Anfrage hat uns über Umwege erreicht. Eigentlich arbeitet der Journalist, Christopher Schuetze, als Korrespondent der New York Times im Berliner Büro der Zeitung. Für eine Recherche hatte er bei der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. (LGH) in Düsseldorf angefragt, wurde anschließend an die Handwerkskammer Dortmund und abschließend an uns als Bildungsträger verwiesen.

Um was ging es in der Story?

Volker Walters: Es ging darum, die beispielhafte Integration von geflüchteten Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des internationalen Fachkräftemangels darzustellen. Da haben wir in der Tat große Kompetenzen. Herr Schuetze bat um ein Gespräch und ich habe der Anfrage gern sofort zugestimmt.

Ist Herr Schuetze dann nach Dortmund gekommen?

Martin Rostowski: Ja, am 15. November war er morgens bei mir im Büro und ist den ganzen Tag geblieben. Er hat sich viel Zeit genommen, wir sind durch die Werkstätten gegangen und er hat auch mit Teilnehmenden unserer Umschulungsmaßnahmen gesprochen. Wir waren bei den Anlagenmechanikern, den Metallbauern und bei den Elektronikern. Fachlich haben Herr Walters und ich ihm Rede und Antwort gestanden.

Über was haben Sie gesprochen?

Martin Rostowski: Zunächst habe ich Herrn Schuetze über das



Auf dem Titel der New York Times: Michael Scheiwe, der Leiter der Werkstatt Anlagenmechaniker/in – Fachrichtung Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Übersetzt heißt die genaue Bildunterzeile der New York Times: „Ein Lehrer zeigt Schülern mit Migrationshintergrund das Schweißen im Bildungsbereich Handwerk, einem regionalen Ausbildungszentrum in Dortmund, Deutschland.“

deutsche Ausbildungssystem, die duale Ausbildung und abschlussorientierte Maßnahmen (Umschulungen mit Erwerb des Gesellenbriefes) informiert. Im weiteren Verlauf haben wir über die Strukturen der Kreishandwerkerschaft und die Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen des BKH gesprochen sowie über die Möglichkeit, geflüchtete Menschen beruflich zu fördern und in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Basis für eine erfolgreiche Integration liegt zunächst im Erwerb der Sprachkompetenz über Integrationskurse und anschließende Sprachkurse. Aus unseren Erfahrungen wird deutlich, dass die Sprachkompetenz, auch während der Zeit einer Ausbildung oder Umschulung, durch begleitende Berufssprachkurse weiterhin intensiv gefördert werden muss, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Auf dem Titelfoto ist Michael Scheiwe, der Leiter der Werkstatt Anlagenmechaniker/in – Fachrichtung Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zu sehen, wie kam es zu dem Bild?

Volker Walters: Vier Tage später kam Laetitia Vancon, die beste Fotografin der NYT in Europa, zu einem Shooting vorbei, ist durch alle Werkstätten gegangen und hat Fotos gemacht. Veröffentlicht wurde der Beitrag dann mit mehreren Bildern am 24. November in der amerikanischen Ausgabe und am 27. November in der internationalen Ausgabe des Blattes.

Gibt es schon Reaktionen auf die Veröffentlichung?

Volker Walters: Wir sind natürlich alle sehr stolz auf diese Veröffentlichung. Allen voran Michael Scheiwe auf sein Aufmacher-Foto. Aber es gab auch Lob und Glückwünsche vom Kreishandwerksmeister, dem Hauptgeschäftsführer, vielen Partnern des BKH und sogar von Oberbürgermeister Thomas Westphal.



Volker Walters
Geschäftsführer des BKH



Martin Rostowski
stv. Geschäftsführer des BKH

Nachrichten aus dem Handwerk

2,4 %

mehr Lehrlinge als im Vorjahreszeitraum: Die Zahl der Auszubildenden im Bauhauptgewerbe steigt. Derzeit absolvieren knapp 38.000 junge Menschen eine Ausbildung am Bau, seit fünf Jahren steigen die Lehrlingszahlen kontinuierlich an.



NRWupgrade Azubi war 2021 Bestseller

Das „NRWupgradeAzubi“ bleibt ein Bestseller: Seit seiner Einführung vor zwei Jahren sind bereits über 300.000 Tickets verkauft worden, damit Auszubildende im ÖPNV über Tarifgrenzen der Verkehrsverbünde hinaus unterwegs sein können. Allein im ersten Quartal 2021 wurden knapp 50.000 verkauft. Mit dem landesweit einheitlichen Azubi-Ticket wird die Mobilität junger Menschen maßgeblich gefördert. Die unkomplizierte Mobilitäts-Flatrate steigert die Attraktivität der dualen Ausbildung und trägt zur Gleichstellung mit akademischen Bildungswegen bei. Das Besondere am „NRWupgradeAzubi“-Ticket: Für nur 20 Euro mehr pro Monat lässt sich der Geltungsbereich verbundweit gültiger Azubi-Tickets auf ganz NRW erweitern.



