

KH AKTUELL

Das Magazin der Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West

Nr. 150//2/2021/// K 2990



Höher hinaus im Betrieb: Sich selbst und andere motivieren // Seite 12

Ein Jahr im Corona-Karussell: Das sagt das Handwerk // Seite 8

Fachkräftemangel vorbeugen: Ausbilden lernen // Seite 22



ELE heizKomfort Home

Wir tauschen Ihre Heizung. Sie sparen!

**Neue Heizung
ohne eigene
Anschaffungskosten.¹**



Komfortable Wärme genießen und zugleich jede Menge **Energie und CO₂ einsparen**: ELE heizKomfort Home macht's ganz einfach möglich. Mit einer **neuen Erdgas-Brennwertheizung** zum monatlichen Servicepreis. Schornsteinfeger, Wartung und Reparaturen sind sogar schon inklusive.

Sie möchten mehr erfahren? Rufen Sie uns an! >>> 0209 165-1717

¹ Die neue Heizung ist Eigentum der ELE und wird Ihnen für einen monatlichen Servicepreis bereitgestellt.



Energie, Motivation und Spitzensport

Jubelschreie, Freudentränen und Innehalten auf dem Siegereppchen: In etwa einem Monat sollen – wenn alles nach Plan läuft – die 32. Olympischen Sommerspiele stattfinden, bei denen sicherlich wieder Millionen Menschen vor Ort und insbesondere dieses Mal per Fernseher oder anderem Empfangsgerät dabei sein werden. Nicht nur durch die unzähligen Gewerke und zugehörigen Facharbeiter, die Sportstätten oder Olympisches Dorf errichtet haben, ist eine Verbindung zwischen Handwerk und der internationalen Sportveranstaltung gegeben.



Denn wie beim betrieblichen Erfolg steckt auch hinter dem sportlichen Gelingen in der Regel intensive Vorbereitung, mehr als Dienst nach Vorschrift, manche Überstunde und immer wieder das Motivieren – von sich selbst und auch anderen. Rückschläge wegstecken, dranbleiben und neue Lösungen suchen: Wie viel Arbeit und Mühe hinter der Medaille oder eben dem erfolgreich erledigten Großauftrag steckt, lässt sich in der Regel nur erahnen.

Wichtiger Ausgleich

Um Energie und Motivation auch langfristig beizubehalten, gehört meistens auch ein Ausgleich dazu, zur Regeneration, Erholung und zum Atemholen. Auch das ist sicherlich eine Gemeinsamkeit von Betriebsinhaberinnen und -inhabern und Spitzensportlern. Welche weiteren Möglichkeiten es gibt, um sich selbst und auch andere zu motivieren, ist übrigens das Thema im Schwerpunkt dieser Ausgabe.

Handwerk zeigt Teamgeist

Sportlich geht es – zumindest sieht zu Redaktionsschluss alles danach aus – in diesem Jahr auch in Europa zu: mit der Europameisterschaft im Fußball, die in diesen Tagen nachgeholt wird. Wie auch immer die deutsche Nationalmannschaft bei diesem Wettbewerb abschneidet, allein die Teilnahme fördert sicherlich das friedliche Zusammenleben in Europa. Passend zur Großveranstaltung hat vor kurzem auch das deutsche Handwerk Teamgeist gezeigt und gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus Frankreich eine Stellungnahme herausgegeben, mit der sie die französische und deutsche Regierung auffordern, die Anerkennung des Handwerks zu stärken, sowie die Berufsausbildung und Mobilität von Auszubildenden zu fördern.

Stefan Prott

Inhalt



04 //Splitter

- 04 Corona-Testpflicht für Betriebe// Versicherung für Berufseinsteiger
- 05 Solide Bilanz trotz Corona-Krise
- 06 Die Reform der Grundsteuer aus kommunaler Sicht // Neues Energielabel ab März // Werbeportal für Betriebe
- 07 10.000 Euro Preisgeld // Geschäftsstelle geschlossen
- 08 Ein Jahr im Corona-Karussell

14 //Schwerpunkt

- 14 Höher hinaus im Betrieb: Sich selbst und andere motivieren

18 //Neue Märkte

- 18 Bachelor Professional- der Handwerksberuf auf dem Weg zur Internationalisierung?

20 //Ausbildung

- 20 „Nicht nur ein Klempner!“
- 22 Ausbilden lernen

23 //Unter uns

- 23 Generationsbetrieb wird 125 Jahre alt

24 //Special

- 24 Warum Kreislaufwirtschaft?
- 25 Vorreiter gesucht
- 26 Tschüss, Einweg-Plastik!
- 27 Neues Leben für alte Geräte?

29 //Marktplatz

- 29 Warm, wärmer, heiß: Neues aus der Heiztechnik // Furniere aus Marmor, Naturschiefer und Quarzit

30 //Unter uns

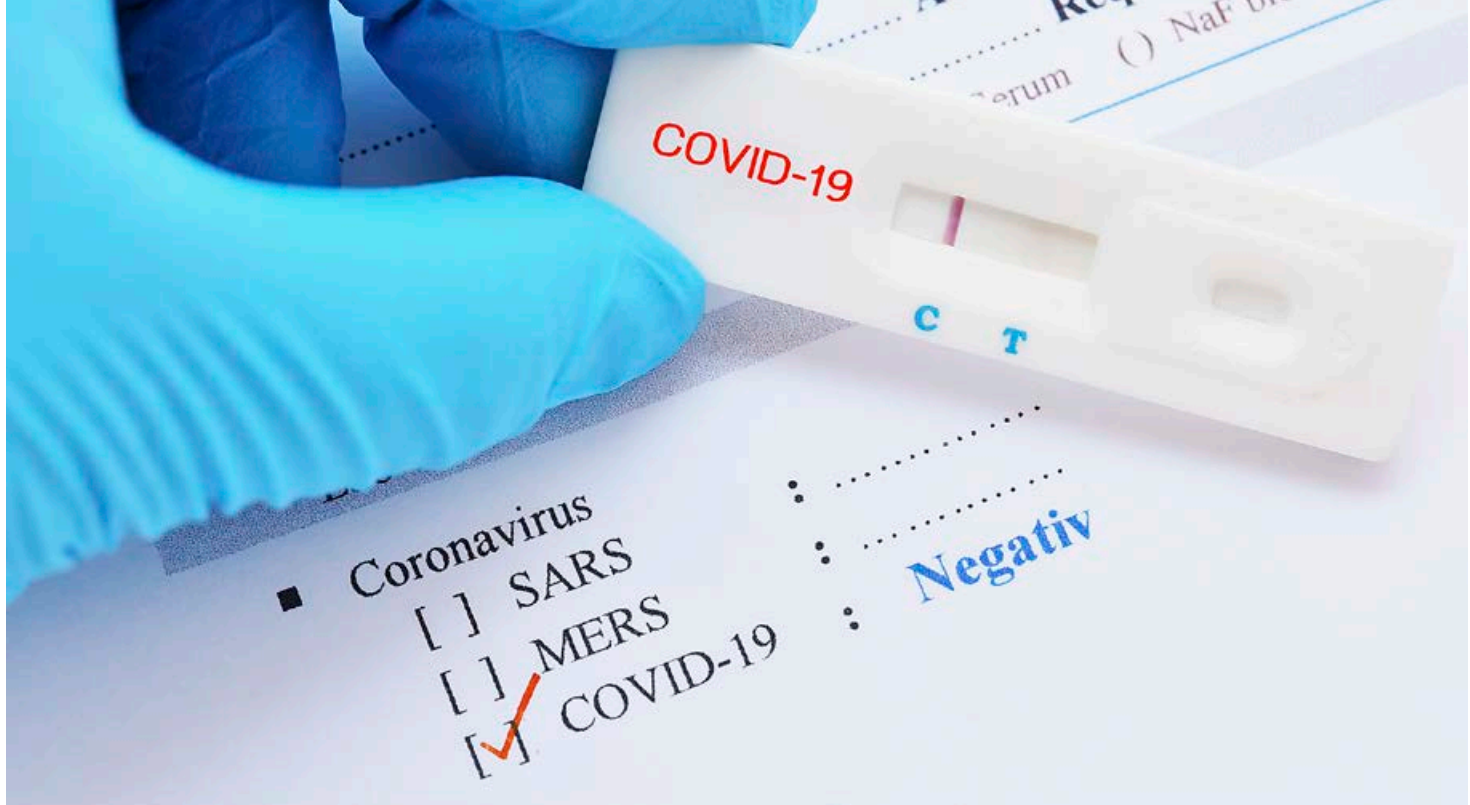
- 30 Geflüchteten Zukunftsaussichten geben

32 //Recht

- 32 Ghosting: Wenn neue Mitarbeiter sich in Luft auflösen
- 33 Angekündigte Krankheit rechtfertigt die Kündigung // Kündigung wegen Überschreitung der Höchstarbeitsgrenze durch Zweitjob

34 //Zuletzt

- 34 20 Fragen an Lothar Alexander-Kube
- 34 Impressum



Corona-Testpflicht für Betriebe

Arbeitgeber sind ab dem 20. April verpflichtet, allen Mitarbeitenden, die nicht im Home-Office sind, Corona-Selbsttests zur Verfügung zu stellen. Dies hat die Bundesregierung anhand der Änderung der Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Mindestens zwei mal die Woche sollen Beschäftigte die Möglichkeit zu einem Selbst- oder Schnelltest haben. Eine Testpflicht für Arbeitnehmerinnen und -nehmer besteht nicht. Das Angebot kann freiwillig wahrgenommen werden. Die Betriebe müssen die Tests zur Verfügung stellen und dokumentieren, dass die Arbeitnehmerinnen und -nehmer diesen auch nutzen. Außerdem können Betriebe auch einen offiziellen Test-

nachweis ausstellen. Mit diesem Nachweis können Mitarbeitende einige Angebote wieder wahrnehmen. Dafür ist es notwendig, dass der Coronaschnelltest durch fachkundiges oder geschultes Personal durchgeführt wird. Die Tests und die Nachweiserteilung können entweder durch beauftragte Firmen, Apotheken oder durch eigenes Personal erfolgen. Für die Bescheinigungen gibt es Vordrucke oder digitale Bescheinigungen. Kosten für die Tests muss der Arbeitgeber tragen. Darüber hinaus wurden die bestehenden Corona-Arbeitsschutzmaßnahmen, also die Homeoffice-Pflicht, das Abstandhalten, genügend Lüften und Maskentragen bis 30. Juni verlängert.

i www.land.nrw.de/pressemitteilung/umsetzung-der-corona-teststrategie-nordrhein-westfalen-arbeitgeber-koennen-bei
Betriebe, die Testnachweise ausstellen wollen, müssen sich unter www.mags.nrw/coronavirus-beschaeftigtentestung-anzeige anmelden.

Alle Infos gibt es auch noch mal in der KH App:
Über diesen QR-Code lässt sich die App laden.



