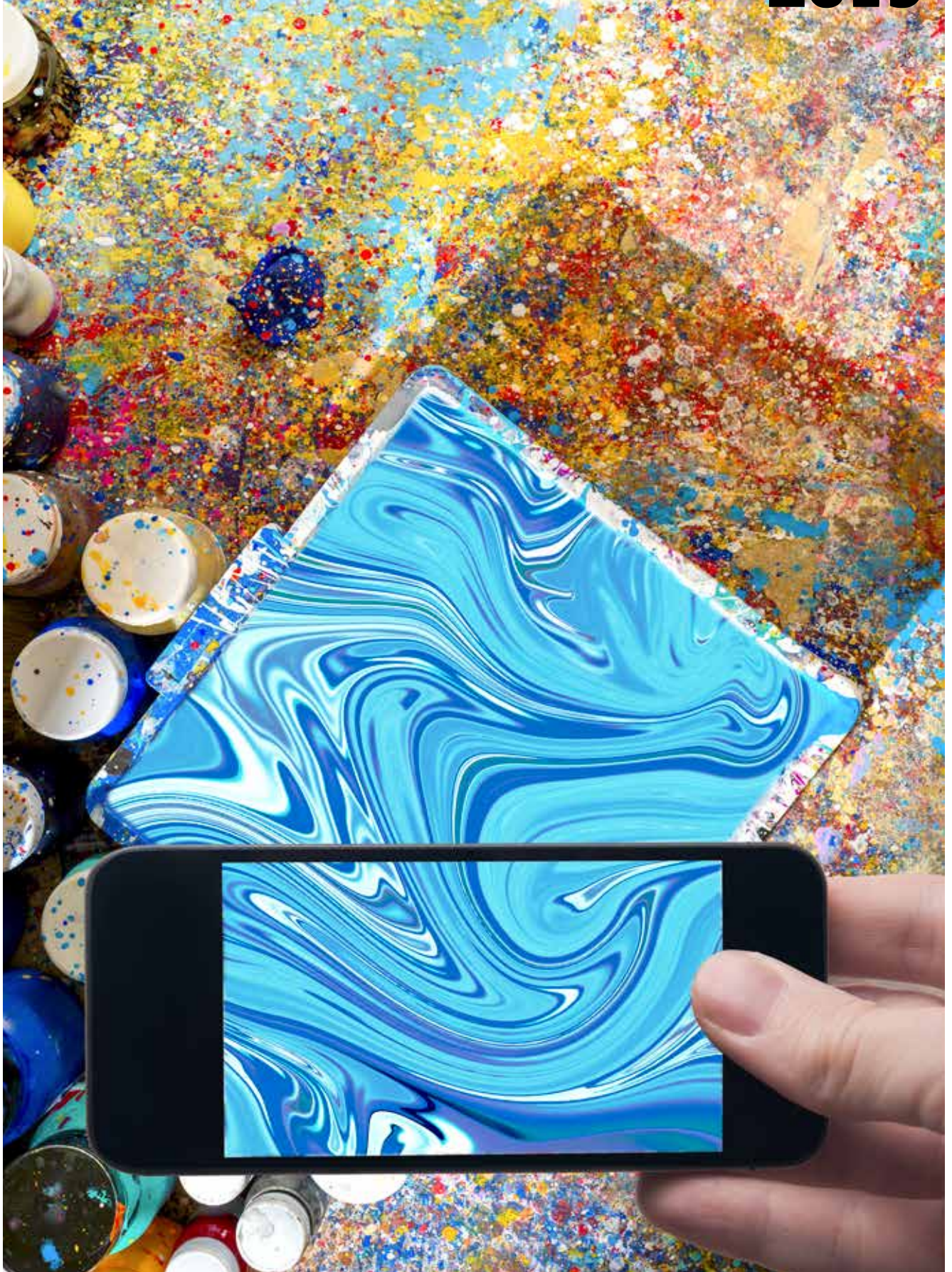


BLICK PUNKT

2019



Editorial

Sehr geehrte Handwerksunternehmerinnen,
sehr geehrte Handwerksunternehmer!

»Der eine wartet, bis die Zeit sich wandelt - der andere sieht die Chancen und handelt.« Dieses Sprichwort, in verschiedenen Abwandlungen und verschiedenen Geistesgrößen zugeschrieben, beschreibt eigentlich erfolgreiches Unternehmertum. Genau wie Sie als Handwerksunternehmerin und -unternehmer auf die Zeichen der Zeit achten müssen, um die Weichen in die Zukunft zu stellen, so müssen auch die Kreishandwerkerschaft und die ihr angeschlossenen Innungen Chancen sehen und handeln. Bestes Beispiel ist die geplante Modernisierung unserer ÜLU-Werkstätten in den BildungsCentern in Beckum und Rheine. Es ist toll, wie offen und zukunftsgerichtet die Vertreter der Innungen das Projekt mittragen, denn sie haben erkannt: Wer die Jugend gewinnen will, muss etwas wagen, muss die Chancen (in diesem Fall sind es Fördermittel) nutzen und handeln.

Die moderne und zukunftsgerichtete Berufsausbildung mit der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung als Herausstellungsmerkmal handwerklicher Bildung wird im Wettbewerb um die leistungsstarken Jugendlichen ein wichtiges Pfund sein, mit dem das heimische Handwerk wuchern kann. Und dies ist auch dringend notwendig, denn Demographie und ein verändertes Berufswahlverhalten verschärfen den auch konjunkturell verursachten Fachkräftemangel. »Binden und finden« sind deshalb zwei Aufgaben, denen sich die Handwerksunternehmen in ihrer Personalarbeit verstärkt widmen müssen. Dass es dabei nicht nur über den Lohn geht, möchten wir in dieser Ausgabe zeigen, aber auch wie die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf als Partner der Betriebe diese unterstützen kann.



Heinz-Bernd Lohmann
Kreishandwerksmeister



Frank Tischner
Hauptgeschäftsführer

Inhalt

02

Editorial

04

Was ist ÜLU?

Dual = Drei 05

Warum Über nicht Außer ist 06

Das Plus in der Ausbildung 07

Investitionen in die Zukunftsfähigkeit . 08

10

Mitarbeiterbindung

Finden und Binden 11

Gesundheit-Umwelt-Knowhow 12

Mit Auslandserfahrungen motivieren . 14

kids.company 16

18

Förderpreis

Förderpreis Junges Handwerk 19

Die Preisträger 20

21

Datenschutz

Datenschutz für Unternehmen 22

24

Mundwerk

Rezept 24

Mundwerk beim Handwerk 25

26

Menschen im Handwerk

Sprache ist der Schlüssel 27

Willkommenslotsen 29

Fotowand 30

Impressum

Herausgeber
Kreishandwerkerschaft
Steinfurt-Warendorf
Laugestraße 51
48431 Rheine
T 05971 4003-0
www.kh-st-waf.de

Konzeption und Gestaltung
medlay
Jörg Kersten & Miriam Benassi
Hofstraße 44
48167 Münster
www.medlay.de

Redaktionelle Verantwortung
Frank Tischner
Kreishandwerkerschaft
Steinfurt-Warendorf

Texte
KH Steinfurt-Warendorf:
Ingrid Krämer,
Franziska Schweck,
Daniel Stallmeier,
Linda Sünker.

Fotos und Grafiken
Kreishandwerkerschaft
Steinfurt-Warendorf |
Jörg Kersten | Vera Konermann,
Konermann Text & PR, Hopsten |
Adrien Converse, Markus Spiske, Robert
Onyeador, Ashwin Vaswani, Viktor Kern,
Eneko Uruñuela, Aaron Burden,
Lina Loos, stem.T4L, Jasmine Waheed,
Karim MANJRA, Matthew Henry
all on Unsplash |
© Seventyfour - stock.adobe.com
© Chunnapa - stock.adobe.com
© olegkruglyak3 - stock.adobe.com
© Andrey - stock.adobe.com
© jackfrog - stock.adobe.com

Druck
Lammert-Druck
Rudolf Lammert GmbH
Bevergerner Straße 51
48477 Hörstel
www.lammert.de

Was ist ÜLU?

Dual = Drei

Warum dual im Handwerk immer drei bedeutet

Die Handwerkslehre erfolgt im System der dualen Berufsausbildung, findet aber an drei Lernorten statt: Im Betrieb, in der Berufsschule und in der überbetrieblichen Bildungsstätte. Damit geht das Handwerk jedoch keinen Sonderweg, denn die überbetrieblichen Lehrgänge sind fester Bestandteil der betrieblichen Ausbildung. Hier erfolgen überwiegend praktische Unterweisungen für die Handwerkslehrlinge. Seit Mitte der 60er Jahre sind ÜLU (Überbetriebliche Unterweisungen), ÜBL (Überbetriebliche Lehrgänge) oder ÜBA (Überbetriebliche Ausbildung) - egal welche Bezeichnung man für diese Ergänzung der betrieblichen Ausbildung wählt - fester Bestandteil der handwerklichen Lehre. Sie werden von der Handwerkskammer oder aufgrund von tariflichen Vereinbarungen in Inhalt, Umfang und Dauer verbindlich vorgeschrieben. Aber auch die Innungen können, wenn der Wunsch und der Bedarf bei den Ausbildungsbetrieben vor Ort gegeben sind, zusätzliche Lehrgänge obligatorisch für alle beschließen. Um zur Gesellenprüfung zugelassen zu werden, muss der Nachweis erbracht werden, dass die überbetrieblichen Lehrgänge auch absolviert wurden.