Einkommen gestiegen

2019 hatten die Bürgerinnen und Bürger im Ruhrgebiet mehr Geld in der Tasche: Rein rechnerisch hatte jeder ein verfügbares Pro-Kopf-Einkommen (Summe, die privaten Haushalten durchschnittlich für Konsum- und Sparzwecke zur Verfügung steht) von 20.817 Euro – rund 600 Euro mehr als 2018. Das geht aus Berechnungen des Regionalverbands Ruhr auf Basis aktueller Daten des Landesamtes IT.NRW hervor. Die höchsten verfügbaren Pro-Kopf-Einkommen wiesen Herdecke (32.833 Euro) und Sprockhövel (31.230 Euro) auf, die niedrigsten Werte gab es in den kreisfreien Städten Gelsenkirchen (17.015 Euro) und Duisburg (17.741 Euro). Auch landesweit stieg das



verfügbare Einkommen im Jahr 2019 um 631 Euro auf 23.093 Euro. Mit 53.601 Euro wies Attendorn im Kreis Olpe das höchste verfügbare Einkommen je Einwohner aller 396 Städte und Gemeinden in NRW auf.

Bundeswettbewerb Schilder- und Lichtreklame-Hersteller

Keine leichte Aufgabe hatte in diesem Jahr die Jury des Zentralverbands Schilder- und Lichtreklame bei der Bewertung der besten Gesellenstücke im „Praktischen Leistungswettbewerb des Handwerks“. Arbeiten aus insgesamt sieben Bundesländern – allesamt Landessieger – waren in Dortmund eingetroffen und mussten fachlich begutachtet werden. Die Aufgabe der Sommergesellenprüfung war dabei besonders schwer, sollte doch unter dem Motto „Neon Sign Factory“ eine Außenwerbung für ein Unternehmen der eigenen Branche gestaltet werden. Zur fachlichen Beurteilung der dreiköpfigen Jury gehörten die Werbewirksamkeit der Arbeit, der Schwierigkeitsgrad der Umsetzung, die Sorgfalt der Bearbeitung, die Materialauswahl und die Form- und Farbgebung. Dazu hatte die Jury viel Fachkompetenz aufzubieten mit der Vorstandsvorsitzenden des ZVSL Martina Gralki-Brosch, dem ZVSL-Bildungsausschussmitglied Markus Michaelis sowie dem Obermeister der Schilder- und Lichtreklamehersteller-Innung für die Regierungsbezirke Arnsberg und Münster, Klaus Bellen. Gemeinsam unterzogen sie die Werkstücke in den Räumlichkeiten des Handwerks in Dortmund-Körne einer genauen Prüfung.



1. Platz (Bundessiegerin): Sina Blickwede (Hessen)
Ausbildungsbetrieb:
Erika Reklame Thomas Fritz GmbH, Fulda



2. Platz:
Denise Gellert (NRW)
Ausbildungsbetrieb:
Bertelmann GmbH
Werbetechnik, Bünde

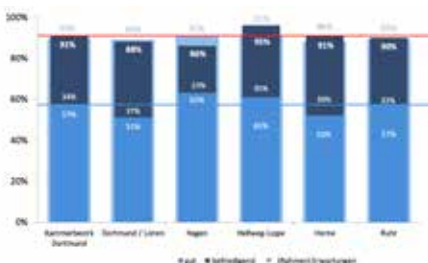


3. Platz: Pia Schmidbaur (Bayern)
Ausbildungsbetrieb:
Guttenberger & Partner GmbH, Freystadt

Nachrichten aus der Region

Geschäftsklima verbessert

Die Stimmungslage im Handwerk hat sich deutlich verbessert. Das ist das Ergebnis der Herbstkonjunkturumfrage der Handwerkskammer Dortmund: 91 Prozent der Betriebe im Kammerbezirk schätzen danach ihre aktuelle Geschäftslage gut oder zufriedenstellend ein (Frühjahr 2021: 81 Prozent, Herbst 2020: 84 Prozent). Mit einer positiven Entwicklung im kommenden halben Jahr rechnen 90 Prozent, trotz der Unsicherheit über die weitere Entwicklung der Infektionslage.



Quelle: Handwerkskammer Dortmund

Kleine Bauvorlage in NRW

Der NRW-Handwerksrat, das oberste Beschlussgremium der Handwerksorganisation in Nordrhein-Westfalen, fordert die Landesregierung und -Parlament erneut zur Einführung der sogenannten Kleinen Bauvorlageberechtigung auch in NRW auf. Die Erlaubnis würde es auch Meisterinnen und Meistern des Zimmererhandwerks und des Maurer-, Betonbauer- und Stahlbetonbauerhandwerks sowie gleichwertig Qualifizierten erlauben, Genehmigungsplanungen für die Änderung, Errichtung sowie den Abbruch von einfacheren Bauwerken als verantwortliche Planfertiger zu unterzeichnen.



Sparkasse erhält Mittelstandspreis

Die Sparkasse Dortmund hat von der Oskar-Patzelt-Stiftung den Sonderpreis „Bank des Jahres“ im Rahmen des renommierten Wirtschaftswettbewerbs „Großer Preis des Mittelstandes“ verliehen bekommen. Damit würdigt die Stiftungsjury den Einsatz der Sparkasse für die mittelständische Wirtschaft in ihrer Region. Besonders erwähnt werden unter anderem die individuelle Kundenbetreuung kleiner und mittlerer Unternehmen aller Branchen, die Unterstützung von Existenzgründungen durch das Start-up-Center und das Firmenkundenportal in der Internet-Filiale der Sparkasse. Für den Sonderpreis nominiert wurde die Sparkasse Dortmund durch die KfM Deutsche Mittelstand AG. Peter Orth, Vorstandsmitglied der Sparkasse, nahm den Sonderpreis entgegen: „Über die Auszeichnung war ich sehr überrascht. Es ist eine tolle Würdigung der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig geht mein Dank an unsere mittelständischen



Peter Orth, Vorstandsmitglied der Sparkasse, nahm den Sonderpreis entgegen.