Info:
Andreas Driesel
Tel. 0209 97081-23
E-Mail: driesel@kh-emscher-lippe.de
Svenja Streich
Tel.: 0209 97081-42
E-Mail: svenja.streich@kh-emscher-lippe.de

Versicherung für Berufseinsteiger

Mit Lehrbeginn müssen sich die Auszubildende zum ersten Mal für eine eigene Krankenkasse entscheiden. Wer bisher in der Familienversicherung seiner Eltern war, hat keinerlei Bindungsfrist an die bisherige Krankenkasse zu beachten. Darauf macht die IKK classic aufmerksam. Wichtig sei, dass Azubis sich frühzeitig etwa mit der IKK classic in Verbindung setzen würden. Die Wahl der Krankenkasse könne bis zu zwei Wochen nach dem Ausbildungsstart erfolgen.

„Auch wir, die Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West, empfehlen die IKK classic als Partner in Sachen Gesundheit“, so KH-Geschäftsführer Egbert Streich. „Die Krankenkasse ist eng mit dem Handwerk verbunden und die Mitarbeitenden kennen die Herausforderungen und Ansprüche der handwerklich Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber aus erster Hand.“
Übrigens: Auszubildende, die Mitglied der IKK classic werden, erhalten als Dankeschön eine Frühstücksbox und wer sich aktiv für den Klimaschutz einsetzt, dem schenkt die IKK classic eine Baumpatenschaft.

Hallenkonstruktionen mit Holzleimbinder F-30B



Typen o. angepasst mit Dacheindeckung + Rinnenanlage, prüffähiger Statik, mit + ohne Montage. Absolut preiswert!
Reithallentypen 20/40m + 20/60m besonders preiswert!
*1000-fach bewährt, montagefreundlich, feuerhemmend F-30B
Timmermann GmbH – Hallenbau & Holzleimbau
59174 Kamen | Tel. 02307-941940 | Fax 02307-40308
www.hallenbau-timmermann.de | E-Mail: info@hallenbau-timmermann.de

Typ Piaffe

i Persönliche Ansprechpartner der IKK classic

Gelsenkirchen:
Martina Stalski-Perkowski • Tel. 0151 17418072 • martina.stalski-perkowski@ikk-classic.de
Bottrop und Gladbeck:
Michael Beyer • Tel. 0170 6318926 • michael.beyer@ikk-classic.de

Solide Bilanz trotz Corona-Krise

Förderkredite und Tilgungsaussetzungen der Sparkasse Gelsenkirchen helfen Unternehmen in der Corona-Krise. Die Sparkasse hat im Jahr 2020 alle Kräfte darauf konzentriert, ihre Kunden gut durch die Corona-Krise zu begleiten.

Vor allem in dieser Hinsicht zog der Sparkassenvorstand eine positive Bilanz des vergangenen Jahres. „Gelegentlich genügte schon das vertrauliche Gespräch über Sorgen und Nöte der Kunden“,



Solide Bilanz in der Krise: Die Vorstandsmitglieder der Sparkasse Gelsenkirchen Stephanie Olbering, Bernhard Lukas und Michael Klotz (u.r.) stellten die Geschäftsbilanz 2020 vor.

so Bernhard Lukas, Vorsitzender des Vorstandes der Sparkasse Gelsenkirchen, „häufig waren aber auch konkrete Hilfen gefragt: Durch die Vermittlung von Fördermitteln, Tilgungsaussetzungen und Stundungen konnten wir Firmen- und Privatkunden vielfach helfen, Durststrecken zu überwinden.“ Die Sparkasse Gelsenkirchen richtete neben der Firmenkundenberatung eine spezielle Task Force ein, die den gewerblichen Kunden in allen Fragen rund um die speziellen Corona-Finanzierungen der öffentlichen Stellen zur Seite stand. Allein aus Mitteln der KfW wurden mehr als 150 Darlehen mit einem Gesamtvolumen von rd. 40 Mio. Euro bereitgestellt. Des Weiteren wurden mehr als 900 Tilgungsaussetzungen im Privat- und Firmenkundenbereich vereinbart; in zahlreichen Fällen wurden staatliche Hilfen vorfinanziert. „Gerade in einer solchen Krise merken die Kunden, wie wertvoll eine Hausbank vor Ort und ein langjähriger persönlicher Kontakt sind“, so Bernhard Lukas. Er geht davon aus, dass es noch eine Weile dauern wird, bis die

betroffenen Unternehmen das Vorkrisen-Niveau wieder erreichen. Anzeichen für eine größere Welle an Insolvenzen unter Sparkassenkunden gebe es jedoch bisher nicht. Die Sparkasse Gelsenkirchen zieht nach zehn Monaten Pandemie eine solide Geschäftsbilanz für 2020. Die durchschnittliche Bilanzsumme ist im Jahr 2020 um rund sieben Prozent auf 3,5 Mrd. Euro gestiegen. Das Kreditvolumen in Höhe von 2,1 Mrd. Euro liegt um 5,6 Prozent über dem Vorjahresniveau. „In Anbetracht der schwierigen Rahmenbedingungen sind wir zufrieden mit der Geschäftsentwicklung 2020. Wie sich die Corona-Pandemie in Zukunft auf die Konjunktur auswirken wird, kann noch niemand absehen. Insofern bleiben wir auch in diesem Jahr gefordert – als verlässlicher Partner des Mittelstands und unserer Privatkunden“, so Bernhard Lukas.

FIAT DUCATO

TRANSPORTER EINER NEUEN GENERATION

JETZT SCHON AB 15.990 € ZZGL. MWST.¹

4 JAHRE GARANTIE³

EURO-NORM TEMP 6d

ANGEBOT NUR FÜR GEWERBLICHE KUNDEN.

Mit dem Fiat Ducato sind Profis auf jeden Job bestens vorbereitet. Nicht nur mit seiner hohen Nutzlast von bis zu 2.140 kg und dem Ladevolumen von bis zu 17 m³ beweist er wahre Größe.

Ausstattungs Highlights²: • vier Radstände • drei Dachhöhen • Touchscreen-Radio mit Navigation und Bluetooth® • Rückfahrkamera • Tabletholder • Luftfederung an der Hinterachse mit Up/Down-Funktion

Steigen Sie ein und lernen Sie einen Profi kennen, für den keine Herausforderung zu groß ist: den Fiat Ducato.

PROFIS WIE SIE

¹ Für den Fiat Ducato (Version L1H1). ² Aufpreispflichtige Sonderausstattung. ³ 2 Jahre Fahrzeuggarantie und 2 Jahre Funktionsgarantie „Maximum Care Flex 100“ der FCA Germany AG bis maximal 100.000 km gemäß deren Bedingungen.

Angebot nur für gewerbliche Kunden und nur für sofort verfügbare und nicht bereits zugelassene Neufahrzeuge bei Kauf und Zulassung bis zum 31.12.2021. Nur solange der Vorrat reicht. Nicht kombinierbar mit anderen Aktionen. **Beispielfoto zeigt Fahrzeug der Baureihe, die Ausstattungsmerkmale des abgebildeten Fahrzeugs sind nicht Bestandteil des Angebots.**

FCA BANK Deutschland **VEHICLE PROTECTION**

KROPPEN

IN SACHEN AUTO.

AUTOMOBILE KROPPEN GMBH | WESTERHOLTER STRASSE 782 | 45701 HERTEN | TEL.: 0 23 66 / 99 99 0 | WWW.KROPPEN.DE



Neues Energielabel ab März

Schluss mit A++ oder A+++ : Ab dem 1. März gibt es eine neue einheitliche Bezeichnung für das EU-Energielabel. Die bisherige Skala bleibt bestehen, aber die Unterkategorien bekommen andere Namen.

Ab sofort gibt es die Energieklassifizierungen von «A» bis «G». Laut EU-Kommission sollen die neuen Labels dem Verbraucher mehr Klarheit und Transparenz bieten. Es sei kaum noch möglich gewesen einzuschätzen, welche Typen wirklich energie-effizienter sind, so auch der Bundesverband der Verbraucherzentralen (vzbv). Die

Farbskala von Grün (sehr gut) bis Rot (sehr schlecht) bleibt weiterhin für eine schnelle Orientierung auf dem ersten Blick bestehen. Je nach Produkt wird der Energiebedarf unterschiedlich berechnet. Erstmal sollen nur Kühlgeräte, Geschirrspüler, Waschmaschinen, elektronische Displays und Leuchtmittel das neue Label nutzen. Glühbirnen und andere Lichtquellen werden vom 1. September an neu ausgezeichnet.

i www.deutsche-handwerks-zeitung.de/neue-energielabels-ab-maerz-das-sollten-sie-wissen-167332/



Werbeportal für Betriebe

Professionelle Werbung für jeden Handwerksbetrieb – mit Anzeigen, Plakaten und mit Social-Media-Postings. Im neuen Werbeportal der Imagekampagne können Werbemittel einfach und kostenlos erstellt und heruntergeladen werden. Von Textmotiven über bedruckte Tassen bis hin zu Corona-Motiven: Im Werbeportal gibt es eine große Auswahl.

i www.werbeportal.handwerk.de

Suchen Sie Qualität, Service und ein umfangreiches Lieferprogramm?

**Schnittholz • Hobelware
Platten • Türen • Paneele
Böden • u.v.m.**

Besuchen Sie uns im Internet:
www.holz-sprungmann.de

**HOLZHADEL -
IMPORT**

Eine gute Idee - **RS**
Holz von



Robert Sprungmann GmbH & Co. KG

Gelsenkirchen-Schalke • Am Stadthafen 49 – 51 • Telefon 0209/94782-0 • Telefax 0209/9478220
www.holz-sprungmann.de • info@holz-sprungmann.de

Bewerbung bis 16. Juli für Innovationspreis möglich

Neuere technologische Entwicklungen und Verfahren können Handwerksbetriebe in Nordrhein-Westfalen bei der digitalen Transformation unterstützen. Mit dem „Innovationspreis Handwerk“, der in diesem Jahr zum zweiten Mal verliehen wird, will die Landesregierung die besten Ideen auszeichnen: Der mit jeweils 10 000 Euro dotierte Preis wird vergeben an einen herausragenden Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten sowie an ein Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Bewerben können sich bis Freitag, 16. Juli 2021, Betriebe, die bei einer Kammer in Nordrhein-Westfalen in der Handwerksrolle eingetragen sind. Gewürdigt werden Unternehmen, die technologische Neuerungen einführen und umsetzen oder innovative Verfahren und Lösungsstrategien entwickeln. Das können Produkte oder Dienstleistungen mit neuen oder deutlich verbesserten Eigenschaften sein, verbesserte Produktions- oder Vertriebsmethoden, aber auch neue Organisationsmethoden.

In diesem Jahr sollen zudem kreative Lösungen im Umgang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie und die Umsetzung der digitalen Transformation im Handwerk in die Bewertung einfließen. Über die besten Ideen entscheidet eine vom Wirtschaftsministerium und dem Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) eingesetzte Jury.

 www.whkt.de/innovationspreis2021

Dank und Verabschiedung

Nach einer Betriebszugehörigkeit von über 49 Jahren ist Anita Lorkowski im Juni 2021 in den wohlverdienten Ruhestand gegangen. Die KH ELW dankt Frau Lorkowski für ihre wertvolle Arbeit! „Ruhestand ist nicht gleich Stillstand, sondern gelassenes, erfülltes und gemächliches Weitergehen“, wie es heißt. In diesem Sinne gratuliert die KH ELW Frau Lorkowski herzlich zum Renteneintritt!