Verlängerte Werkbank der Betriebe

Um sich auf dem Markt zu behaupten, haben sich viele der Handwerksunter-

nehmen spezialisiert. Das ist gut für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, erschwert aber die betriebliche Ausbildung, denn die Vermittlung der in den Rahmenlehrplänen vorgeschriebenen Fertigkeiten kann damit nicht immer gewährleistet werden. Auch gibt es Unterschiede bei der technischen Ausstattung entsprechend den Produktions- und Dienstleistungsschwerpunkten in den Betrieben. Da aber das Handwerk auf ausreichend qualifizierten Fachkräftenachwuchs angewiesen ist, ergänzt die überbetriebliche Unterweisung hier die betriebsspezifische Ausbildung, gleicht Unterschiede aus und ermöglicht damit auch spezialisierten und kleineren Handwerksunternehmen die Lehrlingsausbildung. Die Lehrgangsinhalte sind durch Rahmenpläne vorgegeben, können aber von den zuständigen Ausbildungsmeistern in den Bildungszentren bedarfsgerecht umgesetzt und vermittelt werden.

Unterstützung für Ausbildungsbetriebe

Mit den Innungen organisiert die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf in den überbetrieblichen Werkstätten ihrer Bildungszentren in Beckum und Rheine eine Vielzahl von Lehrgängen für die verschiedenen Ausbildungsberufe im Handwerk, um für die Handwerksunternehmen und deren Auszubildenden ein ortsnahe Schulangebot vorzuhalten. Damit die überbetrieblichen

Bildungsstätten dem Anspruch genügen, eine stets dem aktuellen Stand in dem jeweiligen Handwerk angepasste praktische Unterweisung durchzuführen, wird die Ausstattung in den Lehrwerkstätten regelmäßig unter Begutachtung des Heinz-Piest-Instituts für Handwerkstechnik in Hannover modernisiert. Dies wird zwar vom Bund wie auch vom Land NRW gefördert, die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf leistet aber hierzu einen nicht unbeträchtlichen Eigenanteil. Auch die Kosten der Lehrgänge, die vom Ausbildungsbetrieb zu tragen sind, verringern sich durch Landes-, Bundes- und EU-Mittel sowie durch den von der Handwerkskammer Münster von allen Handwerksunternehmen im Umlageverfahren erhobenen Ausbildungsbeitrag. Verschiedene Innungen geben ihren Mitgliedsbetrieben einen Zuschuss zu den Kosten wie auch Berufsgenossenschaften für bestimmte Lehrgänge.

Eine Voll- oder Anteilsfinanzierung erfolgt im Baugewerbe durch die dortige Sozialkasse, in die alle Betriebe der Branche einzahlen. Unter dem Strich verbleiben den Ausbildungsbetrieben immer Kosten für die Überbetrieblichen Unterweisungen ihrer Auszubildenden – eine Investition, die sich lohnt.

Warum **Über** nicht **Außer** ist

Die überbetriebliche Ausbildung in der Handwerksorganisation

Es gab Zeiten, da herrschte in Deutschland große Unsicherheit, denn wo »überbetrieblich« draufstand, war längst noch kein die handwerkliche Ausbildung ergänzender Lehrgang drin. Politik und die damalige Bundesanstalt für Arbeit kaperten den Begriff für Maßnahmen, die seit den 80er Jahren für Jugendliche und junge Menschen durchgeführt werden, die nach dem Ende ihrer Schulzeit oder nach dem Abbruch einer bereits begonnenen Ausbildung keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Dabei handelt es sich um Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder Mittel des seinerzeitigen Arbeitsamtes und der heutigen Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter finanziert werden und außerhalb der Betriebe in beruflichen Bildungseinrichtungen durchgeführt werden.

Es hatte die Handwerksorganisationen etwas Mühe gekostet, bis diese Auftragsmaßnahmen den zutreffen-

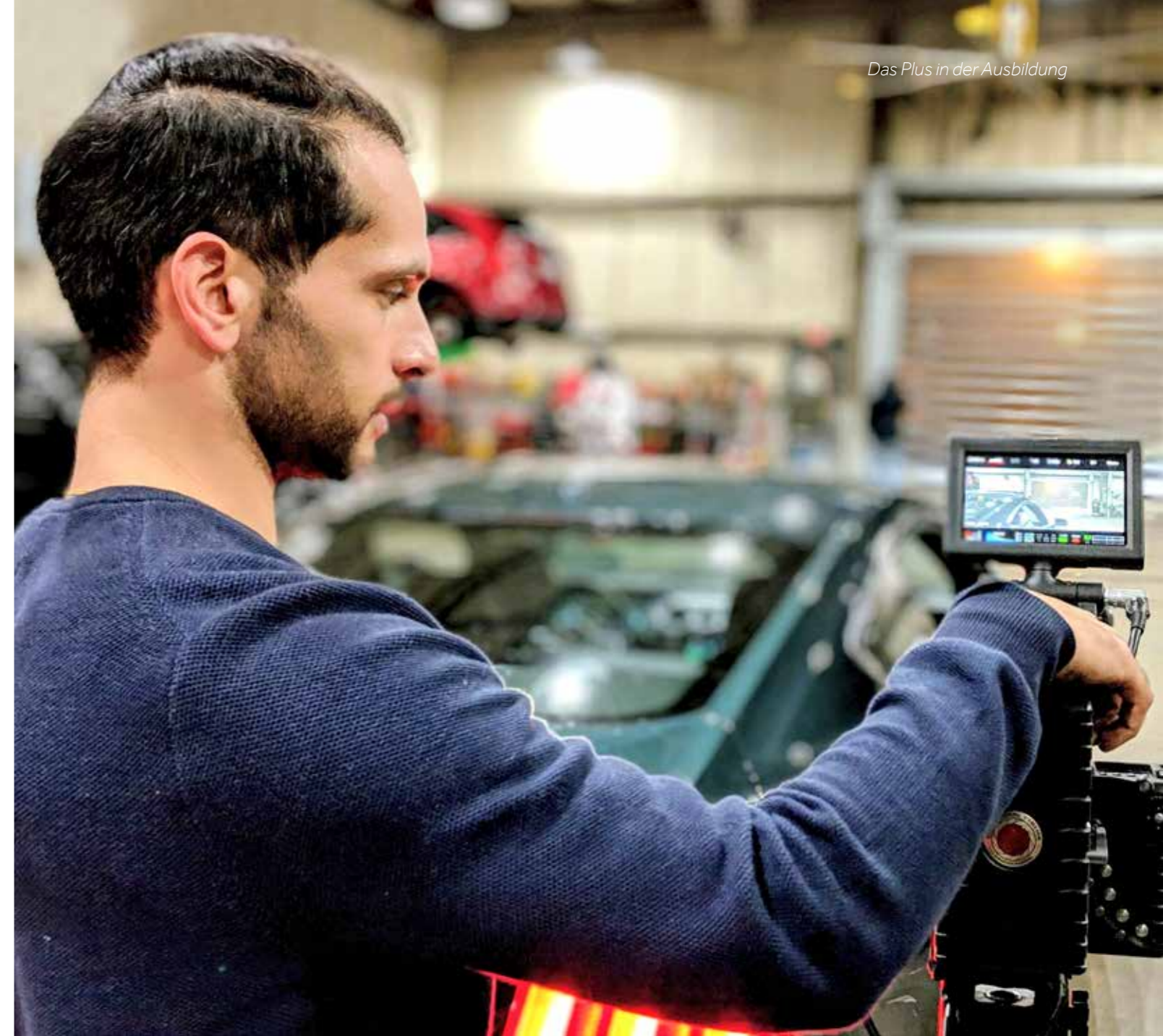
deren und vor allem einen nicht schon seit mehr als 20 Jahren vom Handwerk belegten Begriff bekamen, nämlich »Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)«.

Für die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf, die viele Jahre in ihren BildungsCentern zeitgleich überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) und BaE-Maßnahmen durchführte und stets auf eine strikte Trennung achtete, war die Unterscheidung nie ein Problem. Aber jetzt ist seit einigen Jahren auch in ganz Deutschland wieder Sicherheit eingeleitet:

Außerbetriebliche Ausbildung = öffentlich finanzierte Ausbildungsmaßnahmen in einem anerkannten Ausbildungsberuf außerhalb der Betriebe, die im Auftrag der Arbeitsagentur o. ä. durchgeführt werden und mit einer Gesellen- oder Abschlussprüfung abschließen.

Überbetriebliche Ausbildung = über die betriebliche Ausbildung hinausgehende und diese ergänzende Lehrgänge für die Auszubildenden im Handwerk in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis, die in den überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks durchgeführt werden und Bestandteil der betrieblichen Ausbildung im dualen Ausbildungssystem sind.