Kunden für ihre Treue, ohne die unsere Arbeit und damit dieser Preis nicht möglich wären.“ Die Oskar-Patzelt-Stiftung, mit Sitz in Leipzig, würdigt bundesweit herausragende Leistungen mittelständischer Unternehmen und verleiht seit 1994 jährlich den Wettbewerbspreis „Großer Preis des Mittelstandes“.

Innovationspreis geht auch nach Dortmund

Einen Optikerbetrieb aus Dortmund hat Wirtschaftsministerminister Prof. Dr. Pinkwart im Oktober mit dem Innovationspreis Handwerk 2021 ausgezeichnet. Das Sehzentrum Optik Schmitz aus Dortmund-Aplerbeck entwickelte die Spezialbrille „Bestmacula“, die Menschen mit Netzhauterkrankungen, wie z. B. bei Macula-Degeneration, zu einem besseren Sehen verhelfen kann. Die patentgeschützte Spezialbrille ist eine Weiterentwicklung bislang bekannter Spezialbrillen und aus dem Tagesgeschäft heraus entstanden. Auslöser des innovativen Entwicklungsprozesses war der Anspruch, Betroffenen mit Netzhauterkrankungen mehr Lebensqualität zu ermöglichen. Eine vom Wirtschaftsministerium des Landes NRW und dem



Preisverleihung mit (v.l.) Berthold Schröder, Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertag e.V., dem Dortmunder Augenoptiker Nils Berndt und dem Wirtschafts- und Innovationsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart.

Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) eingesetzte Jury vergibt den Preis, der mit 10.000 Euro dotiert ist, alle zwei Jahre in zwei Kategorien.



**TROPOS
MOTORS**

Wir sind die Nutzfahrzeuge-Profis!

HANDWERKER AUFGEPASST:
Wer möchte den TROPOS ABLE
gern für zwei Tage im Alltagsinsatz
testen? Bitte melden unter Tel. 0231
999440-0 Autohaus Trompeter ist
offizieller TROPOS-Vertriebspartner!



JETZT MIT UMWELTBONUS¹.

Die neue Dimension elektrischer Nutzfahrzeuge.

Listenpreis	28.700 €
Umweltbonus Hersteller	-3.000 €
Umweltbonus BAFA-Anteil	-6.000 €

Ihr Preis 19.700 €

zzgl. MwSt.², Überführungskosten und Zulassung
für den Tropos Able XT1
mit 13 kWh Li-Ionen-Batterie und Pritsche

**BIS
9.000 €
UMWELT-
BONUS!**

¹ Grundsätzlich fördern der Bund und die Automobilhersteller den Umweltbonus zu gleichen Teilen. Bis zum 31.12.2021 ist der Bundesanteil am Umweltbonus jedoch verdoppelt („Innovationsprämie“), so dass der Bundesanteil derzeit 6.000 EUR beträgt und der Anteil der TROPOS MOTORS EUROPE GmbH 3.000 EUR. Die Höhe und Berechtigung der Inanspruchnahme des Umweltbonus ist durch die auf der Website des Bundesamts für Wirtschaft und Ausführung (BAFA) www.bafa.de/umweltbonus abrufbare Richtlinie geregelt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung der Innovationsprämie bzw. des Umweltbonus. Der herstellereitige Umweltbonus gilt nur für Fahrzeuge mit einer Zulassung in Deutschland. Er wird automatisch vom Nettolistenpreis abgezogen. Die Auszahlung des Bundesanteils des BAFA erfolgt erst nach positivem Bescheid des von Ihnen gestellten Antrags. Der staatliche Umweltbonus endet mit Erschöpfung der bereitgestellten Fördermittel, spätestens am 31.12.2025. Anträge auf Förderung mit einem verdoppelten Bundesanteil („Innovationsprämie“) können beim BAFA bis zum 31.12.2025 gestellt werden. Unser Angebot gilt nicht für Privatkunden. Nähere Informationen erhalten Sie bei uns, wir beraten Sie gerne.

² Die MwSt. wird auf den um den Herstelleranteil reduzierten Listenpreis berechnet. Der BAFA-Anteil führt für den den Zuschuss erhaltenden Unternehmer weder zu einem Umsatz, noch mindert er den Vorsteuerabzug für den Kauf des Fahrzeugs.

NEU!



**2- und 3-Seitenkipper
(Stahl oder ALU)**

NEU!



**Koffer mit Planenrollo
oder Schiebetüren**



TROMPETER
autohaus



Die Handwerks-Kollegen mit dem Herz für Volkswagen.