Geschäftsstelle geschlossen

Die Delegiertenversammlung der Kreishandwerkerschaft-Emscher-Lippe-West hat in ihrer Konferenz am 05.05.2021 einstimmig bei zwei Enthaltungen beschlossen, die Geschäftsstelle in Bottrop zu schließen. Ab Dienstag, den 01.06.2021, nehmen wir all Ihre Anliegen in der Geschäftsstelle in Gelsenkirchen entgegen. Die zentrale Rufnummer 0209 / 97081-0 ist montags bis donnerstags von 08.00 - 15.00 Uhr und freitags von 08.00 - 13.00 Uhr besetzt.

vb-ruhrmitte.de

Einfach
einen Termin
vereinbaren!

**Das Gegenteil
von Stillstand:
Mittelstand.**

**Morgen
kann kommen.**

Wir machen den Weg frei.

Als mittelständische Bank verstehen wir den Mittelstand besonders gut. Und Verständnis ist der erste Schritt für eine ehrliche und kompetente Beratung auf Augenhöhe, die zu langfristigen Unternehmenserfolgen führt.

Jürgen Schulze Wierling

Bereichsleiter Firmenkunden

☎ 0209 385-1200

vb-ruhrmitte.de/firmenkunden



**Volksbank
Ruhr Mitte**



Ein Jahr im Corona-Karussell

Seit dem ersten Corona-Lockdown im März 2020 ist nun mehr als ein Jahr vergangen. Das macht sich auch bei den Handwerks-Innungen in der Region bemerkbar. Sie erzählen, wie der abenteuerliche Verlauf der Pandemie ihre Arbeiten beeinflusst hat.

BÄCKER-INNUNG BOTTROP/GLADBECK **Obermeisterin Stefanie Sporkmann**



Stefanie Sporkmann

Der 18.03.2020, dieses Datum werde ich nie vergessen. Der Anruf der Wirtschaftsförderung. Die Verordnung besagt Cafés müssen schließen. Fragen über Fragen. Was passiert, wie geht es weiter? Mitarbeiter die sich völlig aufgelöst an mich gewandt hatten. Was sollte ich sagen? Ich wusste genauso viel wie alle anderen.

In den nächsten Tagen folgten immer mehr Informationen. Es lief weiter, wenn auch nur im kleinen Rahmen. Die nächsten Wochen waren wir beschäftigt mit Desinfektionsmittel, Plexiglas-scheiben, Hygienekonzepten und der Kurzarbeit.

Ständig die Angst im Rücken „Wie schaffen wir das, können wir diese Krise überstehen?“ Geplant war eine neue Produktion. Der Baubeginn sollte Mai 2020 sein. Abgesagt, wer weiß was noch kommt.

Den ersten Lockdown hatten wir hinter uns. Wir durften die Cafés wieder öff-

nen, wenn auch nur eingeschränkt. Alles schien sich zu erholen. Wir haben alle Maßnahmen umgesetzt, die uns auferlegt wurden.

Und dann ging das Grauen weiter, die nächste Welle rückte an, der Lockdown stand vor der Tür. Es ist ja nicht so als hätten Experten und Virologen unsere Regierung davor gewarnt. Urplötzlich war Sie da, die zweite Welle! Aber was sollte uns passieren, wir hatten doch unsere Hausaufgaben gemacht.

Das ganze Drama ging von vorne los und warum: Weil unsere Regierung nicht in der Lage ist aus dem ersten Lockdown zu ler-

nen und das ganze Durchein-
ander zu ordnen.

Es wurde viel zu viel diskutiert und debattiert.

Datenschutz geht vor Gesundheitsschutz und Bürokratie steht an vorderster Front. Das Impfen ein Desaster. Alle Entscheidungen zu unseren Lasten.

Soforthilfen und Unterstützungshilfen laufen schleppend bis überhaupt nicht. Das Corona-Krisenmanagement hat völlig versagt. On Top noch Bundestagsabgeordnete, die in Affären verwickelt sind, um aus der Corona-Krise ihren Profit zu schlagen.

Ich hoffe, dass wir endlich einen gesunden und ordentlichen Weg aus dieser Krise finden und ein Ende in Sicht ist.

INNUNG FÜR SANITÄR HEIZUNG KLIMA **GELSENKIRCHEN**

Obermeister Martin Rüsel

Das vergangene Jahr mit der Corona-Pandemie hatte für das SHK-Handwerk in Gelsenkirchen nach meinem Kenntnisstand zum Glück keine wirtschaftlichen Auswirkungen.

Dies hatte vielleicht mehrere Gründe wie z.B. die gesenkte Mehrwertsteuer auf 16% oder die attraktiven staatlichen Förderprogramme. Aber auch der ein oder andere stornierte Urlaub sorgte dafür, dass mehr Zeit und Geld für die eigenen vier Wände zur Verfügung

stand. Da wurde der Traum vom neuen Badezimmer oder die für später geplante Heizungsmodernisierung einfach vorgezogen.

Corona hat unserer Branche aber auch gezeigt, das neue Wege in der Digitalisierung notwendig sind, um in Zukunft besser aufgestellt zu sein. Die Auswirkungen der Pandemie wer-

den nun aber auch im SHK-Handwerk im 1.Quartal 2021 spürbar. Materialverfügbarkeit selbst für Standard-Materialien sowie erhebliche Teuerungsschläge wie z.B. auf Kupfer und Stahlprodukte sind nur zwei Beispiele. Trotz aller Umstände sehen wir aufgrund der erhöhten Anzahl der Impfungen und getroffenen Maßnahmen positiv in die Zukunft.



Martin Rüsel



Frank Sienert

MALER- UND LACKIERER- INNUNG GLADBECK Obermeister Frank Sienert

Zu Beginn der Corona-Pandemie stand ich vor einer zuvor nie dagewesenen Herausforderung. Bei meinen ersten Aufträgen in dieser Zeit hatten meine Mitarbeiter und ich ständig das Gefühl, es mit einem unsichtbaren Feind zu tun zu haben, der in keiner Weise einzuschätzen war. Jedoch durch das strikte Einhalten der AHA-Regeln haben wir es bisher geschafft, uns nicht zu infizieren. Ich habe immer versucht und das ist auch noch heute so, dass wir mehrere Baustellen haben, sodass wir den gegenseitigen Kontakt auf ein Minimum beschränkt haben bzw. immer noch beschränken. Gegenüber z.B. den Friseurbetrieben und der Industrie waren wir nicht vom Lockdown betroffen und konnten durcharbeiten. Die Auftragslage war und ist auch momentan gut. Ich denke mal, dass es uns zu Gute kommt, dass viele im Homeoffice sind und „ihre vier Wände“ nicht mehr sehen können und durch eingeschränkte Reise-möglichkeiten es auch genügend finanziellen Spielraum gibt, um






Der NISSAN NV300 – jetzt ohne Anzahlung leasen¹.

NISSAN NV300 Kastenwagen PRO

L1H1 2,7 t, dCi120 6MT, 88 kW (120 PS), Diesel

Mtl. Leasingrate: **€ 169,-¹ netto**

5 JAHRE
GARANTIE
AUF ALLE NISSAN NUTZFAHRZEUGE

- Beifahrerairbag
- Beifahrerdoppelsitzbank umklappbar mit PC-Ablage und Staufach
- Trennwand geschlossen ohne Fenster mit Durchladeklappe
- Zentralverriegelung mit 3-Knopf-Funkfernbedienung zur separaten Entriegelung der Fahrertür

¹Fahrzeugpreis: netto € 18.029,-, Leasingsonderzahlung € 0,-, Laufzeit 60 Monate (60 Monate à netto € 169,-), 50.000 km Gesamtleistung, eff. Jahreszins 2,99%, Sollzinssatz (geb.) 2,95%, Gesamtbetrag netto € 10.140,-, Gesamtbetrag inkl. Leasingsonderzahlung netto € 10.140,-. Ein Kilometer-Leasingangebot für Neuwagen der NISSAN LEASING, Geschäftsbereich der RCI Banque S.A. Niederlassung Deutschland, Jagenbergstraße 1, 41468 Neuss.

²5 Jahre Garantie ab Erstzulassung bis 160.000 km für alle NISSAN Nutzfahrzeug-Modelle mit Verbrennungsmotor, wobei sich die 5 Jahre Garantie aus 3 Jahren/160.000 km Herstellergarantie und kostenfreien 2 Jahren NISSAN 5★ Anschlussgarantie des teilnehmenden NISSAN Partners zusammensetzen. Einzelheiten unter www.nissan.de. Angebot gilt nur für Gewerbetreibende zzgl. Überführungs- und Zulassungskosten in Höhe von netto € 775,86 bis zum 30.06.2021. Abb. zeigt Sonderausstattung.



HEDDIER GRUPPE

RECKLINGHAUSEN | HALTERN | DORSTEN | MARL | BOTTRUP

**Automobile J. Heddierr GmbH • Recklinghäuser Str. 122
45721 Haltern am See • Telefon: 0 23 64/10 54 60 (Haupt Händler)**

**ATH Autohaus Heddierr GmbH
Plaggenbahn 2 • 46282 Dorsten • Telefon: 02362/99 20-0**

**Automobile J. Heddierr GmbH
Kreuzstraße 1 • 45770 Marl • Telefon: 0 23 65/92 49 50**

**Auto-Center Heddierr GmbH
Rheinstraße 11 • 45663 Recklinghausen • Telefon: 0 23 61/96 08 70**

**FB Bohn, Verkaufsstelle J. Heddierr GmbH
Gungstraße 12-18 • 46240 Bottrop • Telefon: 0 20 41/4 12 07**

WWW.HEDDIER-GRUPPE.DE

etwas in „Heim und Hof“ zu investieren. Eine Kapitalanlage macht bei dem niedrigen Zinsniveau auch keinen Sinn. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass die Auftragslage weiterhin gut bleibt und, das ist wohl zur Zeit äußerst wichtig, dass wir uns nicht infizieren. Ich habe am Wochenende an einer Online-Schulung der KH teilgenommen, um in meiner Firma Selbsttests durchführen zu können. Diese werden mind. zweimal wöchentlich durchgeführt und auf Wunsch können meine Angestellten auch eine Bescheinigung darüber erhalten.

BAUWERKEN-INNUNG GELSENKIRCHEN

Obermeister Markus Kabuth

Die Pandemie hat uns allen neue Grenzen aufgezeigt. Mit der Reduzierung der Möglichkeiten (Kultur, Reisen, Feiern usw.) ging zwangsläufig eine Fokussierung auf die eigenen vier Wände einher. Viele Familien betrachteten das eigene Lebensumfeld und hier speziell das Wohnumfeld mit einem kritischen Blick. In der Folge wurden in zahlreichen Wohnungen und Häusern Verschönerungs- und Komfortsteigerungsmaßnahmen angegangen. Längst überfällige Instandsetzungsmaßnahmen wurden beauftragt und wirkten so teilweise einem befürchteten Auftragseinbruch im Roh- und Ausbauhandwerk entgegen.