Die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf bildet seit rund fünf Jahren nicht mehr außerbetrieblich aus – nicht zuletzt weil der Lehrstellenmarkt sich deutlich verändert hat und man nicht in Konkurrenz zu den ausbildungswilligen Unternehmen in der Region treten will. Der Fokus der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf ist mehr denn je auf die betriebliche Ausbildung und deren Weiterentwicklung und Optimierung gerichtet. Und dazu gehört unabdingbar die überbetriebliche Ausbildung in der Handwerksorganisation.



+ Das Plus

in der Ausbildung

Im Handwerk unterstützt die überbetriebliche Unterweisung (ÜLU) die betriebliche Ausbildung bei der Qualifizierung in immer anspruchsvolleren Ausbildungsberufen. Sie ist bei einer zeitgemäßen Ausbildung im Handwerk nicht wegzudenken und bietet den auszubildenden Unternehmen wichtige Pluspunkte:

Die ÜLU hilft den Ausbildungsbetrieben, alle im Rahmenlehrplan vorgeschriebenen Fertigkeiten, die über die Spezialisierung des Betriebes hinausgehen, zu vermitteln.

Die ÜLU entlastet die Ausbildungsbetriebe, denn zeitintensive Ausbildungsinhalte werden vermittelt, ohne den betrieblichen Ablauf zu stören. Spezialisierung, neueste technische Entwicklungen: Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat hier die Nase vorn und stellt dafür die notwendige technische Ausstattung und das geschulte Fachpersonal.

Die ÜLU ist ein Plus bei der Berufsausbildung im Handwerk und damit ein attraktives Argument bei der Rekrutierung leistungsstarken Berufsnachwuchses.

Investition in die Zukunftsfähigkeit

Die KH schafft attraktive Rahmenbedingungen in der Region

Schon jetzt herrscht Nachwuchsman- gel im Handwerk. Um eine handwerk- liche Berufsausbildung für junge Men- schen interessanter zu gestalten, bedarf es attraktiver Rahmenbedingungen in unserer Region, sonst wandern die noch an einer betrieblichen Ausbil- dung interessierten Jugendlichen aus den Kreisen Steinfurt und Warendorf in Richtung Münster oder anderen Ober- zentren ab. Damit schadet man nicht nur den heimischen Handwerksunter- nehmen, sondern auch den Menschen, da die Versorgung mit handwerklichen Dienstleistungen und Produkten gefähr- det wird.

Um die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung gerade auch im Wettbewerb zu schulischen und akademischen Bil- dungsangeboten zu erhöhen, plant die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Waren- dorf eine mit Mitteln des Bundes, des Landes und des Europäischen Sozial- fonds geförderte Modernisierung ihrer Berufsbildungsstätten für die überbet-riebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) an den Standorten Rheine und Beckum.

Auf der Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Wa- rendorf am 20. Februar 2019 beschlos-

»Da die Gebäude teilweise veraltet und sanierungsbedürftig sind, haben wir uns zu einer umfassenden Modernisierung der BildungsCenter entschlossen.«

*Hauptgeschäftsführer
Frank Tischner*

Bild:
Investiert wird mit Fördermitteln
nur in die Bildungsstätten,
nicht in die Verwaltung wie hier in Rheine.

sen die Delegierten der Innungen den vom Vorstand und der Geschäftsfüh- rung vorgelegten Modernisierungs- plan mit einem Gesamt-Investitionsvo- lumen von 26 Millionen Euro für beide Standorte. Die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf wird hierfür einen Eigenanteil von rund 10 Millionen Euro leisten. Auf Grundlage dieses Beschlus- ses wurde daraufhin ein Förderantrag gestellt.

»Da die Gebäude teilweise veraltet und sanierungsbedürftig sind, haben wir uns zu einer umfassenden Moderni- sierung der BildungsCenter entschlus- sen, die – im Gegensatz zu einer reinen Sanierungsmaßnahme – förderfähig ist«, erklärt KH-Hauptgeschäftsführer Frank Tischner und berichtet, dass vor dem Beschluss durch die Mitgliederver-



sammlung zwei Jahre intensive Abstim- mungsgespräche mit dem Vorstand der Kreishandwerkerschaft, den Zuwen- dungsgebern, Gutachtern und im wei- teren dann mit den beauftragten Pla- nern stattgefunden haben, um dem von der öffentlichen Hand vorgegebenen Ideal-Raumprogramm mit einem Opti- mum an planerischen wie auch finan- ziellen Mittel umzusetzen. »Es wer- den bestimmt keine Paläste errichtet«, ergänzt Geschäftsführer Reinhard Kipp als Verantwortlicher für die Umsetzung der Modernisierungsvorhaben in bei- den Kreisen. »Es werden moderne, aber zweckmäßige Gebäude errichtet, die weder Kunst am Bau vorweisen werden, noch in der im Münsterland üblichen Klinkerbauweise errichtet werden, da diese die Kosten sprengen würden.« Für Vorstand und Geschäftsführung waren bei Vorlage der Pläne zur Genehmigung durch die Mitgliederversammlung drei Punkte wichtig:

Punkt 1

Die Auslastung der Werkstätten wurden zukunftssicher berechnet und von dem von den Fördermittelgeber beauftragten Gutachter, dem Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (HPI) geprüft und in dem vom HPI vorgegebenen Ideal-Schu- lungsprogramm festgeschrieben.

Punkt 2

Der vorgegebene Finanzierungsrah- men für den zu erbringenden Eigenan- teil muss eingehalten werden.

Punkt 3

Die Investitionen erfolgen, um den der Kreishandwerkerschaft angeschlos- senen Innungen und deren Ausbil- dungsbetrieben im Wettbewerb um den Berufsnachwuchs bessere Chan- cen zu ermöglichen. Dabei möchte der KH-Hauptgeschäftsführer eines deut- lich sagen: »Das finanzielle Risiko trägt die Kreishandwerkerschaft, den Nutzen haben die Ausbildungsbetriebe in den Kreisen Steinfurt und Warendorf.«

Rheine



Im Rahmen eines Flächentausches mit der Stadt Rheine erhält die Kreishandwer- kerschaft Steinfurt-Warendorf eine Fläche für ein neues Gebäude, das sich an der Albert-Einstein-Straße befindet und in dem dann vorrangig in den technischen Beru- fen geschult wird wie Kfz-Mechatroniker/in, Feinwerkmechaniker/in, Metallbauer/ in, Anlagenmechaniker/in für Sanitär-Heizung-Klima (SHK), Elektroniker/in sowie in der Schweißtechnik. Aus Kostengründen verbleiben jedoch zwei Werkstätten in dem Gebäude E an der Laugestraße. Die Grundstücke der Gebäude B und C gehen an die Stadt Rheine. Diese sollen für eine Wohnbebauung genutzt werden.

Beckum



Die ehemalige Technikerschule, in der sich die Bereiche Elektro und Friseur befin- den, sowie die Tischler-Werkstätten, die Kantine und die Schweißwerkstätten wer- den sukzessive abgerissen und wie für die Bereiche Kfz und Maler auch durch einen Neubau ersetzt. Die Metall-Werkstatt verbleibt zunächst aus Kostengründen an ihrem Standort. Die Bauorganisation erfolgt so, dass der Lehrgangsbetrieb nicht unterbrochen werden muss.



Mitarbeiter- bindung

Finden und binden

Die Zeiten, in denen man Jahrzehnte im gleichen Unternehmen beschäftigt ist – also quasi von der Ausbildung bis zur Rente – sind definitiv vorbei. Neben den Entscheidungen von Unternehmensseite aus sind es aber immer mehr die Beschäftigten selbst, die sich von Firmen trennen. Die Gründe dafür sind vielseitig. Nur wenn Unternehmen erkennen, wie sie ihre Mitarbeiter langfristig halten können, ist dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Qualifiziertes Personal für seinen Betrieb zu finden, ist schon schwer genug, dieses dann aber auch an sich zu binden, stellt eine mindestens genauso große Herausforderung dar. Auch Handwerksbetriebe müssen sich dieser Aufgabe immer wieder stellen und sich fragen, wie zufrieden die Beschäftigten mit der beim Arbeitgeber gelebten Unternehmenskultur, der Qualität ihrer Tätigkeit und ihrer Arbeit selbst sind. Letztlich bilden diese Punkte in der Regel die Basis dafür, ob sich ein Arbeitnehmer im Laufe seiner Beschäftigung für oder gegen ein Unternehmen stellt.

Natürlich sind es die Verdienstmöglichkeiten, die einen wesentlichen Teil zur Attraktivität eines Unternehmens beitragen. Dennoch sind es nicht immer die finanziellen Gründe, die einen Arbeitnehmer an den Betrieb binden. Vielmehr sind es gerade Aspekte, wie ein ausgeglichenes Betriebsklima, mögliche Weiterbildungschancen, Aufstiegsmöglichkeiten oder auch die Beachtung der

Work-Life-Balance, die gerade bei den jüngeren Arbeitnehmern einen größeren Stellenwert gegenüber den finanziellen Gründen ausmachen.