**Während Sie mauern, schrauben oder
sägen, sorgen wir dafür, dass alles rollt.**

- Neue Gewerbekunden erhalten bei uns einen „Handwerkerbonus“ in Höhe von 5 Prozent auf den Arbeitslohn (bis zum 31.03.2022).
- Zusätzliche, individuelle Sondervereinbarungen wie Hol&Bring-Service oder Wochenend-Reparaturen nach Vereinbarung
- Wir arbeiten nur mit Volkswagen-Originalteilen!
- Trompeter Volkswagen Economy Service mit günstigen Angeboten für VW älter als 4 Jahre
- Kontaktaufnahme bitte per E-Mail an: chef@trompeter24.de

Günstige Angebote von VW (EU-Neuwagen, Gebrauchtwagen, deutsche Neuwagen-Vermittlung)

Autohaus Trompeter GmbH

Flöz-Sonnenschein-Straße 12 • 44536 Lünen-Brambauer
Tel. 0231 999440-0 • E-Mail: info@trompeter24.de



TROMPETER24.DE

Autohaus Trompeter: kompetent, persönlich und nachhaltig – einfach STARK! Wir wissen, was Handwerker brauchen.

Meine Kreishandwerkerschaft

Herbstdelegiertenversammlung

Bei ihrer diesjährigen Herbstdelegiertenversammlung im November im Silbersaal der Westfalenhallen haben die Innungsvertreter der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen die Weichen für das Handwerksjahr 2022 gestellt. Kreishandwerksmeister Dipl.-Ing. Christian Springer begrüßte die rund 30 Teilnehmer der Tagung sehr herzlich und legte vor der Versammlung seinen Jahresbericht ab. Anschließend ging es für die Delegierten zusammen mit der Hauptgeschäftsführerin der Westfalenhallen Dortmund, Sabine Loos, bei einem Rundgang hoch hinaus bis aufs Dach der Westfalenhallen, von wo aus die Teilnehmenden einen beeindruckenden Ausblick über die Stadt genossen. Wichtigste Tagesordnungspunkte waren danach die Beratung des Haushalts für das Geschäftsjahr 2022 und die Wahl des Kassen- und Rechnungsprüfers. Gleichzeitig diskutierten die anwesenden Vertreter des Handwerks bei einem weiteren Tagesordnungspunkt vor dem Hintergrund der Pandemie ausführlich über die Ausbildungszahlen und die Konjunkturdaten des ablaufenden Jahres.



Eine besondere Ehrung gab es im Rahmen der Versammlung für den langjährigen Obermeister der Glaser-Innung für den Regierungsbezirk Arnsberg und heutigen Ehrenobermeister Alfred Stadler aus Lüdenscheid (r.). Er erhielt aus der Hand von Kreishandwerksmeister Christian Sprenger den Goldenen Meisterbrief für 50 erfolgreiche Jahre als Glasermeister.

Kinder jubelten über Sieg im Kita-Malwettbewerb



Den ersten Platz und damit den Siegerscheck über 500 Euro sicherte sich das Katholische Familienzentrum Forum Bartoldus an der Beuthstraße.

Geimpften und frisch getesteten Besuch von der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen bekamen Ende November die drei Sieger des diesjährigen Kita-Malwettbewerbs „Unser Bild vom Handwerk“. Kreishandwerksmeister Christian Sprenger, Hauptgeschäftsführer Joachim Susewind und der stellvertretende Hauptgeschäftsführer Ludgerus Niklas machten bei einer Rundtour durch Dortmund gemeinsam mit den Vertretern der Sponsoren IKK classic und SIGNAL IDUNA Halt bei den diesjährigen Siegern und gratulierten zum Erfolg. Mit dabei hatten sie nicht nur pralle Geschenktüten für die Kinder und „Kinder-Gesellenbriefe“ für alle Teilnehmer, sondern auch eine Siegerurkunde und große Schecks. Sie wurden unter dem Jubel der Kinder an die Kindergartenleitungen überreicht. Die sechsköpfige Jury des Handwerks hatte dem Sieger-Bild der Kinder besonders viele Punkte gegeben, weil es die Vielfalt des Handwerks herausragend darstellte und die Kinder das Poster mit unterschiedlichen Materialien gestaltet hatten.



Den zweiten Platz mit einem Scheck in Höhe von 300 Euro erhielt die FABIDO-Kita am Stuckenrodt in Dortmund-Scharnhorst.



Über den dritten Preis in Höhe von 200 Euro freute sich der Katholische Kindergarten St. Gertrudis in der Nordstadt.

Aus den Innungen

Ehrennadel des ZVSL für Dr. Carsten Linnemann und Manfred Todtenhausen

ZVSL Gleich zweimal vergab der Zentralverband Schilder und Lichtreklame (ZVSL), Bundesinnungsverband der Schilder- und Lichtreklamehersteller, kürzlich eine Ehrennadel: Der stv. Fraktionsvorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für den Bereich Wirtschaft, Mittelstand und Tourismus, Dr. Carsten Linnemann MdB (CDU), erhielt die Auszeichnung aus den Händen von Martina Gralki-Brosch, Präsidentin des Verbands und Bundesinnungsmeisterin. Manfred Todtenhausen (FDP), Bundestagsabgeordneter aus Wuppertal, ist ebenfalls mit der Goldenen Ehrennadel des Zentralverbands Schilder und Lichtreklame (ZVSL), Bundesinnungsverband der Schilder- und Lichtreklamehersteller, ausgezeichnet worden. „Sie haben als Fürsprecher unseres Anliegens mit dazu



Übergabe der Urkunde von Martina Gralki-Brosch an Dr. Carsten Linnemann (Foto links) und Manfred Todtenhausen (Foto rechts)



beigetragen, Zweifler an der Rückkehr zur Meisterpflicht zu überzeugen. Der Dank unserer Betriebe, aber auch der Dank vieler Auszubildender und Kunden,

die sich nun wieder auf die meisterlichen Leistungen unserer Betriebe verlassen können, ist Ihnen gewiss“, sagte Gralki-Brosch bei der Übergabe der Urkunden.