Nur wenige Betriebe beklagen hier bei der Baugewerken-Innung relevante Umsatzrückgänge. Zudem konnte nahezu in der gesamten Corona-Zeit aufgrund eines unauffälligen Infektionsgeschehens gerade auf Außenbaustellen am Bau im Wesentlichen durchgearbeitet werden. Hier sind wir sicher im Gegensatz zu anderen Branchen / Innungen von schlimmeren Auswirkungen verschont geblieben.

Gleichwohl würden unterstützend für unsere Betriebe öffentlichen Aufträge hilfreich sein, die unter Pandemie-Bedingungen durch die Städte einfacher und zielgerichteter an die örtlichen Unternehmen vergeben werden könnten. Hier war leider ein relevanter stabilisierender Impuls beispielsweise der Stadt Gelsenkirchen bislang nicht zu beobachten.“



Markus Kabuth

DACKDECKER-INNUNG GELSENKIRCHEN, GLADBECK UND BOTTROP

Obermeister Mike Sternkopf

Das Dachdeckerhandwerk hat sicherlich seit Beginn der Pandemie von der insgesamt guten Auftragslage im Baugewerbe profitiert. Positiv war, dass in der Mehrheit Privatkunden Investitionen vorgezogen haben (Dachfenstererneuerung als Ersatz zum Sommerurlaub). Nachteilig war und ist eine tiefe Unsicherheit bei vielen Mitmenschen, Unternehmen und Behörden. Hieraus resultieren Auftragsstornierungen bzw. die Verschiebung von Bauvorhaben.

In einigen Bereichen kam es zu Materialengpässen (u.a. durch fehlende Containerlieferungen aus dem Ausland, aber auch in Folge des Lockdowns in manchen Ländern wie z.B. Italien).

Unsere Mitarbeiter und deren Familien sind durch Einschränkungen im Schulunterricht und der Kinderbetreuung sicherlich belastet. Grundsätzlich spüre ich jedoch eine große Dankbarkeit, dass unsere Branche (im Vergleich zu anderen Branchen) zumindest wirtschaftlich „unbeschadet“ war und ist und es Menschen gibt (Pflegeberufe etc.), die einen weitaus größeren Beitrag leisten!



Mike Sternkopf

INNUNG FÜR KRAFTFAHRZEUGGEWERBE BOTTROP stellv. Obermeister Karl-Heinz Katzner

Im letzten Jahr gab es am 15. März den ersten Lockdown. Damit hatten wir im Februar noch nicht gerechnet und wurden überrascht. Das Geschäft sackte dann erstmal ab. Im April kam gar nichts mehr, und wir hatten rund 50 bis 60

Prozent Umsatzeinbußen.

Im Mai zog das Geschäft wieder an und der Sommer lief recht gut, eigentlich normal. Aber im Oktober ging es wieder zurück. Seit November war es eine einzige Katastrophe. Es zieht sich wie ein roter Faden bis jetzt durch. Wir lagen im Clinch mit der Pandemie.



Karl-Heinz Katzner

Ungeschehen machen können wir das nicht, aber momentan sehen wir ein bisschen Licht am Ende des Tunnels.

INNUNG FÜR KAROSSERIE- UND FAHRZEUGTECHNIK GELSENKIRCHEN

Obermeister

Johannes Lampferhoff

Ich habe einen Karosserie- und Fahrzeugbaubetrieb mit dem Schwerpunkt Fahrzeugbau. Wir führen Neubau- und Reparaturaufträge durch.

Im Fahrzeugneubau hatten wir, wie alle Neubaubetriebe, das große Problem, dass die Fahrzeughersteller im Frühjahr die Produktion komplett eingestellt hatten. Somit wurden ca. drei bis vier Monate lang keine Fahrzeugteile geliefert, auf die wir dann hätten aufbauen können. Wir hatten in dieser Zeit das Glück, dieses über zwei unerwartete, umfangreiche Restaurierungsprojekte einigermaßen ausgleichen zu können, so dass mein Betrieb, Karosseriebau Lampferhoff GmbH, im letzten Jahr halbwegs glimpflich aus der Situation herausgekommen ist. Meine Kollegen aus dem Karosserie-Instandsetzungsbereich hat es dort schon schlimmer getroffen. Durch allgemeine Kurzarbeit und Home-Office sind viele PKW ungenutzt geblieben. Durch weniger Fahrten entstehen auch weniger Unfälle. Die Betriebe aus dem PKW-Bereich haben somit größere Umsatzeinbußen verkraften müssen.



Johannes Lampferhoff

Der Neue, 100% elektrische ŠKODA ENYAQ iV.

Für Unternehmen beginnt mit dem Neuen ŠKODA ENYAQ iV eine neue Ära. Der vollelektrische SUV ist das neueste Mitglied unserer wachsenden iV Familie: Auf elegante Weise verbindet er ein hohes Ausstattungsniveau mit einer beeindruckenden Reichweite von über 500 Kilometern¹ und ist zudem in gerade einmal 40 Minuten wieder auf bis zu 80% geladen². So ist der ENYAQ iV auch für längere Dienstreisen uneingeschränkt geeignet – und setzt gleichzeitig ein klares Zeichen für Innovation und nachhaltige Mobilität. Am besten gleich Probe fahren! ŠKODA. Simply Clever.

¹ Beim ŠKODA ENYAQ iV 80. Wert im WLTP-Messverfahren ermittelt. Tatsächliche Reichweite abhängig von Faktoren wie persönlicher Fahrweise, Streckenbeschaffenheit, Außentemperatur, Witterungsverhältnissen, Nutzung von Heizung und Klimaanlage, Vortemperierung, Anzahl der Mitfahrer.

² Bei optionaler Erhöhung der Batterieladeleistung. Theoretischer Wert bei Ladung von 10% auf 80% an einer Schnellladestation.

Abbildung zeigt Sonderausstattung gegen Mehrpreis.

KLÄSENER GMBH & CO. KG

Ewaldstraße 51 G, 45892 Gelsenkirchen

T 0209 97083-0

www.autohaus-klaesener.de, info@autohaus-klaesener.de

Höher hinaus im Betrieb: Sich selbst und andere motivieren

Lieferengpässe, Lockdown, Unsicherheit: Die Pandemie greift massiv ins Berufs- und Privatleben ein. Sie zerrt an den Nerven und schürt Existenzängste. Manche Betriebe wiederum stöhnen vor lauter Arbeitsüberlast. Auch das wirkt sich negativ auf die Stimmung aus. Wie schafft man es, dass der Betrieb gut läuft und die Arbeit allen Spaß macht? Wie können sich auch Führungskräfte motivieren? Praxisbeispiele aus Betrieben und die Einschätzung von Fachleuten können da hilfreich sein. Manche Lösungen sind ganz einfach...

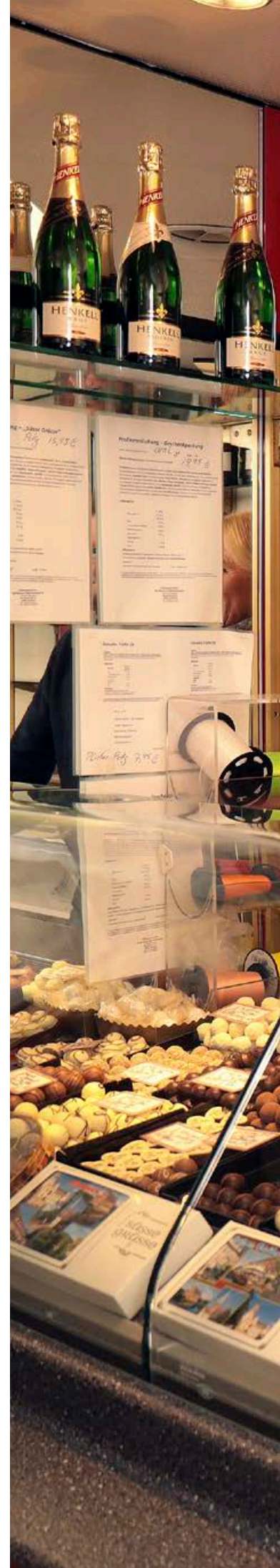
Grundsätzlich können sie Menschen nicht motivieren. Sie können die Umgebung schaffen, dass jemand Spaß an seiner Arbeit hat und gerne zur Arbeit kommt. Das hat nicht immer etwas mit Geld zu tun, sondern oft sind es ganz banale Geschichten, meint Managementberaterin und Buchautorin Anke van Beekhuis. Als Inhaberin oder Inhaber eines Handwerksbetriebs und Führungskraft sei es wichtig, auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen einzugehen. „Hören sie zu, wie es den Menschen zuhause geht – haben sie wöchentliche Kurzmeetings mit ihren Leuten. Je nach Betriebsgröße können die Teamleiter Gespräche mit ihren Teams führen.“ Für Chefs und Chefinnen bedeute das: Sie müssen sich Zeit nehmen für kurze Gespräche, zuhören können und auch auf die Zwischentöne oder Körpersprache achten. Oft merkt man schon am Tonfall oder Blick, dass mit dem Beschäftigten etwas nicht stimmt. „Wir dürfen vor lauter Effizienz nicht vergessen, dass wir selber und unsere Angestellten Menschen sind. Menschen brauchen Kontakt, Austausch, Kommunikation, Lob, klare Ansagen, positive Stimmung und es braucht klare Rahmenbedingungen wo wir uns bewegen. Die meisten Inhaber sind der Meinung sie bieten das alles, wenn man aber genauer hinsieht passiert das nicht immer so“, sagt Anke van Beekhuis.

Regelmäßige Information

Vor dem Hintergrund der Pandemie, wo alle auf Distanz gehen müssen und Teams zur Prävention absichtlich separiert wurden, klingt das erstmal komisch. Aber in einer kleinen, nichtrepräsentativen Umfrage in Betrieben unterschiedlichster Gewerke haben viele Inhaber selbstkritisch zugegeben: „Ja, wir hätten die Mitarbeiter mehr informieren müssen. Es war nicht gut, unsere wöchentlichen Gespräche ausfallen zu lassen. Dadurch hat sich Unsicherheit im Betrieb breit gemacht.“ Betriebe, die den regelmäßigen Austausch und Informationsfluss beibehalten haben – sei es per E-Mail, WhatsApp oder Online-Meetings – berichten, dass es die Mannschaft sogar mehr zusammengeschweißt hat. Auch Führungskräfte bekamen ein positives Feedback, wenn sie offen und ehrlich über die aktuelle Lage des Betriebes informiert haben.