Der Chef

Was ist mein Ziel? Wie ist meine Persönlichkeit? Einsicht ist der erste Schritt zur Besserung, d. h. besser zu erkennen, ob man die Mitarbeiter mitnimmt. Der Chef darf auch Mensch und nicht immer perfekt sein. Mitarbeiter akzeptieren Fehler, wenn sie selbst gut eingebunden sind.

Die Mitarbeiter

Es gibt Warnsignale, die ernst genommen werden sollten: viele Krankheittage, viel Flurfunk, geringe Teilnahme an gemeinschaftlichen Aktionen. Dann heißt es gegensteuern und ggf. auch professionelle Unterstützung holen. Mitarbeiter möchten wahrgenommen werden. Zuhören ist eine Form der Wertschätzung, die jeder Mitarbeiter gerne haben möchte. Genauso gilt dies für ein faires Miteinander. Eine Kultur der Kom-

munikation sollte gepflegt werden. Dazu gehört die strukturierte Weitergabe von Informationen wie auch das Zuhören. Damit erreicht man Transparenz und Verlässlichkeit bei Entscheidungen. Ein Feedback, sei es ein Lob oder eine berechtigte sachliche Kritik, ist Motivation und kann die notwendige Sicherheit geben, wie in Zukunft zu verfahren ist.

Chef und Mitarbeiter gemeinsam

Den Mitarbeitern mal etwas Gutes gönnen wollen, bringt sicherlich Motivation, aber nur, wenn nicht allein der Wille und der Geschmack des Chefs gilt. Wenn man hier Mitarbeiter in die Entscheidungen mit einbindet, erreicht man, was man wollte, nämlich dass sich die Mitarbeiter wohlfühlen. Auch bei der täglichen Arbeit kann man durch Wissen und mit Rücksicht auf die individuellen Belange der Mitarbeiter, Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze so gestalten und organisieren, dass eine bessere Bindung zum Unternehmen entsteht.

Beispiele —

Gesundheit – Umwelt – Knowhow

Dienstrad

In den vergangenen Jahren hat sich das Konzept des Dienstrades zu einem echten Erfolgsmodell entwickelt. Das Dienstrad ist und bleibt ein attraktives Instrument zur klimafreundlichen Mobilität. So können Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern für den Weg zur Arbeit E-Bikes zur Verfügung stellen, steuerliche Vorteile geltend machen. Gleichzeitig haben sie mit dem Angebot eines Leasing-Rades für ihre Mitarbeiter ein attraktives Instrument zur Personalbindung zur Verfügung. Mit Beginn des Jahres 2019 haben die obersten Finanzbehörden der Länder per Erlass die steuerliche Behandlung der Überlassung von (E-)Fahrrädern neu geregelt.

Für alle im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021 neu abgeschlossenen Dienstrad-Leasingverträge gilt eine neue 0,5%-Regel. Dadurch sind im Vergleich zum herkömmlichen Kauf nun Einsparungen von bis zu 40 Prozent möglich. Was die Neuregelung für den einzelnen Arbeitnehmer bedeutet, zeigt das Rechenbeispiel: Eine Mitarbeiterin bekommt von ihrem Betrieb ein Leasing-Dienstrad im Wert von 3.000 Euro und nutzt dafür die Entgeltumwandlung. Musste die Mitarbeiterin bisher diesen geldwerten Vorteil mit einem Prozent des Brutto-Listenpreises versteuern (das waren bisher 30 Euro), sind es nun nur noch 0,5 %, also 15 Euro pro Monat. Bei einem Steuersatz von 35 % beträgt die zusätzliche Ersparnis für die Mitarbeiterin 189 Euro in 36 Monaten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesunde und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wissen, dass sich der Arbeitgeber um sie kümmert, bleiben länger. Mit betrieblicher Gesundheitsförderung können Unternehmen dazu beitragen, dass ihre Mitarbeiter leistungsfähig und gesund bleiben. Die Krankenkassen wie beispielsweise die IKK classic bieten deshalb interessierten Betrieben Unterstützung bei der Planung und Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung an. Sie geben durch eigene Fachkräfte sowie finanzielle Förderung wirksame Hilfestellungen.

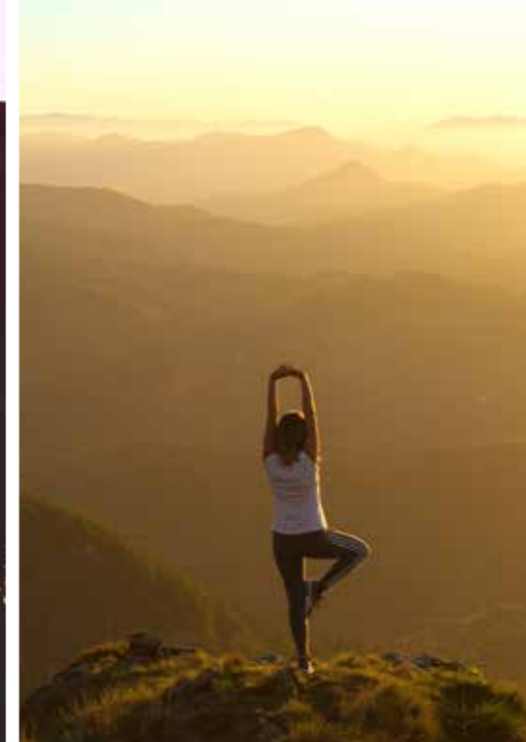
Auch mit steuerfreien Arbeitgeberleistungen von 500 Euro pro Beschäftigtem und Jahr für die Gesundheitsförderung kann man als Arbeitgeber ein Angebot machen, das nicht nur für zufriedene und motivierte, sondern vor allem auch für gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sorgt.

Weiterbildung

Mit einem attraktiven Weiterbildungsangebot kann man gerade bei dem zunehmenden Fachkräftemangel qualifizierte Mitarbeiter an das Unternehmen binden oder neue Mitarbeiter gewinnen. Damit bleibt Know-how erhalten und kann weiter entwickelt werden. Weiterbildungsangebote sind auch ein Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern und motivieren sie oft zu noch mehr Einsatz für das Unternehmen.

Für kleine und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten bietet der Bildungsscheck NRW eine interessante Möglichkeit, die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen zu reduzieren. In einem Zeitraum von einem Kalenderjahr kann ein Unternehmen bis zu zehn Bildungsschecks für seine Beschäftigten erhalten. Mit dem Bildungsscheck NRW werden 50% der Gesamtausgaben der Weiterbildungsmaßnahme, höchstens jedoch 500 Euro pro Maßnahme gefördert.

Zu den geförderten Weiterbildungen gehören auch onlinebasierte Fortbildungen (z. B. Webinare) und E-Learning. Auch innerbetriebliche Seminare werden gefördert. Der Bildungsscheck wird ausschließlich in autorisierten Beratungsstellen, wie z.B. den Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Kreise Steinfurt und Warendorf, ausgegeben.



WEIL IHRE
HÄNDE
WICHTIGERES
ZU TUN HABEN,

ALS ALLES SELBST
IN DIE HAND
ZU NEHMEN.

Gemeinsam anpacken.

Stärken Sie Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement der IKK classic. Zusätzlich gibt es 500 Euro Bonus. Mehr Infos unter www.ikk-classic.de/bgm

IKK classic
Ihre Gesundheit. Unser Handwerk.

Mit Auslandserfahrung motivieren

Nichts spornt leistungsstarke und -willige Auszubildende mehr an als Anerkennung und die Möglichkeit, über den Tellerrand zu schauen und Ausbildung und Beruf über die internationalen Grenzen hinaus kennenzulernen. Es gibt verschiedene geförderte Aktionen, die den Ausbildungsbetrieb in der Regel nichts kosten, außer der Zeit, für die der oder die Auszubildende freigestellt werden müssen.

Bei der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf absolvieren einige Auszubildende für den Beruf »Kaufleute für Büromanagement« parallel die »Europa-assistent/in (HWK) Zusatzqualifikation«, zu der auch ein vierwöchiges Auslandspraktikum gehört. Eine der Auszubildenden ist Franziska Schweck aus Warendorf-Hoetmar. Sie hat im Sommer am Ende ihres zweiten Ausbildungsjahres ein Auslandspraktikum absolviert, das finanziell unterstützt wurde von AusbildungWeltweit, einem Förderprogramm des Bundesministeriums für



AusbildungWeltweit

**Ein Praktikumsplatz
14 Flugstunden
entfernt**

Bildung und Forschung. Franzikas Praktikumsplatz war 14 Flugstunden entfernt, denn sie schnupperte in der Verwaltung des uMfolozi College in Richards Bay in Südafrika, mit dem die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf eine Berufsbildungspartnerschaft unterhält. Unterstützt und begleitet von Oliver Petzoldt, dem Langzeitexperten vor Ort, hatte sie Gelegenheit, den beruflichen Alltag einer Verwaltung, aber auch Land, Leute und die Natur Südafrikas kennenzulernen.

Hier ein kleiner Ausschnitt aus ihrem Praktikumsbericht:

»Have a look at the monkey on your shoulder.«

Dies war einer der ersten Sätze von College-Ausbilder Rodney Raper, den ich dann noch häufiger zu hören bekam und der mir deutlich machen sollte, dass ich vorsichtig sein müsse, wenn ich unterwegs bin. Diesbezüglich folgten noch etliche Hinweise mehr, ich habe mich aber sehr sicher gefühlt und habe – bis auf den missglückten Versuch, mein Fahrrad zu stehlen – keine schlechten Erfahrungen gemacht.