KNOW-HOW UND ERFAHRUNG MACHEN DEN UNTERSCHIED

Als Experten für alle rechtlichen Fragen, die sich im handwerklichen Betrieb stellen, kennen wir uns damit bestens aus und unterstützen zahlreiche Unternehmer seit vielen Jahren mit passgenauen Lösungen, insbesondere für die:

- // rechtliche Unternehmensstrukturierung
- // Nachfolgeplanung
- // vorsorgende Vertragsgestaltung
- // Abwicklung von Gewährleistungs- und Haftungskonflikten

Gerne beraten wir Sie näher hierzu – senden Sie uns einfach eine E-Mail an: handwerk@aderhold-legal.de

Aderhold

Aderhold Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Westfalendamm 87, 44141 Dortmund // T +49 (0)231 42 777 - 100
www.aderhold.legal

Martina Gralki-Brosch in den Vorstand des UDH e.V. gewählt



Martina Gralki-Brosch (M.), Vorsitzende und Bundesinnungsmeisterin des Zentralverbands Schilder und Lichtreklame (ZVSL), Bundesinnungsverband der Schilder- und Lichtreklamehersteller, ist neues Vorstandsmitglied des Unternehmensverbands Deutsches Handwerk e.V. (UDH). Die Mitgliederversammlung des höchsten Organs der deutschen Zentralfachverbände wählte die 57-jährige Handwerksunternehmerin aus Witten Anfang November in Berlin einstimmig in das Führungsgremium des Verbands. Zu den ersten Gratulanten gehörten der Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) Hans Peter Wollseifer (2.v.l.) und ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke (2.v.r.).

Goldener Meisterbrief für Friedrich-Wilhelm Müller

Geschäftsführer Volker Walters (r.) und Obermeister Kai-Gerhard Kullik (l.) von der Gebäudereiniger-Innung Dortmund gratulierten Liebelt-Geschäftsführer Friedrich-Wilhelm Müller (M.) zum 50-jährigen Meisterjubiläum und übergaben ihm Ende November den Goldenen Meisterbrief. Der 86-jährige



freute sich über die Auszeichnung. „Bereits seit 1945 sind wir mit unserer Firma Liebelt Gebäudedienste GmbH & Co. KG Mitglied in der Gebäudereiniger-Innung Dortmund. Die Arbeit dort sowie der Austausch unter den Kollegen hat mir stets viel Freude bereitet“, berichtete der Jubilar. Friedrich-Wilhelm Müller war von 1979 bis 2004 Beisitzer im Vorstand der Innung und wurde anschließend zum Ehrenvorstandsmitglied ernannt. Er ist außerdem Träger des Goldenen Ehrenrings der Gebäudereiniger-Innung Dortmund. 1962 war Friedrich-Wilhelm Müller, Ehemann von Ute Müller geb. Liebelt, als Geschäftsführer in die Firma eingetreten, hatte 1971 seine Meisterprüfung als Gebäudereiniger abgelegt und die Geschäftsführung der Liebelt Gebäudedienste übernommen. Heute beschäftigt das Unternehmen mehr als 2.000 Mitarbeiter.



Dank Ihnen halten wir den Großen Preis des Mittelstandes in unseren Händen.

Lassen Sie uns weiterhin vertrauensvoll gemeinsam die Zukunft gestalten!

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.sparkasse-dortmund.de



**Sparkasse
Dortmund**

Ulrich John, Tischlermeister,
Kreislehrlingswart und Vorstandsmitglied der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen

„Einfach mal machen, es könnte ja gut werden.“

Wie alt sind Sie und wo wurden Sie geboren?

Ich wurde 1956 in Dortmund geboren.

Was machen Sie beruflich und was haben Sie mit dem Handwerk zu tun?

Ich bin Handwerker. Ich bin Inhaber einer Tischlerei hier in Dortmund, unser Schwerpunkt ist die Herstellung von Treppen.

Was macht eigentlich ein Kreislehrlingswart?

In erster Linie übernehme ich repräsentative Aufgaben. Ich besuche Lehrlingsbegrüßungen, bin auf Berufsfindungsmessen anwesend, werde zu Schulveranstaltungen eingeladen, nehme an Podiumsdiskussionen teil – und natürlich noch einiges mehr.

Welche Ausbildung haben Sie?

Nach meinem Realschulabschluss habe ich meine Lehre im Tischlerhandwerk gemacht, dann, schon als Geselle, über den zweiten Bildungsweg meine Fachhochschulreife erworben. Es folgte der Besuch der Technikerschule in Beckum mit dem Abschluss als staatlich geprüfter Holztechniker. Danach habe ich die Prüfung zum Tischlermeister erfolgreich abgelegt.