Betriebsklima gestalten

„Als Führungskraft kann man Einfluss nehmen auf das Betriebsklima, indem man sowohl die intrinsische als auch die extrinsische Motivation fördert“, sagt Dr. Katrin Hötzel, Geschäftsführerin des Studiengangs Psychotherapie an der Ruhr-Universität Bochum. Klassische Belohnungssysteme wie Gehalt, Prämien, Dienstwagen oder Beförderungen zielen auf die extrinsische Motivation ab. Anders sieht es beim Gegenpol





Wir motivieren uns gegenseitig

Ein Café mit 150 Sitzplätzen. Stamm- und Laufkundschaft, die belegte Brötchen, Snacks oder feine Konditorwaren kaufen. Das Geschäft im Rathaus Café Schwarte in Gladbeck brummt vor Corona. Auch die Cateringsparte lief gut. Seit dem Lockdown ist der Mittagstisch die beste Einnahmequelle. „Unsere beiden Köchinnen überlegen sich immer etwas Neues. Wir kochen Gerichte, die man sich zuhause nicht gerne selber kocht“, erzählt Heiner Schwarte. Auch in der Backstube ist man kreativ: Der Konditormeister nutzt die Lockdown-Zeiten, um sein Wissen an seine drei motivierten Auszubildenden weiterzugeben. „Das macht mir Freude. Früher hatte ich öfter Pech mit den Azubis, aber Sana, Ahmed und Sadiq entwickeln sich sehr gut.“ Dass seine vier Bedienungen in Kurzarbeit sind, betrübt den 62-Jährigen, „aber wir halten alle zusammen“. Den Blick nach vorne richtet auch seine Frau Sandra (52), das Paar motiviert sich gegenseitig. Was Heiner Schwarte auch gut tut, ist der regelmäßige Austausch mit befreundeten Kollegen, die er seit der Meisterschule kennt. „Da kommt man immer auf neue Ideen.“



Offene Kommunikation ist wichtig

Elektro Gerhardt ist mit rund 80 Mitarbeitern in Gelsenkirchen und acht Beschäftigten in Köln auch in Coronazeiten gut ausgelastet. Carsten Hillebrand, seit Juni 2020 Geschäftsführer, ist sehr zufrieden. „Ich freue mich auf jeden Arbeitstag und möchte hier noch einiges bewirken.“ Er denkt dabei zum Beispiel an den Ausbau alternativer Energien. Wie die Stimmung in der Mannschaft ist, bekommt der neue Chef nicht nur in Ziel- und Entwicklungsgesprächen mit: „Morgens, bei Gesprächen im Lager, reden die Monteure Klartext.“ Offene Kommunikation ist dem 47-Jährigen wichtig. „Die Mitarbeiter werden in die Baustellenplanung einbezogen und allen wird früh Verantwortung übertragen.“ Das mochte Carsten Hillebrand schon damals, als er 1990 selbst eine Ausbildung bei Elektro Gerhardt angefangen hat. Seine Assistentin Nicole Rosenberg, die seit 2006 im Betrieb tätig ist, findet aber, dass durch Corona der persönliche Austausch gelitten hat. „Wir müssen die Teams noch besser informieren“, meint sie. Ein neuer Fuhrpark, gutes Werkzeug, flexible Arbeitszeiten, Prämien – das alles seien gute Anreize, „aber am meisten freuen sich die Leute darauf, wieder gemeinsam etwas unternehmen zu können“, erzählt Nicole Rosenberg.

aus: „Mit intrinsischer Motivation ist der innere Antrieb gemeint. Wenn wir Spaß an einer Tätigkeit haben oder Sinnhaftigkeit erleben. Das ist in der Regel die nachhaltigere Form der Motivation, wenn auch wir uns meist über beides (also z. B. über Gehalt und Sinnhaftigkeit) motivieren“ erklärt Psychologin und Psychotherapeutin Katrin Hötzel. Und was kann man als Arbeitsgeber tun, um die Motivation unabhängig von klassischen Anreizsystemen zu fördern?

„Zum Beispiel, indem man die Leistungen der Mitarbeiter würdigt und positives Feedback gibt“, rät die Wissenschaftlerin. „Man denkt manchmal, das ist doch zu banal, jetzt ein Feedback zu geben, aber die Menschen mögen es, wenn sie und ihre Leistungen wahrgenommen werden.“

Lob & Anerkennung

Lob und Anerkennung kommen immer gut an – diese Wertschätzung funktioniert übrigens auch über digitale Kommunikation. Eine nette Kurznachricht mit passenden Emojis sind eine unkomplizierte und lockere Möglichkeit, den Mitarbeitern zu zeigen, dass man ihre Leistungen wahrnimmt, auch wenn man sich wie während der Pandemie persönlich wenig sieht.

Flexibilität und Zusammenhalt

Gerade die jüngere Generation achtet auch auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre und eine gute Work-Life-Balance. Flexible Arbeitszeiten sind ideal, denn sie erleichtern es, einem Hobby nachzugehen und sie ermöglichen es auch Männern, sich mehr um die Familie zu kümmern. Auch ein Betrieb ist quasi eine große Familie. Es ist schön, wenn sich alle gut verstehen und miteinander statt gegeneinander arbeiten. Im vergangenen Jahr war es coronabedingt schwer, persönliche Kontakte und den Zusammenhalt im Team zu fördern. Sobald es wieder möglich ist, bieten sich gemeinsame Projekte oder Events an (z.B. ein Wohnmobil gemeinsam ausbauen, Kanufahren, Sommerfest). Auch die Auszubildenden sollten genügend Aufmerksamkeit, Freiräume und Förderung erhalten (Lehrwerkstatt selbst einrichten, Azubi-Wochenende, Nachhilfe in Theorie und Praxis usw.). Und wenn man den Azubis noch eigene Visitenkarten spendiert, sind die bestimmt mächtig stolz und fühlen sich als vollwertiges Mitglied im Team. Mitarbeiterbindung fängt schon bei den Auszubildenden an.

Und wer motiviert den Chef?

Wer sich nicht selbst motivieren kann, sollte sich eigentlich nicht selbständig machen, es heißt ja schon so schön „selbst und ständig“. Zur Unternehmerpersönlichkeit gehört auch,



Meisterschule

Berufsbegleitende Vorbereitungslehrgänge auf die Meisterprüfung

Januar 2022 – März 2022

Ausbildereignung nach AEVO

Teil IV – 120 Unterrichtsstunden

April 2022 – Dezember 2022

Gepr. Fachmann/-frau für kaufmännische Betriebsführung nach HWO

Teil III – 280 Unterrichtsstunden

Voraussichtliche Kosten

Lehrgangsgebühr Teil IV	500,00 €
Lehrgangsgebühr Teil III	1.500,00 €
Prüfungsgebühren HwK	500,00 €
Lernmittel	60,00 €

Unterrichtstage

Mittwoch	ab 17.30 Uhr
Freitag	ab 17.30 Uhr
Samstag	ab 08.00 Uhr

Noch Fragen? Dann kontaktieren Sie uns gerne!



HEL gGmbH

HANDWERK EMSCHER-LIPPE GgMBH

im Haus der Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West

Emscherstraße 44 · 45891 Gelsenkirchen

Tel.: 0209 97081-0 · Fax: 0209 97081-99

Mail: info@kh-emscher-lippe.de





Auch Wertschätzung kann die Motivation steigern.

mit Rückschlägen umgehen zu können und positiv nach vorne zu blicken. Aber die Pandemie hat in vielen Bereichen hart zugeschlagen. Chefinnen und Chefs sind auch nur Menschen, die Grundbedürfnisse haben nach Sicherheit, Kontakt und Bindung zu anderen Menschen, die Wertschätzung erhalten und sich selbstverwirklichen wollen. Führungskräfte, die sich auch mal ihren Frust von der Seele reden, wirken nahbar und echt. Betriebsinhaber berichten, dass während der Corona-Krise durch offenen Austausch oftmals eine besondere Nähe zwischen ihnen und den Beschäftigten entstanden ist.

Routine hilft

Anke van Beekhuis, Inhaberin der Unternehmensberatung Beekhuis Performance Culture, hat weitere praktische Tipps: „Chefs können sich selber motivieren indem sie eine Routine entwickeln, die ihre Work-Life-Balance unterstützt. Chefs sollten sich neben ihrem Business unbedingt etwas suchen, was ihnen Ausgleich bietet und was sie immer schon machen wollten.“

Ihre fünf Routine-Tipps:

- Lerne 20 Minuten jeden Tag etwas Neues
- Mache 20 Minuten Sport / etwas in der Natur
- Sortiere jeden Tag Deinen Tagesablauf
- Sei am Abend dankbar für Deinen Tag
- Und überlege Dir, wie morgen Dein Tag aussehen soll und was du Neues lernen möchtest

Wer in einem Motivationsloch steckt, sollte den Akku wieder aufladen und sich neuen Schwung holen. Das gelingt mit den Basics: genügend Schlaf, Essen, Trinken, ein geregelter Tagesablauf und Bewegung. Es reicht schon ein kleiner Spaziergang, um den Antrieb zu fördern. „Neuropsychologisch ist es erwiesen, dass unser Gehirn anders funktioniert, wenn wir aktiv sind“, erklärt die Bochumer Psychologin Dr. Katrin Hötzel. Auch der Austausch mit Freunden und anderen Selbstständigen tut gut. Emotional Coping nennen es die Fachleute: Das Gespräch mit Gleichgesinnten entlastet uns, weil wir merken, wir sind mit unseren Problemen nicht alleine. Gleichzeitig stärkt es uns, weil wir im Netzwerk Wissen und Ideen austauschen und auf ganz andere Gedanken kommen.

Smarte Ziele setzen

„Betriebsinhaberinnen und -inhaber sollten sich in Krisenzeiten nicht noch zusätzlich unter Druck setzen“, rät Dr. Katrin Hötzel, „sie sollten sich nur realistische und kleinschrittige Ziele setzen“. Woran kann ich arbeiten? Was muss ich akzeptieren, weil ich es sowieso nicht ändern kann? Katrin Hötzel verweist auf die SMART-Methode: Die Ziele müssen spezifisch sein (möglich genau formuliert werden). Sie müssen messbar (kontrollierbar) sein, attraktiv oder akzeptabel, realistisch (umsetzbar), terminierbar sein (im angestrebten Zeitraum zu erreichen) und am Ende steht die Erfolgskontrolle (Zielüberprüfung). Schaut man in Betriebe, die von der Coronakrise besonders hart betroffen sind, wie Friseure und Gastronomie, fällt auf, dass die Lockdownzeit vielerorts sehr gut genutzt wurde, um neue Projekte anzugehen, Renovierungsarbeiten durchzuführen oder um sich

und das Team fortzubilden. Der eine hat endlich eine Website erstellt, die andere hat Webinare konzipiert, der nächste hat einen Online-Shop aufgebaut und viele haben sich mit Sozialen Medien beschäftigt. So muss es sein, findet Unternehmensberaterin Anke van Beekhuis. Sie rät, gerade schwierige Phasen dazu zu nutzen, um sich zu überlegen, was man mit seinem Betrieb noch erreichen möchte und wie man selbst sein Leben gestalten möchte. Auch als Chefin oder Chef müsse man sich fragen: Was macht mir Spaß? Welchen Sinn sehe ich in meiner Arbeit? „Dazu ist es oft notwendig sich Zeit zu nehmen. Gehen sie im Wald spazieren. Denken sie über ihr Problem nach und suchen sie nach Lösungen.“

Beratung in Anspruch nehmen

Das ist leichter gesagt als getan. Dr. Katrin Hötzel hat zu dem Thema „Änderungsmotivation“ promoviert. „Mal eben etwas ändern im Leben fällt vielen schwer. Es gibt da keine Wunderpille. Hilfreich sind aber Pro-und-Kontra-Listen oder Kosten-Nutzen-Überlegungen.“ Es geht darum, sich klarzumachen: Was spricht für meine aktuelle Situation? Was spricht für eine Veränderung. Welche Konsequenzen hätte das? Beispiel Arbeitsüberlast: Was kann ich ändern, damit ich nicht dauernd bis spätabends oder am Wochenende arbeiten muss? Mögliche Lösungsideen: Wie könnte man die Arbeitsorganisation verbessern? Kann ich mehr Aufgaben delegieren? Könnten Vorprodukte, neue Maschinen

und andere Arbeitsmethoden helfen? Oder sollten wir die Arbeitsmenge reduzieren und kämen auch mit weniger Aufträgen klar? Weniger Einkommen dafür mehr Freizeit?