Mein Praktikum in Südafrika war eine sehr erlebnisreiche Zeit. Angefangen von meinem täglichen Weg mit dem Fahrrad über eine große, vielbefahrene Straße (wobei Fahrräder im Straßenverkehr eher unüblich sind und Autos, Menschen und Affen wenig Rücksicht nehmen), über meine Safari im Hluwe Imfolozi Park bis hin zu den unterschiedlichen Standorten des Colleges konnte ich einiges sehen und musste so manches Mal schmunzeln.

Vor allem zu Beginn des Praktikums war ich überrascht von dem Chaos, das vor Ort herrscht. Dass es mit Deutschland nicht zu vergleichen ist, war mir klar, aber die Realität vor Ort überraschte dann schon und hat mich teilweise auch sehr staunen lassen. An das kreative Durcheinander habe ich, die aus dem wohl- und manchmal komplett durchorganisierten Deutschland kommt, mich aber erstaun-



Arbeitskultur – Ein bewundernswerter Gleichmut gegenüber den täglichen Widrigkeiten

lich schnell gewöhnt und stellte dann wie die Einheimischen mit einem leichten Achselzucken fest »That's South Africa.« Aufregen lohnt sich nicht und irgendwann wird die Arbeit erledigt. So wie das Regal, das im Büro aufgebaut werden sollte und dessen Einzelteile schon einige Zeit da lagen. Vielleicht war es zu meinen Ehren, aber an einem Mittwoch während meines Aufenthaltes wurde es dann aufgebaut. Mittwoch sei Mittwoch, da spiele die Woche keine Rolle, wurde mir mitgeteilt. In diesen Momenten erinnerte ich mich dankbar an die Verlässlichkeit zuhause, die nicht nur in meinem Ausbildungsbetrieb, der Kreishandwerkerschaft, gilt.

Alles in allem hatte ich aber eine sehr schöne, erlebnisreiche Zeit. Ich konnte viel von der Region KwaZulu-Natal sehen und habe die große Gastfreundschaft der Afrikaner erfahren dürfen. Vom gemeinsamen Grillen von Antilope, Kudubratwurst oder geschmorten Muscheln mitten im Hluwe Imfolozi Park, Fahrradtouren durch die afrikanischen Wälder bis hin zu einer gemein-

samen Safaritour habe ich einen großen Einblick in die Lebensweise und Kultur der Menschen vor Ort bekommen.

Ein großer Dank an dieser Stelle an den Langzeitexperten der Kreishandwerkerschaft Oliver Petzoldt und auch an Rodney Raper, der mir viel von der Region gezeigt und noch mehr dazu erzählt hat von King Shaka, John Ross, König Goodwill. Alle wichtigen und interessanten Geschichten sind mir nun bekannt.

Ich bin froh, dass ich mich für das Praktikum in Südafrika entschieden habe. Ich habe eine Arbeitskultur kennengelernt, die ganz anders ist als in Deutschland, und Menschen, die einen bewundernswerten Gleichmut gegenüber den täglichen Widrigkeiten entwickelt haben, aber trotzdem mit Freude ihrer Arbeit nachgehen. Die Kreishandwerkerschaft und die Berufsbildungspartnerschaft haben hier einen guten Namen, und die Freude, dass man hier an einem Bildungsprojekt »Made in Germany« mitarbeiten kann, spürt man an vielen Stellen.

kids.company

kids.company

Seit 2017 ist mit der kids.company in Rheine eine für die Region einzigartige Unternehmung am Werk. Was übersetzt so viel wie »Kinder-Firma« bedeutet, ist eine Großtagespflegestelle, die aus einer ungewöhnlichen Kooperation entstanden ist. Die Betreuungseinrichtung für Kinder von 0 bis 3 Jahren ist ein Gemeinschaftsprojekt der Stadt Rheine, der Unternehmerinitiative »Rheine – Standort der guten Arbeitgeber« der Entwicklungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft für Rheine (EWG) und der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf. Letztere ist als Träger der kids.company die einzige Kreishandwerkerschaft deutschlandweit, die eine Kindertageseinrichtung führt. Hinzu kommt die finanzielle Beteiligung ansässiger Firmen, die für ihre Mitarbeiter ein Angebot schaffen und für das Thema »Familie und Beruf« eine ganz praktische und lokale Lösung anbieten. Ganz nebenbei war die kids.company die erste Großtagespflegestelle in der Stadt Rheine.

Gerade für einen Arbeitgeberverband wie die Kreishandwerkerschaft steht Kinderbetreuung oben auf der Agenda. »Die Themen Familienfreundlichkeit und Arbeitgebermarke sind die Themen der Zukunft«, ist Frank Tischner, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf überzeugt. Um Mitarbeiter zu binden, müssten Unternehmen heute mehr denn je Angebote in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen. »Das betrifft nicht nur große Unternehmen, sondern auch kleine und mittelständische Betriebe.« Aus eigener Kraft aber könnten sie keine Betreuungsangebote vorhalten. Mit dem Kooperationsprojekt kids.company könnten sie ihren Mitarbeitern eine Art Betriebskindergarten anbieten. »Unser Konzept entspricht einem familiennahen Modell. Wir haben überschaubare Kleingruppen, in denen sich ganz junge Kinder gut aufgehoben fühlen«, erklärt KH-Hauptgeschäftsführer Frank Tischner. Zeitgleich werden nie mehr als

neun Kinder in der kids.company von ausgebildeten und geprüften Tagesmüttern in den liebevoll gestalteten Räumen und Außen-Spielbereichen betreut.

Nach zwei Jahren stand nun der »Schichtwechsel« der »Großen« an. Ein wenig Wehmut spürt man bei Kathrin Dengler von der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf und den Tagesmüttern der kids.company, aber auch schon Vorfreude, denn die freigewordenen Betreuungsplätze können jetzt von Eltern oder deren Arbeitgebern, die mit diesem familienfreundlichen Angebot Fachkräfte binden wollen, neu gebucht werden.

Die kids.company der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf gibt Unternehmen Hilfestellung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu gestalten. Sie unterstützt standortbedingt vor allem Unternehmen in Rheine, aber auch für Handwerksunternehmen anderswo gibt es Möglichkeiten, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Kinderbetreuungsangebot zu unterstützen und sie an das Unternehmen zu binden. Ein Info-Blatt der Buch- und Steuerungsstelle der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf gibt hierzu nähere Informationen:



Frank Tischner —

Familienfreundlichkeit und Arbeitgebermarke sind die Themen der Zukunft.



Ansprechpartnerin für die kids.company der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf in Rheine ist

Kathrin Dengler
T 05971 4003-3500
M kathrin.dengler@kh-st-waf.de

Förderpreis Junges Handwerk

Alle zwei Jahre wird der Förderpreis Junges Handwerk wechselweise in den Kreisen Steinfurt und Warendorf verliehen. In 2019 wurde der Förderpreis für die jungen Handwerkerinnen und Handwerker im Kreis Steinfurt ausgeschrieben. Bereits zum vierten Mal suchten hier die Kreissparkasse Steinfurt und die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf (KH) junge Menschen im Handwerk aus dem Kreis Steinfurt im Alter bis zu 30 Jahren, die sich ehrenamtlich und sozial engagieren. Die Preisverleihung fand wiederum im Rahmen der Freisprechungsfeier der Kreishandwerkerschaft im Bürgerhaus in Ibbenbüren statt.

Unter den zahlreichen Bewerbungen hatte die Jury, bestehend aus Landrat Dr. Klaus Effing, dem stellvertretenden Vorstandmitglied der Kreissparkasse Steinfurt Carl-Christian Kamp, Kreishandwerksmeister Heinz-Bernd Lohmann sowie KH-Hauptgeschäftsführer Frank Tischner, die Qual der Wahl. »Es fiel uns nicht leicht, die richtige Entscheidung zu treffen«, sagte Frank Tischner. »Eigentlich verdienen alle, die vorgeschlagen wurden, unsere Anerkennung, denn jeder von ihnen zeigt eine außergewöhnliche Leidenschaft im Ehrenamt.«

Jeder Preisträger erhielt eine Trophäe sowie ein Preisgeld von jeweils 1.000 Euro, gestiftet von der Kreissparkasse Steinfurt. Die Preisträger durften sich nicht nur über den Preis freuen, sondern vor allem auch über die damit gezeigte Wertschätzung. Dies galt auch für diejenigen, die die Preisträger vorgeschlagen haben.

Die diesjährigen Laudatoren, Landrat Dr. Klaus Effing, Kreishandwerksmeister Heinz-Bernd Lohmann sowie Carl-Christian Kamp von der Kreissparkasse Steinfurt stellten die drei Preisträger, einen Meister, einen Gesellen und einen Auszubildenden, den Gästen der Lossprechungsfeier vor. Moderiert wurde die Preisverleihung von Frank Tischner zusammen mit Extremsportler André Wiersig, der Ehrengast der Lossprechungsfeier war.