Welche Hobbys haben Sie?

Meinen Beruf und darin der Treppenaufbau. Als zweites oder vielleicht sogar gleichwertig: Ich mache Musik. Das ist für mich der perfekte Ausgleich zu den alltäglichen Anforderungen. Zu sehen bin ich unter Youtube mit der John-Mercy-Forest-Band.

Auf was sind Sie besonders stolz?

Auf meine Kinder.



Ulrich John

Was ärgert Sie am meisten?

Die Ich-Bezogenheit, die sich in unserer Gesellschaft breit macht. „Alle müssen für mich da sein, aber ich brauche für niemanden etwas zu tun.“ Oder auch „Das steht mir zu.“ Diese zwei Sätze zeigen für mich den heutigen Zeitgeist. Und der ärgert mich. Auch im Kreis der Verbraucher, also auch bei den Kunden des Handwerks, ist dieser Zeitgeist vertreten. Kaum jemand würdigt noch die persönliche Leistung, die in einem Produkt steckt. Oder wann haben Sie sich das letzte Mal Gedanken über die Qualität der genähten Naht am Billig-T-Shirt gemacht? Immerhin hat hier ein Näher oder eine Näherin, meist in einem Niedriglohnland, eine Spitzenleistung vollbracht. Oder über die Webenden, Färbenden oder was auch immer.

Was ist Ihr (Lebens-)Motto?

„Einfach mal machen, es könnte ja gut werden.“

Was ist Ihr größter Traum?

Ich habe schon viele große Träume gehabt und konnte ganz viele davon verwirklichen. Ich darf in einer glücklichen Zeit in einem sehr glücklichen Land leben. Ich weiß aber auch, dass ich, mal sportlich betrachtet „in der zweiten Halbzeit“ spiele. Ich weiß nur nicht, wann der Schiedsrichter abpfeift. Ich möchte beim Schlusspfiff ohne große Blessuren diesen Platz verlassen dürfen.

Was schätzen Sie an anderen Menschen ganz besonders?

Zuverlässigkeit.

Worüber können Sie lachen?

Am meisten über mich. Aber auch über die komischen Situationen des Lebens, die uns Ruthe, Lorient, Martina Hill, Heinz Erhard, Dieter Hallervorden und ganz, ganz viele andere immer wieder zeigen oder gezeigt haben ...

Was bedeutet für Sie Handwerk?

Bodenhaftung, Solidität, Innovation, ja, auch Tradition. Im Handwerk gibt es, so wie ich es sehe, nur Berufe, keine Jobs. Ein Job ist etwas, was ich von heute auf morgen wechseln kann, Beruf bedeutet für mich, etwas zu machen, was mir Erfüllung bringt, was ich gerne tue. Dafür gehe ich in die Ausbildung. Ein Zimmermann wird von heute auf morgen kein Energieanlagen-Elektroniker, genauso wenig funktioniert das umgekehrt. Bei Jobs ist der Wechsel möglich. Und das Handwerk gehört für mich zur Schule des Lebens. Ein Mensch, der eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, wird selten Schiffbruch erleiden. Er kann diesen Beruf weiter verfolgen, kann darin aufsteigen, kann sich umorientieren, es eröffnen sich ganz viele Möglichkeiten. Und das verstehe ich unter Solidität – darauf kann man bauen.

ALTE TECHNIK, NEUE IDEEN.



PRESS IT YOURSELF

PI4

WORKSHOPS

LETTERPRESS

BUCHDRUCK

SIEBDRUCK

printers-kiosk.de



Telefon 02 31 . 92 50 55-0

JUBILARE / NEUE MITGLIEDER

Jubilare des vierten Quartals 2021

Name	Art des Jubiläums
Dachdecker-Innung	
Dirk Sindermann	25 Jahre Meisterprüfung
Denis Struwe	25 Jahre Meisterprüfung
Innung für Elektrotechnik	
Andreas Frankenberg	25 Jahre Meisterprüfung
Michael Koch-Mühling	25 Jahre Meisterprüfung
Heribert Rademacher	65 Jahre Meisterprüfung
Ebner GmbH Elektrotechnik	50 Jahre Geschäftsgründung
Kraftfahrzeug-Innung	
Dieter Frank (Frank & Wick GbR)	25 Jahre Meisterprüfung
Uwe Lamerz (Gawdi & Krüger)	25 Jahre Meisterprüfung
Kraftverkehr Nagel	25 Jahre Geschäftsgründung
Fachverband Lack- und Karosserietechnik	
Dirk Hammer Autolackiererei	25 Jahre Geschäftsgründung
Geist Lack und Karosserie	40 Jahre Geschäftsgründung
Innung für Metall- und Kunststofftechnik	
Frank Vogt (Fa. Kreiger und Clausen)	25 Jahre Meisterprüfung
Modellbauer-Innung	
Hans-Dieter Heun	60 Jahre Meisterprüfung
Tischler-Innung	
Kolja Stemberg	25 Jahre Meisterprüfung
Volker Horst Meschede	25 Jahre Geschäftsgründung