Nicht jeder schafft es, ganz allein solche Ideen zu entwickeln und in die Tat umzusetzen. Muss man auch nicht. Es gibt verschiedene Möglichkeiten:

- Die Betriebsberatungen der Handwerkskammer sind eine gute Anlaufstelle.
- Persönliches Coaching (auch online) kann sich lohnen.
- Unternehmer-Netzwerke wie z.B. die Innungen bieten Austausch, Hilfe und Informationen.
- In persönlichen Krisen helfen Familien- und Lebensberatungsstellen pragmatisch und unverbindlich.
- Wenn man aus einem Stimmungstief nicht mehr rauskommt, sollte man sich über www.kvwl.de oder www.kvno.de einen Arzt oder Psychotherapeuten suchen.

Letztendlich geht es immer darum, sich konstruktiv mit Problemen auseinanderzusetzen. Statt ins Grübeln zu verfallen oder unzufrieden im Hamsterrad weiterzulaufen, sollte man seine Situation in Ruhe überdenken, sich neue Ziele setzen und konkrete Lösungen suchen. Wie heißt es so schön: Jeder ist seines Glückes Schmied.

Claudia Schneider

Vermittlungsservice für Arbeitgeber

Sie suchen neue Mitarbeiter für Ihr Unternehmen?
Das Jobcenter Kreis Recklinghausen vermittelt
Ihnen passgenaue Bewerberinnen und Bewerber
und informiert Sie über Fördermöglichkeiten.

Sprechen Sie uns an!

Unsere Ansprechpartner

- Jörg Bensberg für das Team **Dorsten** und **Gladbeck**: Tel. 02362 99875-44
- Bettina Witzke für das Team **Recklinghausen** und **Oer-Erkenschwick**: Tel. 02361 9384-2347
- Julia Wenig für das Team **Haltern am See**, **Herten** und **Marl**: Tel. 02366 1810-215
- Thorsten Lercher für das Team **Castrop-Rauxel**, **Datteln** und **Waltrop**: Tel. 02305 580-230

VESTISCHE ARBEIT

jobcenter
Kreis Recklinghausen

www.jobcenter-kreis-recklinghausen.de

Vermittlungsservice

E-Mail: kreis-vs@vestische-arbeit.de

Ausbildung

Susanne Nowak, Tel. 02361 3067-216

E-Mail: susanne.nowak@vestische-arbeit.de



Bachelor Professional– der Handwerksberuf auf dem Weg zur Internationalisierung?

Seit dem 1. Januar 2020 erhalten alle Handwerkerinnen und Handwerker, die die Meisterprüfung bestanden haben, die Fortbildungsbezeichnung „Bachelor Professional“ als ergänzenden Titel. Doch für wen eignet sich der Titel insbesondere? Wie benutzen Handwerkerinnen und Handwerker den Titel korrekt und was muss ich für den Erwerb des Titels tun: KH Aktuell klärt über die neue Bezeichnung auf.

Wer darf den Titel „Bachelor Professional“ tragen?

Handwerkerinnen und Handwerker, die Ihren Meister erworben haben, können nun auch den Titel „Bachelor Professional“ nutzen. Die Einführung des neuen Titels soll vor allem zu einem internationalen Verständnis und eine Einheitlichkeit führen. Alle, die die Meisterprüfung vor 2020 bestanden haben, können freiwillig bei der zuständigen Handwerkskammer diesen Titel beantragen. Seit 2020 wird mit dem Meisterbrief auch der „Bachelor Professional“ erworben. Auf den danach ausgestellten Meisterzeugnissen steht der Titel Zusatz bereits drauf. Jeder Handwerksmeister hat also einen

Anspruch darauf, ganz gleich, wann der Meisterbrief ausgestellt wurde.

Genutzt werden muss der Titel allerdings nicht. Jede Person kann selbst bestimmen, welchen Titel sie im Geschäftsverkehr nutzen möchte. Das bedeutet für Meisterinnen und Meister: Sie können wahlweise ihren Meistertitel oder den Bachelor Professional nennen, aber sie können auch beide Titel verwenden, so das ZDH. Beide Titel seien gleichwertig und es gebe keinen Vorrang bei der Nennung. So können sich nun Tischlermeisterinnen und -meister auch „Bachelor Professional im Tischler-Handwerk“ nennen. So ist auch die



Genderproblematik abgedämpft. Eine praktische Abkürzung, wie das etablierte „me.“ für den Meistertitel, existiert noch nicht.

Mit dem Bachelor Professional Handwerker an die Uni?

Fortbildungsabsolventen, die den Titel Bachelor Professional führen dürfen, haben dadurch auch eine Berechtigung zum Studium an einer Hochschule erlangt. Dafür müssen bei der Fortbildung allerdings zwei Kriterien erfüllt sein. Der Abschluss muss nach der Handwerksordnung beziehungsweise nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt sein sowie mindestens 400 Unterrichtsstunden umfasst haben. Dennoch können die Hochschulen noch weitere Zulassungsbeschränkungen vorschreiben. Die ZDH empfiehlt sich entsprechend den hochschulspezifischen Vorgaben für einen Studienplatz zu bewerben. Da der „Bachelor Professional“ noch jung ist, dauert es noch eine Weile, bis er sich im Alltag etabliert. Gerade bei internationalen Kontakten kann es aber von Vorteil sein, den neuen Titel schon jetzt zu führen. Ob die anderen beiden Bezeichnungen im Handwerk Anwendung finden, wird sich zeigen.

Titel beantragen

Wer Meister ist und Interesse an dem Zusatz „Bachelor Professional“ hat, kann mit seiner Handwerkskammer in Kontakt treten und eine entsprechende Bescheinigung beantragen. Zu Details und Kosten gibt die jeweilige Kammer Auskunft. Geführt werden darf der Titel laut Bundesministerium für Bildung und Forschung aber auch ohne offizielles Zusatzdokument.

i Informationen zum Bachelor Professional gibt es bei der Kreishandwerkerschaft **Emscher-Lippe-West:**
Emscherstraße 44 • 45891 Gelsenkirchen
info@kh-emscher-lippe.de • Tel. 0209 970810

WIR BAUEN DAS GLASFASERNETZ* UNSERER REGION!

GELSEN-NET
100 % IT vor Ort



* In ausgewählten Ausbaugebieten verfügbar.

www.gelsen-net.de

„Nicht nur ein Klempner!“

Von Klimaanlageeinbau über Badezimmersanierung bis hin zum Heizungs austausch: Der Handwerksberuf des Anlagenmechanikers ist vielseitig und abwechslungsreich. Anlagenmechanikerinnen und Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik arbeiten auf Kundenauftrag. Neben der Beratung und Betreuung der Kundinnen und Kunden spielt auch der nachhaltige und ökologische Aspekt eine wichtige Rolle.



› Die Abwechslung im Beruf macht mir Spaß.‹
Luca Eickmann, Auszubildender

Luca Eickmann ist im dritten Ausbildungsjahr bei der Firma Frank Steinbock in Gladbeck und Botschafter für seinen Ausbildungsberuf. Der 19-Jährige montiert und demontiert ver- und entsorgungstechnische Anlagen, Systeme und deren Komponenten sowie Rohrleitungen und Kanäle. „Die Abwechslung im Beruf macht mir Spaß. Wir bekommen morgens einen Auftrag, packen das Auto und fahren mit einem Monteur zum Kunden. Die Kundin oder der

Kunde bestimmt meinen Tagesablauf und so ist jeder Tag anders“, so der Handwerker.

Technikaffine sind hier richtig

Wer Technik, Innovation und Sorgfalt liebt, der ist beim SHK-Handwerk genau richtig. Elektrische Steuerungsgeräte, Heizungsregulierer oder Klimaanlage bieten jedem Technik-Liebhaber gewisse Herausforderungen. Außerdem ist der



Auszubildender Luca Eickmann und sein Ausbilder Ludger Kischfink sind schon jetzt ein eingespieltes Team.

Beruf der Anlagenmechanikerin und des Anlagenmechanikers umweltbewusst und nachhaltig. „Wir tauschen gerade hauptsächlich die alten Öl-Betriebenen Heizungen gegen neue, leichte und umweltschonende Geräte aus“, so Luca Eickmann. Anlagenmechanikerinnen und -mechaniker arbeiten lösungsorientiert und diagnostisch. Sie sind viel unterwegs und müssen sich verschiedensten Herausforderungen stellen.

Die Zukunft gehört dem SHK

Die Ausbildung zum Anlagenmechaniker gibt es in dieser Form erst seit 2003. Früher war der Beruf dem Gas-Wasser- Installateur und Heizungs- und Lüftungsbauer zugeordnet. Fachkräfte und Azubis werden im Handwerk immer gesucht –so auch im SKH-Gewerk. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Danach können sich Anlagenmechanikerinnen und -mechaniker sich in unterschiedliche Richtungen weiter- und fortbilden. Ein Geselle kann die Meisterprüfung anschließen oder auch eine Weiterbildung zum Techniker der Fachrichtung Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik oder Fachkraft für Solartechnik machen. Auch ein Studium der Versorgungstechnik ist möglich.

i Frank Steinbock
Installation und Heizungsbau
Tel. 02043 42458
frank.steinbock@t-online.de
www.heizung-steinbock.de



STALLMANN

Baugesellschaft seit 1896

125 Jahre

Wir sind ein familiengeführtes Unternehmen in der 4. Generation mit Frank Stallmann als Geschäftsführer. Und nunmehr mit 125 Jahren Erfahrung in den Bereichen:

- Rohbauarbeiten • Umbauarbeiten
- Sanierungsarbeiten • Isolierungsarbeiten

Wir stehen für:

- Zuverlässigkeit • Professionalität
- Persönliche Beratung und Betreuung



Nähere Informationen
www.stallmann-bau.de

Stallmann Baugesellschaft mbH
auf Instagram

@stallmannbaugmbh

Stallmann Baugesellschaft mbH

Heßlerstraße 38

45883 Gelsenkirchen

info@stallmann-bau.de

0209-41975



Auch Lehren will gelernt sein: Uwe Mialki unterrichtet angehende Ausbilder im Bildungszentrum. Die Ausbildung kann gefördert werden.

Ausbilden lernen

Wer in seinem Betrieb Fachkräfte ausbilden möchte, der muss Ausbilder werden – als Teil des Meisters oder als einzelnes Modul. Die Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West bietet die sogenannte Ausbildung der Ausbilder im Bildungszentrum an. Hier werden die notwendigen Kompetenzen in den Handlungsfeldern der Ausbildung vermittelt.