Die stolzen Preisträger des Förderpreises Junges Handwerk im Kreis Steinfurt mit der Jury.

Kreishandwerksmeister Heinz-Bernd Lohmann, Extremschwimmer André Wiersig, Carl-Christian Kamp von der Kreissparkasse Steinfurt; die Preisträger Justice Obi, Marcel Beckemeyer, Jan Berkenbrock, stv. Landrätin Gisela Köster, KH-Hauptgeschäftsführer Frank Tischner (v.l.)

Förder- preis



Jan Berkenbrock, Horstmar

Der Tischlergeselle wurde von seinen Kollegen in dem Unternehmen Homann & Stegemann GmbH vorgeschlagen. Er wurde für sein Engagement ausgezeichnet. In seiner eigenen Gesellenprüfungphase hat er seine Mitschüler unterstützt. Auch seine aktive Ehrenamtstätigkeit bei der Freiwilligen Feuerwehr, beim Deutschen Rote Kreuz (DRK) und als First Responder/Sanitäter fand große Anerkennung. Er wird als First Responder zu Notfalleinsätzen gerufen, um schnell vor Ort zu sein, um Erste Hilfe zu leisten und die Zeit bis zum Eintreffen des Notarztes zu überbrücken.



Marcel Beckemeyer, Mettingen

Vorgeschlagen wurde der junge Tischlermeister von Chef und Kollegen der Tischlerei Nährung & Eismann GmbH & Co. KG. Ausgezeichnet wurde er für seine ehrenamtlichen Tätigkeiten bei den Pfadfindern. Bereits seit Jugendalter organisiert und veranstaltet er Freizeitfahrten und ist als Gruppenführer für 25 Kinder im Alter von 8-10 Jahren verantwortlich.



Justice Obi, Greven-Gimte

Justice Obi absolviert gerade seine Ausbildung zum Elektroniker für Energie und Gebäudetechnik. Er wurde von Ralf Wismann und Anke Nientiedt für die gelebte Integration und Hilfsbereitschaft neuer Migranten vorgeschlagen. Ausgezeichnet wurde er für seine Einsatzbereitschaft bei der Unterstützung anderer Migranten. Er hilft beim Ausfüllen von Amtsformularen und übersetzt Briefe und Anschreiben in den jeweiligen Sprachen, Englisch, Pidgin-Englisch und Igbo. Obwohl ihm nur die Ausbildungsvergütung zur Verfügung steht, hilft er immer wieder anderen Migranten in finanziellen Nöten aus.

Förderpreis Junges Handwerk 2020

Unter dem Motto »Füreinander | Miteinander« wird im nächsten Jahr in Kooperation mit der Volksbank eG das soziale und ehrenamtliche Engagement junger Handwerkerinnen und Handwerker aus dem Kreis Warendorf gewürdigt. Mitmachen und sich bewerben können alle – vom Lehrling bis zur/zum Handwerksunternehmer/in – wenn man nicht älter als 30

Jahre ist und im Kreis Warendorf wohnt oder in einem dortigen Handwerksunternehmen tätig ist. Man kann sich selbst bewerben oder von anderen, z. B. von dem Beschäftigungsbetrieb, vorgeschlagen werden. Die offizielle Ausschreibung erfolgt in 2020, aber Gedanken, wen man vorschlagen möchte, darf man sich jetzt schon machen.

Datenschutz

Datenschutz für Unternehmen

Die Datenschutz-Grundverordnung der EU regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen grundsätzlich neu. Vor einem Jahr, am 25. Mai 2018, war es dann soweit: Die DSGVO trat nach einer zweijährigen Übergangsfrist endgültig in Kraft. In einem Gespräch mit Frank Tischner, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf und den zertifizierten externen Datenschutzbeauftragten der KH Service- und Wirtschaftsgesellschaft mbH (KH S + W) wird eine erste Bilanz gezogen.

[KH Blickpunkt] Wie ernst sollten Handwerksunternehmen die DSGVO nehmen?

[Frank Tischner] Die EU-Datenschutz-Grundverordnung ist vielleicht für so manchen Betrieb ein Ärgernis, aber ernst nehmen sollte man sie schon – nicht zuletzt weil sie so manchen dubiosen Rechtsanwältinnen und Vereinen eine gute Basis bietet, tatsächliche und vermeintliche Verstöße kostenpflichtig abzumachen. Selbst wenn dieser Vorwurf sich als haltlos herausstellt, kostet es doch die Unternehmen viel Zeit und Mühe, diesen abzuwehren. Die Aufsichtsbehörden überprüfen aber auch eigenständig, wenn sich ein Betroffener beschwert hat. Dann muss die Behörde der Sachlage nachgehen. Es sind allein im Jahr 2018 12.000 Eingaben bei der Aufsichtsbehörde NRW eingegangen.

[Matthias Stumpf] In Deutschland galt vorher schon das Bundesdatenschutzgesetz, das aber gerade von kleineren Unternehmen in seiner Bedeutung nicht so wahrgenommen wurde. Im Grunde hat die DSGVO vor allem eine europaweite Harmonisierung der Datenschutzrechte gebracht. Und die Strafen und Bußgelder, die die DSGVO vorsieht, sind nun weitaus höher und können bis zu 20 Mio. Euro oder 4 % des weltweiten Vorjahresumsatzes betragen. Daran kann man erkennen, dass man jetzt auch gegen global agierende Unternehmen ein wirksames Mittel in der Hand haben will, wenn es um Datenschutzverstöße geht. Der Handwerksbetrieb ist da eigentlich erst einmal nicht im Fokus. Gleichwohl wissen die Aufsichtsbehörden aber auch, dass insbesondere die kleineren Betriebe oft nur unzureichend Maßnahmen für den Datenschutz getroffen haben, deshalb hat man auch diese Gruppe von Betrieben auf dem Schirm.

[KH Blickpunkt] Wie war die Reaktion der Handwerksunternehmen in den Kreisen Steinfurt und Warendorf auf die DSGVO?

[Frank Tischner] Die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf hatte im Vorfeld Informationsveranstaltungen zu diesem Thema für die Mitgliedsunternehmen der Innungen angeboten – mit großer Resonanz. Es gab Zusatzveranstaltungen, weil immer noch Nachfragen kamen und große Unsicherheit herrschte, was auf die Betriebe zukommen wird. Wir haben uns aber nicht allein auf diese Gruppenveranstaltungen beschränkt, da die Unternehmen individuelle Fragestellungen und Bedürfnisse haben. Die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf hat mit Herrn Stumpf und später dann auch mit Frau Gorskowski das neue Serviceangebot »Datenschutz für Unternehmen« bei der KH S+W aufgebaut. Beide sind Juristen und zertifizierte Datenschutzbeauftragte. Für die datenschutzrechtliche Betreuung der Unternehmen gibt es verschiedene Leistungspakete – auch abhängig davon, ob ein Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten stellen muss.

[KH Blickpunkt] Was waren und sind die besonderen Herausforderungen, bei denen die Unternehmen Hilfe benötigen.

[Regina Gorskowski] Bis zum Inkrafttreten der DSGVO Ende Mai letzten Jahres ging es oftmals erst einmal darum, den Internet-Auftritt der Handwerksunternehmen und die Videoüberwachung datenschutzkonform zu gestalten, um kostenpflichtige Abmahnungen zu vermeiden. Denn mögliche Verstöße sind ja für Externe im von jedem einsehbaren Internet am schnellsten festzustellen.



Informationen und Kontaktdaten zum Service-Angebot »Datenschutz für Unternehmen« unter www.service-kh.de/datenschutz-fuer-unternehmen

[Matthias Stumpf] Nach dem ersten Ansturm sind wir jetzt damit befasst, bei unseren Kunden die Vorschriften der DSGVO umzusetzen und vor allem auch ein System einzuführen, dass die Regelungen auch eingehalten werden. Dazu gehört unter anderem ein Datenschutzkonzept zu erstellen oder anzupassen und eine Dokumentation nach den Regelungen der DSGVO aufzubauen und einzuhalten. Auch die Schulung von Mitarbeitern und die Optimierung der IT-Sicherheit gehören zu unseren Dienstleistungen für die Unternehmen. Vor allem müssen wir immer wieder den Verantwortlichen in den Betrieben bewusst machen, dass es bei dem Datenschutz nicht um eine einmalige Maßnahme handelt, die mit der Einführung eines Datenschutzkonzeptes endet, sondern es sich um einen andauernden Prozess handelt.

[KH Blickpunkt] Und wann braucht ein Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten?

[Regina Gorskowski] Die Datenschutz-Grundverordnung regelt in Verbindung mit dem Bundesdatenschutzgesetz die Benennungspflicht für einen Datenschutzbeauftragten in drei wesentlichen Bereichen, wobei für Handwerksunternehmen vor allem das Kriterium heranzuziehen ist, dass mehr als 19 Personen – seien es Angestellte oder auch freie Mitarbeiter – mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten befasst sind. Die Unternehmen, für die eine Verpflichtung besteht, können einen Mitarbeiter aus dem eigenen Haus mit dieser Aufgabe beauftragen. Der Chef oder der Verantwortliche der IT-Abteilung sind wegen eines möglichen Interessenskonfliktes von dieser Funktion ausgeschlossen. Oder es besteht die Möglichkeit, externe Datenschutzbeauftragte wie Herr Stumpf und ich es sind, zu beauftragen. Dies bietet aus arbeitsrechtlicher wie auch fachlicher Sicht Vorteile.