Neue Mitglieder

Name	Innung
PREME Hochbau GmbH	Baugewerbe-Innung
AC Elektrotechnik GmbH	Innung für Elektrotechnik
DEB21 UG	Innung für Elektrotechnik
E4S LED und Saunatechnik GmbH	Innung für Elektrotechnik
Julia Aichinger	Friseur-Innung
Inna Spa Lounge / Inna Zenzerucha	Friseur-Innung
Patrizia Lagana	Friseur-Innung
Bircan GmbH	Gebäudereiniger-Innung
Auto Schmiede Asseln GmbH	Kfz-Innung
Autolackiererei Günther	Fachverband Lack- und Karosserietechnik
Johannes Amadeus Sons	Maler und Lackierer-Innung
Remise Handels GmbH	Schilder- und Lichtreklamehersteller-Innung
Witold Sosdazin	Stukkateur- und Zimmerer-Innung

Termine 12. Dezember 2021 bis 31. März 2022

Achtung: Aufgrund der aktuellen Situation kann es zu Termin- oder Ortsänderungen kommen. Alle Termine unter Vorbehalt

Datum	Uhrzeit	Adresse	Anlass	Veranstalter
3. Januar			48. Dortmunder Fassadenwettbewerb – Start	Maler- und Lackierer-Innung
28. Januar	20:00 Uhr	Eissportzentrum Westfalen	Tischlerstammtisch – Eisstockschießen	Tischler-Innung
28. Januar	11:00 Uhr	Aula AZ-Bau, Lange Reihe 69, 44143 Dortmund	Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse	Innung für Metall- und Kunststofftechnik
10. Februar	19:00 Uhr	N.N.	Mitgliederversammlung	Innung modeschaffendes Handwerk
12. Februar	09:00–15:00 Uhr	Deusenkirche	13. Dachdecker-Fachtag	Dachdecker-Innung
19. Februar	11:00 Uhr	N.N.	Freisprechungsfeier	Kraftfahrzeug-Innung
21. Februar	18:00	N.N.	Werkstoff und Technik	Maler- und Lackierer-Innung
2. März	18:00 Uhr	Lange Reihe 69	Mitgliederversammlung	Baugewerbe-Innung
6. März	11:00 Uhr	Werkssaal der DSW21, von-den-Berken-Str. 10, 44141 Dortmund	Freisprechungsfeier	Innung für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Innung für Elektrotechnik
7. März	18:00 Uhr	N.N.	Mitgliederversammlung	Maler- und Lackierer-Innung
8. März	19:00 Uhr	N.N.	Mitgliederversammlung	Kraftfahrzeug-Innung
9. März	16:00 Uhr	N.N.	Mitgliederversammlung	Glaser-Innung
12./13. März	Sa 10:00–16:00 Uhr So 11:00–17:00 Uhr	Mercedes-Benz Niederlassung Dortmund, Wittekindstr. 99, 44139 Dortmund	Jobmesse Dortmund	Bildungskreis Handwerk e.V. ist als Aussteller vertreten
14. März	18:00 Uhr	N.N.	Mitgliederversammlung	Tischler-Innung
15. März	17:00 Uhr	SZ Kreishandwerkerschaft, Lange Reihe 62, 44143 Dortmund	Mitgliederversammlung	Modellbauer-Innung
17. März	18:00 Uhr	N.N.	Mitgliederversammlung	Innung für Elektrotechnik
21. März	16:00 Uhr	N.N.	Delegiertenversammlung	KH
22. März	17:00 Uhr	Lange Reihe 69, 44143 Dortmund	Mitgliederversammlung	Straßen- und Tiefbau-Innung
28. März	18:00 Uhr	Lange Reihe 69	Mitgliederversammlung	Stukateur- und Zimmerer-Innung
31. März	18:00 Uhr	Schulungsstätte, Lange Reihe 69, 44143 Dortmund	Mitgliederversammlung	Gebäudereiniger-Innung

Online-Seminare 1. Quartal 2022

In Zusammenarbeit mit Sutter LOCAL MEDIA bietet die Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen auch 2022 zahlreiche Online-Seminare zu relevanten Digitalthemen an. Sie sind buchbar ab Januar 2022 über www.meisterhaft-digital.de

Facebook für Einsteiger

Social Media ist gekommen, um zu bleiben! Am wichtigsten Kanal Facebook kommt niemand vorbei. Sie sind mit Ihrem Handwerksbetrieb noch nicht auf Facebook vertreten? Dann ist unser Einsteiger-Seminar genau das Richtige und klärt grundlegende Fragen.

Do., 27.01.22, 17.00 Uhr, online via Zoom



Google & Co.

Google ist ein unverzichtbarer Partner, der sich in Hochgeschwindigkeit weiterentwickelt. Sie haben keine Wahl. Sie müssen dieses Tempo mitgehen, um keine Nachteile zu haben. Das Seminar zeigt auf, wie Ihr Handwerksbetrieb auf Google sicher und zuverlässig gefunden wird.



Mi., 23.02.22, 17.00 Uhr, online via Zoom

Kundenbewertungen

Kundenbewertungen beeinflussen maßgeblich Kaufentscheidungen. Doch was macht sie so effektiv? Welche Bedeutung haben sie für potenzielle Kunden und wie können Handwerksbetriebe Kundenbewertungen erfolgreich für sich und ein verbessertes Google-Ranking nutzen?