Uwe Mialki ist derzeit Dozent für die Ausbildung der Ausbilder und lehrt, praxisnahes Wissen, um die verantwortungsvolle Tätigkeit der Ausbildung der jungen Mitarbeitenden erfolgreich ausführen zu können.

Bunt gemischt

Seit 2014 macht der Diplom-Sozialwissenschaftler den Kurs, der als Modul für den Meisterkurs für alle Gewerke zugänglich ist: „Wir bilden hier alle aus. Vom Tischler über den Dachdecker bis zu den Steinmetzen“, so der 48-Jährige. Aber auch kaufmännische Angestellte sind willkommen. Zurzeit sind 25 Teilnehmende in dem Kurs, den Uwe Mialki seit April betreut. Der Nachweis des absolvierten Kurses ist notwendig, um die Ausbildung der Auszubildenden zu übernehmen.

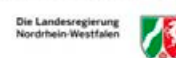
Förderung über den Bildungsscheck und Bafög

Die Ausbildung der Ausbilder kann über den Bildungsscheck oder über Aufstiegs-Bafög gefördert werden. Bei dem Auf-

stiegs-Bafög können die Förderbeiträge für den Lebensunterhalt, die Lehrgangskosten und für eine Kinderbetreuung genutzt werden. Nach erfolgreichem Abschluss muss statt dem ganzen Betrag nur ein Teil der Darlehenssumme zurückgezahlt werden. Der Bildungsscheck kann ebenfalls für den Kurs eingesetzt werden. Mit dem Programm fördert das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten aus kleinen und mittleren Betrieben. „Mit diesem Lehrgang können Betriebe dem Fachkräftemangel entgegenwirken“, appelliert Uwe Mialki. „Nur Fachkräfte können Fachkräfte ausbilden.“

BILDUNGSSCHECK - BERATUNG

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



i Bildungsscheckberatung (voraussichtlich wieder ab dem 01.07.2021)

Svenja Streich

Tel. 0209 97081-42 • E-Mail: svenja.streich@kh-emscher-lippe.de

Telefonische Erreichbarkeit: montags bis donnerstags zwischen 09:00 und 14:00 Uhr

Weitere Informationen im Internet unter:

www.weiterbildungsberatung.nrw/foerderung/bildungsscheck



Geschäftsführer Frank Stallmann mit Ehefrau Frauke Stallmann.

Generationsbetrieb wird 125 Jahre alt

Die Stallmann Baugesellschaft feiert 125-jähriges Jubiläum: „Leider können wir das nicht groß feiern, aber das holen wir nächstes Jahr alles nach“; so der Geschäftsführer Frank Stallmann.

Der 51-jährige Maurermeister betreibt die Firma seit dem Jahr 2000 und hat selbst bei seinem Vater das Handwerk gelernt. Von Rohbau, An- und Umbau über Maurerarbeiten und Sanierung bis hin zu Isolierarbeiten: Die Gelsenkirchener Firma arbeitet zusammen mit freien Architekten im Umkreis von 50 – 60 Kilometer. Zu ihren Kunden zählen Familien genauso wie Banken und Firmen. Die Stallmann Baugesellschaft ist ein waschechter Familienbetrieb: „Meine Frau habe ich hier in der Firma kennengelernt“, so der Handwerksmeister. Frauke Stallmann arbeitet im Büro und kümmert sich um Kundenanfragen und die Buchhaltung. Die insgesamt sieben Mitarbeiter sind zum Teil auch schon länger im Unternehmen als Frank Stallmann: „Einige meiner Mitarbeiter haben noch meinen Vater als Chef miterlebt und mich als Azubi“, erklärt er.

Die meisten der Mitarbeiter kommen, um zu bleiben. „Wir sind ein familiäres und enges Team.“ Womöglich ist das das große Geheimnis der 125-jährigen Firmengeschichte.

i Stallmann Bau GmbH
Hesslerstraße 38
45883 Gelsenkirchen
0209/ 4 19 75
E-Mail: info@stallmann-bau.de

HEUTE HILFSKRAFT – MORGEN FACHKRAFT
Nehmen Sie die Sicherung Ihrer Fachkräfte selbst in die Hände

Weiterbildungsförderung on the Job

Zuschüsse bis zu 100% für Weiterbildungskosten
und Arbeitsentgelt
Alle Infos unter **Fördernummer 0209 / 60 509 - 100**

**Integrationscenter
für Arbeit Gelsenkirchen
das jobcenter**



Warum Kreislaufwirtschaft?

Deutschland, 5. Mai: Dieses Datum ist zwar besonders, aber kein Grund zum Feiern, denn es markiert den diesjährigen Deutschen „Overshoot Day“. Wenn die Weltbevölkerung genauso leben würde wie wir Deutschen, wären an diesem Tag bereits alle erdlichen Ressourcen für das Jahr 2021 aufgebraucht gewesen. Dies geht hervor aus Berechnungen der Footprint Data Foundation, der York University und des Global Footprint Networks. Schon seit einigen Jahren bemüht sich die das Projekt „We #MoveTheDate“ unter Leitung des Global Footprint Networks die nationalen „Overshoot Days“ zeitlich zu verlagern. Das soll überall Menschen für mehr Nachhaltigkeit im Alltag sensibilisieren. Auch Unternehmen werden angesprochen. Von der Knappheit an ökologischen Rohstoffen ist die Wirtschaft ebenso betroffen wie Privatverbraucher. Ein Ansatz für weniger Ressourcenabhängigkeit und mehr Umweltbewusstsein ist Kreislaufwirtschaft oder „Circular Economy“. In diesem Feld wird nach natürlichem Vorbild möglichst viel

Material im Produktionskreislauf gehalten. So entsteht weniger Müll und es werden weniger Ressourcen für Neuproduktionen benötigt. Wie das Unternehmen PwC schon 2019 in einer Studie zum „Earth Overshoot Day“ erklärte, gewinnen Umweltschutz und Ressourcenschonung für Verbraucher immer mehr Bedeutung. So vermerkten auch Experten im „Statusbericht der deutschen Kreislaufwirtschaft 2020“, dass es ein großes Potenzial für kreislaufwirtschaftliches Handeln in der Mode- und Textilbranche gibt und das nicht nur für Textilunternehmen. Selbst Automobilhersteller können ihren Teil zu einer nachhaltigeren Industrie beitragen und Ressourcen schonen.

Jana Lotter



Weitere Informationen zur Kreislaufwirtschaft in Deutschland gibt es unter www.statusbericht-kreislaufwirtschaft.de

Vorreiter gesucht

Für die bundesweite Initiative „Klimaschutz-Unternehmen“ werden noch bis zum 31. Juli 2021 Mitglieder gesucht. Der Aufruf richtet sich an Unternehmen jeder Größe und Branche, die bereits aktuell Klimaschutz erfolgreich als Ziel verfolgen. „Wer zukunftsfähig wirtschaften will, muss nachhaltig denken, denn das erhöht unsere Wettbewerbsfähigkeit“, so Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier. Für erfolgreiche Umsetzung benötige man daher wegweisende Vorbilder aus der Unternehmenslandschaft. Der Bewerbungsprozess startet mit einem onlinebasierten Check auf der Website der Klimaschutz-Unternehmen e.V. Dieser gibt potenziellen Bewerbern eine schnelle Aussicht über die eigene Bewerbung. Über die Aufnahme entscheidet anschließend ein unabhängiges Expertengremium. Bei erfolgreicher Bewerbung werden die Unternehmen bei einer öffentlichen Veranstaltung in Berlin in den Verband



„Klimaschutz-Unternehmen e.V.“ aufgenommen. Dort erhalten sie auch eine Urkunde von Bundesumweltministerium, Bundeswirtschaftsministerium und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK).



Alle Infos zur Initiative und Bewerbung gibt es unter www.klimaschutz-unternehmen.de



Tschüss, Einweg-Plastik!

Der Morgenkaffee im To-Go-Becher, die Wegwerf-Nudelbox in der Mittagspause, die Plastik-Gabel beim Grillfest – Einwegplastik beherrscht den Alltag. Doch ab dem 3. Juli 2021 wird die Produktion von Einwegplastik in der gesamten EU verboten. Dazu zählen etliche Produkte wie Fast-Food-Verpackungen aus Styropor, Teller und Besteck, To-Go-Becher und Wattestäbchen. Stattdessen sollen Hersteller auf recyclebare Waren setzen. Ab 2023 sollen Lebensmittel sogar verpflichtend auch in Mehrwegbehältern angeboten werden. Dabei darf ein To-Go-Gericht in Mehrwegbehältern nicht teurer sein als ein Produkt in Einwegverpackung. Doch nicht alle Läden müssen diese Pflicht einhalten: Imbisse, Spätkauf-Läden und Kioske mit weniger als fünf Beschäftigten und maximal 80 Quadratmetern Ladenfläche sind davon ausgenommen. Ersatzweise dürfen Kundinnen und Kunden hier mitgebrachte Mehrwegbehälter befüllen lassen. Auch wird ab 2022 die Pfandpflicht erweitert. Für aktuell pfandfreie Einwegflaschen aus Kunststoff und Getränkedosen wird dann ebenfalls eine Pfandgebühr fällig.

Container sind orange.



WIR ENTSORGEN UND VERWERTEN:

- Baustellenabfälle
- Gewerbeabfälle
- Verpackungsmaterial
- Holz
- Sonderabfälle
- Aktenmaterial n. BDschG
- u.v.m.



HARMUTH

Am Stadthafen 33
45356 Essen
Tel. 0201 / 43 79 3-0
Fax 0201 / 43 79 3-106

www.harmuth-entsorgung.de | harmuth@harmuth-entsorgung.de



Verband: Markt attraktiver gestalten

Auch in der Bau- und Abbruchbranche wird das Thema Abfallwiederverwertung großgeschrieben. Nach Aussage von Andreas Pocha, dem Geschäftsführer des Deutschen Abbruchverbandes, würden durch Aufbereitung und Baustoff-Recycling bereits aktuell um die 90 Prozent der mineralischen Bauabfälle im Stoffkreislauf gehalten. Die kürzlich vom Bundeskabinett verabschiedete Spezialregelung der Mantelverordnung für Ersatzbaustoffe und Bodenschutz wird diese Quote jedoch kaum steigern, so der Verband „Das Deutsche Baugewerbe“. Dies liege überwiegend daran, dass die Regelung für die Bau-Praxis relevante Stoffe wie Bodenaushub und mineralische Bauabfälle vernachlässigt. Stattdessen konzentriert sie sich auf die Verwertung von mineralischen Abfällen aus Kraftwerken und Metallindustrie. Wie Felix Pakleppa, Hauptgeschäftsführer des Zentralverbandes Deutsches Baugewerbe, weiterhin betont, be-

freie die neue Spezialregelung aufbereitete Abfallstoffe nicht von einem negativen Ruf. „Qualitätsgesicherte Recycling-Baustoffe sind hochwertige Baustoffe und kein minderwertiger Abfall“, so Pakleppa. Damit dies sich aber auch bei allen Leuten durchsetzt, müsste der Markt für recycelte Baustoffe attraktiver und zukunftsfähiger gestaltet werden. René Hagemann-Miksits, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Verbandes Bau-Industrie, zweifelt aktuell sogar daran, ob die komplexe Neuregelung überhaupt realitätsnah und rechtssicher umsetzbar sei. Bereits jetzt rechnet Hagemann-Miksits mit spürbar steigenden Entsorgungskosten beim Straßen- und Schienenwegebau. Die Verwaltungen von Bund und Ländern sowie der Deutschen Bahn müssten dies künftig in ihre Aufträge einkalkulieren.