[KH Blickpunkt] Der Schwellenwert der für einen Datenschutzbeauftragten notwendigen Zahl an Mitarbeitern wurde erst vor kurzem erhöht.

[Frank Tischner] Zum 1. Oktober 2019 wurde die Erhöhung des Schwellenwertes von bisher 10 auf 20 Personen rechtskräftig. Es ist vordergründig ein auch von uns immer wieder geforderter Beitrag zum Abbau der Bürokratie im KMU-Bereich, denn für die kleinen und mittleren Unternehmen bedeutet die DSGVO unstrittig einen Verwaltungsmehraufwand. Doch eines wurde dabei nicht beachtet: Die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung gelten auch für Betriebe, die unter diesem Schwellenwert liegen und keinen Datenschutzbeauftragten benennen müssen. Die Pflichten bleiben dieselben, nur ist niemand mehr dafür zuständig. Das bedeutet letztendlich weniger Rechtsicherheit in dem Unternehmen. Die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf hat den Service der externen Datenschutzbeauftragten und der datenschutzrechtlichen Betreuung der Betriebe aufgebaut, um mit der notwendigen Fachkompetenz die Handwerksunternehmen vom Arbeitsaufwand der DSGVO zu entlasten. Sie sollen sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, ohne dabei Gefahr zu laufen, gegen Vorschriften zu verstoßen und mit Bußgeldern belegt zu werden. Darüber hinaus bedeutet die Bestellung eines externen Datenschutzbeauftragten ein deutlich vermindertes arbeitsrechtliches Risiko, denn interne Datenschutzbeauftragte genießen einen hohen Kündigungsschutz.

VANILLECRÉME MIT SCHOKOGLASUR UND WALDFRUCHTKOMPOTT

Biscuitmasse

200 g Ei (4 Klein/M)
200 g Zucker
100 g Mehl
100 g Weizenstärke
5 g Backpulver
Zitronenabrieb

Eier trennen, Eigelb mit 2/3 des Zuckers cremig rühren, Eiweiß zu Schnee schlagen und nach und nach den restlichen Zucker unterheben. Backpulver, Mehl und Weizenstärke mischen und sieben. Einen Teil des Eischnees kurz mit der Eigelbmasse mischen, dann abwechseln den restlichen Eischnee und die Mehlmischung unterheben. Biskuitmasse auf ein Blech mit Backpapier dünn aufstreichen. Ca. 5 Min. bei 190° C auf Sicht backen. Auf einem Tortengitter auskühlen lassen.

Bayrische Vanillecreme

¾ Liter Milch
½ Vanilleschote
3 Eigelb
70 g Zucker
etwas Rum
3 Blatt Gelatine
250 g geschlagene Sahne
Prise Salz

Gelatine in kaltem Wasser einweichen. Milch mit der Vanilleschote aufkochen. In der Zwischenzeit Zucker und Eigelbe verrühren, die warme Vanillemilch auf die Eigelbmasse passieren und auf dem Wasserbad zur cremigen Konsistenz aufschlagen. Die ausgedrückte Gelatine in die warme Masse geben und auflösen. Etwas Rum und eine Prise Salz zugeben. Geschlagene Sahne unterheben.

Spiegel / Glasur

2,5 Blatt Gelatine
110 g Zucker
85 ml Wasser
15 g dunkler Kakao, gesiebt
65 ml Sahne

Gelatine in kaltem Wasser einweichen. Zucker mit Wasser aufkochen, Kakao und Sahne unterrühren, Topf vom Herd nehmen und die ausgedrückte Gelatine in der heißen Flüssigkeit auflösen.

Waldbeerenkompott

250 g Waldbeeren, tiefgefroren
100 g Zucker
½ Liter Traubensaft
etwas Sternanis
Speisestärke zum Binden

Zucker in einem Topf karamellisieren, mit dem Traubensaft ablöschen und den Sternanis zugeben, aufkochen und mit der Speisestärke sämig abbinden. Topf vom Herd nehmen. Dann die tiefgefrorenen Beeren zugeben und gelegentlich vorsichtig umrühren. Kaltstellen.

Fertigstellung

Mit Hilfe von kleinen Tortenringen (8 cm Durchmesser) Kreise aus dem Biskuit ausstechen. Ausgestochener Biskuit in die Tortenringe geben und mit der Vanillecreme auffüllen. Kaltstellen und dann einfrieren. Glasur auf ca. 26° C erwärmen, die gefrorene Creme aus den Tortenringen lösen, auf ein Kuchengitter stellen und mit der Glasur übergießen. Im Kühlschrank auftauen lassen. Getautes Törtchen mit dem Beerenkompott servieren.



MUNDWERK beim Handwerk



Das Umschulungs- und Qualifizierungsangebot der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf für Köche hat seinen Standort von Warendorf nach Rheine gewechselt. Küchenmeister Daniel Stallmeier ist jetzt im Bildungszentrum in Rheine tätig, wo er Schulungen und Qualifizierungen im Bereich »Koch« durchführt, z. B. in Kooperation mit dem Kreis Steinfurt. Hier gibt die Kreishandwerkerschaft über das Teilhabechancengesetz Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt.

Seit 25 Jahren schon schult der Küchenmeister, der auch Diätetisch geschulter Koch DGE (Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V.) ist, bei der Kreis-

handwerkerschaft erfolgreich junge Menschen und Erwachsene im Berufsfeld Koch. »Es ist die Leidenschaft, die Kreativität und die Vielseitigkeit die den Beruf jeden Tag spannend und abwechslungsreich machen«, wirbt Stallmeier für seinen Beruf. Die Umschulung zum Koch bzw. zur Köchin erfordert einen hohen Anspruch, und in der Küche muss viel ausprobiert werden. Ziel ist es, die Qualität sowie die Techniken und Kniffs weiterzugeben. »Davon profitieren auch unsere Gäste. Wir legen großen Wert auf frische und regionale Produkte. Fertigprodukte gibt es bei uns nicht«, sagt Daniel Stallmeier.

Wie auch schon in Warendorf vermittelt der Ausbilder seine Kochkünste

gerne mit direktem Praxisbezug. Deshalb wurde die bisherige Kantine der Kreishandwerkerschaft für das neue Bildungsangebot in Rheine im wahrsten Sinne des Wortes aufgemöbelt.

Damit passt nun das moderne und frische Ambiente des KH-Bistros zu dem Angebot, das Küchenmeister Daniel Stallmeier und sein Team täglich Lehrgangsteilnehmern, Mitarbeitern der KH und auch externen Besuchern bereithält.

Klar, dass es mit der Kochkunst von Daniel Stallmeier auch nicht bei der Bezeichnung Kantine geblieben ist. Passend zum Standort im Haus des Handwerks in Rheine gibt es nun für das leibliche Wohl das MUNDWERK.

Menschen im Handwerk

Sprache ist der Schlüssel zur Integration

Es gibt Lebensläufe, die muss man schnell sprechen, damit die Zeit reicht, um alles zu erzählen, auch wenn man erst 22 Jahre jung ist. Aus Fadi Jmoo aus dem syrischen Aleppo sprudelt es nur so heraus – und das in nahezu einwandfreiem Deutsch. Wir treffen ihn zusammen mit seiner Chefin Julia Günnewig, die gemeinsam mit ihrem Bruder Christian Günnewig, einen Friseursalon in Warendorf führt, den die beiden von ihren Eltern übernommen haben.

Die Odyssee von der zerstörten Heimatstadt Aleppo führten den damals sechzehnjährigen Fadi, seine Eltern, den älteren Bruder und die jüngere Schwester über den Libanon, wo man zunächst zwei Jahre blieb, auf eine gefährliche und mühselige Reise mit einem Schlauchboot und dann zu Fuß und mit dem Zug von der Türkei über Mazedonien, Serbien, Ungarn und Wien nach Deutschland. Zeitweise wurde die Familie auseinandergerissen, und Fadi und sein Bruder mussten sich alleine und ohne Geld, aber glücklicherweise mit Ausweispapieren ausgestattet, in einem der vielen Flüchtlingstrecks im Balkan durchschlagen. In Wien trafen sie dann zur großen Freude die Eltern und Schwester wieder.