Mi., 23.03.22, 17.00 Uhr, online via Zoom

Glückwunsch: Gewonnen!

Wir gratulieren Ayob Ibrahim, Umschüler in der Malerwerkstatt des Bildungskreises Handwerk e.V., Dortmund. Er hat das Werkzeug aus der Ausgabe 3/2021 erkannt und damit einen 50 Euro-Tankgutschein gewonnen. Abgebildet war eine Teppichboden-Reißklaue.

Kennen Sie dieses Werkzeug? Gewinnen Sie einen Tankgutschein!



Wenn Sie wissen, wie es heißt, dann senden Sie bis spätestens 15. Februar 2022 eine E-Mail mit dem Namen des Werkzeugs an: handwerk@muellerkom.de. **Mit etwas Glück gewinnen Sie einen Tankgutschein im Wert von 50 Euro.** Der Gewinner bzw. die Gewinnerin wird in der nächsten Ausgabe von STARK bekanntgegeben.

Sie möchten eine Anzeige in diesem Magazin schalten?

Rufen Sie uns an:

0231 22382340

Wir beraten Sie unverbindlich.

Unbekanntes Handwerk: der Pfeifenbäcker

Pfeifenbäcker bezeichnet einen historischen Handwerksberuf, der sich mit der Herstellung von Tabakspfeifen aus Ton beschäftigte. Das Handwerk gelangte Anfang des 17. Jahrhunderts mit dem Aufkommen des Tabakgenusses über England und die Niederlande nach Deutschland. Als Material diente hierbei ein spezieller sogenannter Pfeifenton, der nach dem Brennen eine weiße Farbe aufwies. Die Hochzeit dieses Handwerks ging schon Mitte des 18. Jahrhunderts zu Ende.



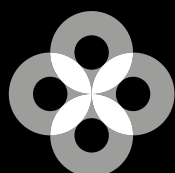
Foto: R. Heyen - Template: Kreismuseum Bitburg-Prüm

Kreishandwerkerschaft
Dortmund und Lünen



Impressum

Herausgeber: Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen
Lange Reihe 62 • 44143 Dortmund • Tel. 0231 5177-0 •
E-Mail: info@handwerk-dortmund.de • www.handwerk-dortmund.de
Hauptgeschäftsführer: Joachim Susewind • V.i.S.d.P.: Joachim Susewind
Realisation: müller:kommunikation • Am Bertholdshof 87, 44143 Dortmund • Tel.: 0231 223823-40 • E-Mail: handwerk@muellerkom.de
www.muellerkom.de **Auflage:** 5.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** 19.11.2021 **Redaktion:** Stefan Müller, Regine Teschendorf • Layout: Regine Teschendorf. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung der Autoren wieder. Lesefreundliche Texte und geschlechtergerechte Sprache lassen sich nicht immer gut vereinbaren. In dieser Zeitschrift wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet.



elements

BAD / HEIZUNG / ENERGIE

Handelsblatt

**BESTE
Kunden
Beratung**

2019
ELEMENTS

Branchenvergleich:
13 Badaussteller
Partner: Serviceklaus GmbH
Handelsblatt - 05.06.2019

DER EINFACHSTE WEG ZUM NEUEN BAD



DIE BADAUSSTELLUNG IN IHRER NÄHE.

KOHLSENSIEPENSTR. 35 / 44269 DORTMUND
AN DEN FÖRDERTÜRME 9 / 59075 HAMM
ISERLOHNER LANDSTR. 163 / 58706 MENDEN

× ELEMENTS-SHOW.DE



AUF KLEINE
SCHRITTE
UND GROßE
SPRÜNGE.

AUF ALTE
VORHABEN
UND NEUE
VORSÄTZE.

AUF NOCH WENIGER GEGENEINANDER
UND NOCH MEHR
MITEINANDER.

AUF 2022.

Auf ikk-classic.de finden Sie alles für ein gesundes neues Jahr.

ikkclassic



Ab jetzt ökologisch drucken

PRINT GREEN schont Umwelt und Budget

Wussten Sie, dass ca. 70 % Ihrer Ausdrücke im Unternehmen verbleiben? Nutzen Sie dieses Einsparpotenzial, indem Sie Verbrauch und Umweltbelastung Ihrer Druck- und Kopierflotte reduzieren.

Tintenstrahltechnologie: die Zukunft des Druckens

Mit PRINT GREEN und der Heat-Free Technology von EPSON gestalten Sie Ihren eigenen Sparmodus. Maximal effizient und ökologisch sinnvoll.



Geringer Energieverbrauch spart Strom und Geld



Bis zu 63 % weniger Wartungseingriffe



3,5 x schneller als Laser- oder Farbkopierer



Bis zu 95 % weniger CO₂-Ausstoß



Green IT
shaping your digital future

EPSON
EXCEED YOUR VISION

Jetzt auf PRINT GREEN umstellen
www.greenit.systems/print-green



Gemeinsam für die *Zukunft*



Unsere Marktpartnerschaft für mehr Ortsnähe, Qualität und Innovationskraft – gemeinsam mit den Fachbetrieben – gemeinsam für Dortmund >> dew21.de

DEW21

GENAU
MEINE
ENERGIE