Eine Sporthalle in Düsseldorf war in Deutschland das erste, vorläufige Ziel bis die Familie schließlich in Sassenberg eine Wohnung und damit auch Ruhe fand, um sich in der neuen Heimat zurechtzu-

finden. Und das war nicht einfach, denn auch wenn Fadi bereits im Friseursalon seiner Mutter in Aleppo und im Libanon praktische Erfahrungen im Friseurhandwerk gesammelt hatte, so war es doch vor allem die fremde Sprache, die hohe Hürden beim Einleben in Deutschland darstellten. Er besuchte zwar wie viele andere Flüchtlinge den Sprachkurs, »aber das war nur viel Grammatik, die ich nicht verstanden habe«, erzählt Fadi. Gelernt hat er vor allem durch die

»Unsere älteren Kundinnen sind besondere Fans von Fadi. Er merkt sich immer sofort die Namen unserer Kunden und begrüßt sie beim nächsten Mal persönlich. Seine Freundlichkeit, seine Fröhlichkeit und seine Freude an unserem Handwerk spüren sie sofort.«

*Julia Günnewig
Salon-Mitinhaberin*

Begegnung und die Gespräche mit den Menschen. »Die erste Zeit im Salon war schrecklich«, erinnert er sich. »Ich verstand nichts und konnte mich auch nicht mit den Kunden unterhalten.«

»Das Einstellungsgespräch haben wir noch mit Händen und Füßen geführt«, erzählt Julia Günnewig lachend. Aber die große Motivation, die der junge Syrer hatte, erkannte sie gleich. »Fadi war schon eine Stunde vor dem vereinbarten Termin da.« Da in diesem Lehr-

jahr bereits alle Ausbildungsstellen besetzt waren, begann Fadi in Absprache mit der Arbeitsagentur nach einem vierwöchigen Praktikum im Salon Günnewig eine Einstiegsqualifizierung und stieg dann im folgenden Jahr wegen seiner guten fachlichen Kenntnisse gleich in das zweite Ausbildungsjahr ein. Möglich war dies dank dem Verständnis und der Unterstützung des Berufskollegs in Warendorf, das im Vertrauen auf die Lernbereitschaft Fadis bei den noch vorhandenen Schwächen in der Theorie ein Auge zudrückte und Nachhilfeunterricht für ihn organisierte.

Von vielen hat Fadi Unterstützung erfahren. Er erzählt begeistert von den Mitarbeitern der Arbeitsagentur, die ihm das Praktikum bei dem Salon Günnewig vermittelt haben oder von der Nachbarin in Sassenberg, die ehrenamtlich Flüchtlinge betreut. Vor allem aber die Familie Günnewig hat sich um ihn gekümmert, nicht nur Julia und Christian Günnewig während der Ausbildung, sondern auch die Seniorchefin Renate Günnewig. »Ohne unsere Mutter, die sich um den mühseligen Behördenkram gekümmert hat, viele Behördengänge auf sich genommen und unzählige Telefonate geführt hat, hätten mein Bruder und ich vielleicht doch die Segel gestrichen, denn es hat sechs Wochen gedauert bis alles klar war. Da wir beide mit der Führung des Salons voll ausgelastet sind, bedeuten die vielen bürokratischen Auf-

lagen bei der Ausbildung und Beschäftigung eines Flüchtlings doch eine erhebliche Belastung«, meint Julia Günnewig.

Mittlerweile ist Fadi ebenfalls ein Profi im Ausfüllen von Formularen für sich und seine Familie. Er ist sehr zuversichtlich, dass seine berufliche Zukunft im Salon Günnewig liegt. Im Sommer hat er seine Gesellenprüfung erfolgreich abgelegt, auch zu verschiedenen Fachseminaren wurde er von seinen Arbeitgebern bereits geschickt. Fadi Jmoo macht der Friseurberuf einfach Spaß. Ob im Her-

ren- und Barberbereich, bei den Hochsteckfrisuren oder beim klassischen Haarschnitt – er beherrscht sein Handwerk. Nur beim Make-Up kommt bei ihm nicht so die richtige Begeisterung auf, aber gelernt hat er es während der Ausbildung dennoch, und wenn es die Kundin will, erledigt er natürlich auch diesen Auftrag auf professionelle Weise.

Die Chefs und auch das übrige Team im Salon sind mit Fadi als Mitarbeiter und Kollegen sehr zufrieden, Christian Günnewig kann zudem auf die einzige

männliche Unterstützung im Salon bei so viel weiblicher Power hoffen. Und die Kunden? Da hat Fadi Jmoo auch einen Stein im Brett. »Unsere älteren Kundinnen sind besondere Fans von Fadi«, verrät Julia Günnewig. »Er merkt sich immer sofort die Namen unserer Kunden und begrüßt sie beim nächsten Mal persönlich. Seine Freundlichkeit, seine Fröhlichkeit und seine Freude an unserem Handwerk spüren sie sofort.«



Willkommenslotsen



an diesem Programm beteiligt. Er sieht den immer schwieriger zu deckenden Bedarf an Berufsnachwuchs und Fachkräften im Handwerk, aber auch die Problematik, Menschen aus einem anderen Kulturkreis, mit fehlenden Deutschkenntnissen und Bildungsvoraussetzungen erfolgreich in Arbeit und Ausbildung zu bringen. »Was hilft, ist die hohe Motivation der Flüchtlinge, die Erfahrung unserer Handwerksbetriebe, Menschen unterschiedlichster Herkunft und Voraussetzungen in die Werkgemeinschaft zu integrieren, und die Erfahrung der Kreishandwerkerschaft und deren bewährte Zusammenarbeit mit Verwaltung, Institutionen und Organisationen in der Region.«

Die Kreishandwerkerschaft ist fest überzeugt, dass Ausbildung und Qualifizierung neben der Beherrschung der deutschen Sprache ein wichtiger Schlüssel für eine erfolgreiche Integration ist, »denn nur so ist gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben möglich«, so Tischner.

Seit dem Frühjahr 2016 unterstützen in einem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten Programm sogenannte »Willkommenslotsen« kleine und mittlere Unternehmen bei der Besetzung von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten.

Die Willkommenslotsen unterstützen Unternehmen als zentrale Stelle bei allen Fragen rund um die Integration von Geflüchteten in Ausbildung, Praktikum oder Beschäftigung. Sie besuchen und beraten Betriebe zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, zum möglichen Verwaltungsaufwand und zu den regionalen und nationalen Förder- und Unterstützungsangeboten. Ziel der Beratung ist, möglichst viele Unternehmerinnen und Unternehmer für das Thema Fachkräfte zu sensibilisieren und davon zu überzeugen, dass Flüchtlinge als Auszubildende oder (zukünftige) Fachkräfte eine Bereicherung für jeden Betrieb darstellen können.

Die Willkommenslotsen helfen bei Fragen zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus, Qualifikationsbedarf sowie zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Mit Hilfe eines Netzwerks von relevanten Akteuren vor Ort unterstützen die Willkommenslotsen die Unternehmen mit dem Ziel, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

Jens Bökenfeld und Wilhelm Wagener von der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf sind zwei von derzeit 137 Willkommenslotsen bundesweit und stehen den Unternehmen in den Kreisen Steinfurt und Warendorf mit Rat und Tat zur Seite. »Unsere Handwerksunternehmen haben zumeist nicht die Zeit und das Knowhow, alle Vorschriften und Anforderungen, die bei der Beschäftigung und Ausbildung der Flüchtlinge zu beachten sind, zu kennen und die daraus resultierenden notwendigen Maßnahmen zu ergreifen«, erklärt KH-Hauptgeschäftsführer Frank Tischner den Grund, warum die Kreishandwerkerschaft sich

Die »Willkommenslotsen« der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf

FÜR DEN KREIS STEINFURT
Jens Bökenfeld
T 05971 4003-6020

FÜR DEN KREIS WARENDORF
Wilhelm Wagener
T 05971 4003-6080

[www.kh-st-waf.de / service / willkommenslotsen](http://www.kh-st-waf.de/service/willkommenslotsen)

Fotowand

Ex-Zehnkampfathlet Frank Busemann auf der Freisprechungsfeier in Rheine

Erster Azubi-Tag bei der Kreishandwerkerschaft in Rheine in Kooperation mit der IKK classic

In der Nebenstelle des Kreishauses in Warendorf befindet sich nun ein nur nach Bedarf besetztes Büro der Kreishandwerkerschaft

Europaabgeordneter Dr. Markus Pieper zu Gast bei den Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH) und der KH in Beckum

Model und Handwerksgezellin Sandra Hunke auf der gemeinsamen Freisprechungsfeier in Oelde

Beleuchtete Werbung für Europa in den Fenstern der KH-Geschäftsstellen

Extrem-Schwimmer Andre Wiersig auf der Freisprechungsfeier in Ibbenbüren

Übergabe von Bänken an den Autistenhof in Ochtrup durch die Schüler und Azubis der Youth Craft Factory

Alle Mitarbeiter packten beim Umzug von Ibbenbüren nach Rheine kräftig mit an.



Regional-Wettbewerb »Jugend schweiß« in der DVS-Schweißkursstätte in Beckum

Insgesamt 10 junge Männer und Frauen durchlaufen eine Ausbildung bei der KH

Ein Dankeschön an die Älteren: Senioren-Nachmittag in Emsdetten

Dr. Gregor Gysi sprach auf Einladung von KH und dem Unternehmens- und Wirtschaftsverband Westfalen (UWW) in der Firma Münstermann

Aktionstag »Werde Maler«

Zum Tag des Handwerks bauten Grundschüler Nistkästen

Damit das KH-Pferd wohlbehalten von Warendorf nach Beckum kommt, überwacht Geschäftsführer R. Kipp persönlich den Transport.



www.kh-st-waf.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Instagram.