Jana Lotter

Einmal zum Mitnehmen, bitte!

Nicht getrennte Abfälle lassen sich häufig nur aufbereitet wiederverwenden und können – gerade bei größeren Mengen – im Handwerk zum Kostenfaktor werden. Auf der anderen Seite ist das Sortieren, beispielsweise durch Termine und Fristen, teils nicht immer einfach zu bewerkstelligen und zeitintensiv. Für kleinere Mengen unsortierter Reststoffe stellt die Essener Harmuth Entsorgung jetzt den „Nimm mich mit“ Sack bereit. Der etwa einen Kubikmeter große Gewebesack soll als spontane Entsorgungslösung für Kleinstmengen dienen. Eine Vorabsortierung sei nicht erforderlich, als Entsorgungsfachbetrieb kümmern sich die Mitarbeiter von Harmuth um die fachgerechte Entsorgung. Der Sack ist an den Betriebshöfen in Mülheim an der Ruhr und Essen als im Voraus bezahltes Pro-

dukt erhältlich und lässt sich mit nahezu allen Abfällen außer Sonderabfällen füllen. Der Container zum Mitnehmen lasse sich so falten, dass er leer auch in kleinen Transportern Platz findet. Vor Ort an der Baustelle etwa lässt er sich wiederum mit einem Gewicht von bis zu 1,3 Tonnen füllen und kommt auf die Maße 0,94 x 0,94 x 1,15 Meter. Ist der Sack voll, können Kunden die aufgedruckte Telefonnummer wählen und die Abholung erfolgt dann innerhalb von drei bis fünf Werktagen.



Weitere Informationen unter www.harmuth-entsorgung.de

Neues Leben für alte Geräte?

Bisher war die Reparatur von Elektrogeräten wie Geschirrspülern, Waschmaschinen und Kühlschränken meist aufwendiger als die Anschaffung eines neuen Geräts. Hohe Kosten für Fachpersonal, lange Bestellzeiten und komplizierte Anleitungen – das schreckt viele ab. Dem Umweltministerium zufolge müssen seit März 2021 Hersteller jedoch die Lieferbarkeit von Ersatzteilen und Reparaturanleitungen garantieren. Die sogenannte Ökodesign-Verordnung der EU sieht weiterhin vor, dass ein Ersatzteil mit allgemein zugänglichem Werkzeug und ohne weitere Beschädigung montiert werden kann. Vor kurzem forderte das EU-Parlament die Europäische Kommission auf, Verbrauchern auch ein „Recht auf Reparatur“ einzuräumen. Damit soll der Kurzlebigkeit von Elektro- und IT-Geräten wie Smartphones und Haushaltsgeräten entgegengewirkt und Müll vermieden werden. Ermöglichen sollen dies unter anderem garantiert erhältliche Ersatzteile,

eine längere Garantiedauer und ein besserer Zugang zu Informationen über Reparatur und Wartung. Ist ein Gerät aber nicht mehr zu retten, soll seine Entsorgung zukünftig einfacher vonstattengehen: Ab Juli 2022 sind alle Discounter, Supermärkte und Lebensmitteleinzelhändler verpflichtet, alte Elektrogeräte anzunehmen. Voraussetzungen dafür: eine Ladenfläche von über 800 Quadratmetern sowie der regelmäßige Verkauf von Elektroartikeln. Ist das alte Gerät unter 25 cm groß, kann es unabhängig vom Kaufort oder einem Neukauf im Laden dort abgegeben werden. Ist ein Altgerät größer, kann es im Lebensmitteleinzelhandel nur nach Kauf eines vergleichbaren Produktes zurückgegeben werden. Auch Onlinehändler sollen ihre verkauften Elektrogeräte zur fachgerechten Entsorgung zurücknehmen und dies aktiv anbieten.

Jana Lotter

REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT



**Egal was. Egal wann. Egal wo.
Entsorgung von A bis Z**

Wir holen ab, was bei Ihnen anfällt:
Abfälle zur Verwertung // Akten- und Datenvernichtung // Altholz // Bauschutt // Folien und Styropor // Asbest und Dämmmaterial // Gewerbeabfälle // Grün- und Gartenabfälle // Metallschrott // Papier und Kartonagen // Sperrmüll

Haben Sie Fragen? Wünschen Sie ein Angebot? Rufen Sie uns an!

REMONDIS Herne GmbH // Hafenstr. 4 a-b // 44653 Herne // Deutschland
T +49 2325 9492-0 // F +49 2325 9492-56 // dispo.herne@remondis.de // remondis-herne.de

**SCHON JETZT
VORMERKEN!**

Das nächste Special
in der September-Ausgabe:

Mobilität & Nutzfahrzeuge

- PKW und Nutzfahrzeuge
- Aktuelle Modelle und Entwicklungen
- Fahrzeugvorstellungen



Foto: Gunnar Assmy - AdobeStock

Bei Fragen wenden Sie sich an unseren
Medienberater Bernd Stegemann:
Tel. 02361 9061145 | stegemann.bernd@unitybox.de

Erscheinungstermin:	37. KW
Anzeigenschluss:	1. September 2021
Druckunterlagenschluss:	3. September 2021

Warm, wärmer, heiß: Neues aus der Heiztechnik



Die Heizautomaten sollen sich flexibel an verschiedenen Einsatzorten konfigurieren und sich dezentral positionieren lassen.

Die Produktfamilie der Firma Remko bekommt Zuwachs in der Wärmetechnik: Die neuen, als Baukastensystem konzipierten, Universal-Heizautomaten der Serie VRS sind in zwei Versionen und zahlreichen Größen verfügbar. Seit Mai 2021 steht die Standard-Ausführung der Serie VRS EN in elf Größen von 32 bis 543 kW zur Verfügung. Sie sollen schnelle, dem Bedarf angepasste Wärme unabhängig vom eingesetzten Brennstoff liefern.

Die Premium-Serie VRS C gibt es in sieben Größen zwischen 35 und 181 kW. Der Wirkungsgrad beider Produktreihen beträgt laut Hersteller bis zu 95 Prozent, bei den Premiumgeräten liegt er noch höher.

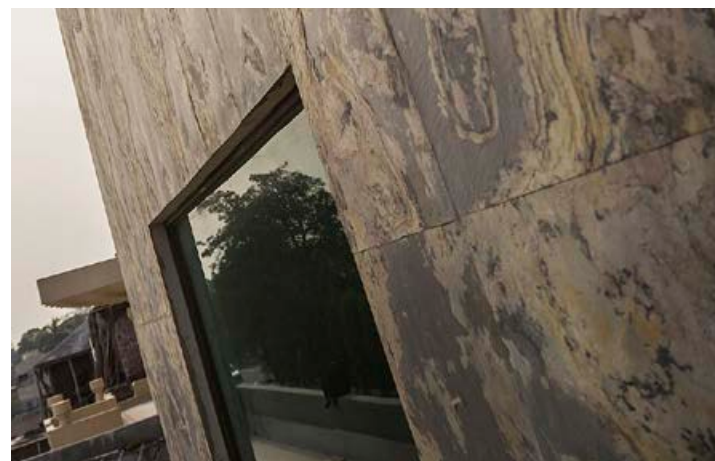
Bei der technischen Entwicklung der Heizautomaten VRS wurde laut Hersteller die Ökodesign-Richtlinie 2021 der Europäischen Union berücksichtigt. Diese besagt unter anderem, dass Bau- und Ersatzteile leicht zugänglich sein sollen, um die Langlebigkeit eines Geräts zu sichern. Das verspricht auch Remko bei seinen Produkten der Serien VRS EN und C. Zudem ist noch weiteres Zubehör wie Staub- und Luftfilter oder Ausblashauben für die neuen Modelle verfügbar. Die Geräte sollen sich flexibel an verschiedenen Einsatzorten konfigurieren und sich dezentral positionieren lassen.

Anders als bei einigen konventionellen Heizsystemen entfällt bei den VRS-Produkten die Vorlaufzeit. So würden sich die Heizautomaten im Baukastensystem neben Objekten wie Lagerhallen, Werkstätten, Sport- oder Ausstellungshallen auch für Glas- oder Foliengewächshäuser eignen. Beheizt werden können alle neuen VRS-Geräte sowohl mit Öl als auch mit Gas, was für noch mehr Flexibilität sorgt.



REMKO GmbH & Co. KG. Klima- und Wärmetechnik
www.remko.de

Furniere aus Marmor, Naturschiefer und Quarzit



Die Paneele sollen dünn, biegsam, überraschend leicht und dabei trotzdem noch immer Stein sein.

Hauchdünner Naturstein, der als Bodenbelag, Wand- und Fassadenverkleidung sowie im Küchen- und Möbelbau einsetzbar sein soll: Die Rede ist von dem Produkt Skinrock der gleichnamigen Schweizer Firma. Seit 2011 verarbeitet das Unternehmen Natursteine zu dünnen Furnieren, die sich als Bodenbelag, Wand- oder Fassadenverkleidung eignen.

Mittlerweile wird der Skinrock in über 20 Länder auf der ganzen Welt geliefert. Auch in Deutschland sitzt eine Vertriebsabteilung. Dank einer Beteiligung von rund drei Millionen Euro der österreichischen WFH GmbH baut das Unternehmen nun seine Marktposition weiter aus.

Die Herstellung der verschiedenen Skinrock-Paneele erfolgt in einem vierteiligen Arbeitsprozess. Standardmäßig sind die Platten in zwei Formaten erhältlich, jedoch können auch Übergrößen angefragt werden. Als Gesteinsdekor werden sowohl Marmor als auch Naturschiefer oder Quarzit verwendet. Witterungs- und Brandschutzprüfungen runden den Entstehungsprozess jedes Skinrock-Paneele ab. „Das erlaubt den Einsatz an Häuserfassaden ebenso wie in Innen- und Sanitärräumen oder im Möbelbau“, betont Skinrock-Gründer Ueli Stiffler.

Ein weiterer Vorteil des Schweizer Produkts gegenüber massiven Steinplatten ist seine Handhabung: Die Platten sind etwa drei Millimeter dick und wiegen nur 2,8 Kilogramm pro Quadratmeter. Trotzdem sind sie von herkömmlichem Stein nicht zu unterscheiden. So könnten bei Sanierungsarbeiten in Bädern die bestehenden Fliesen einfach mit Skinrock-Platten überklebt werden. Das spart Zeit und Anstrengung beim Bauprozess.



Skinrock AG
info@skinrock.ch
www.skinrock.ch



Iman Wahid



Parvana Saghi



Matin Rahman Zadeh Ghesmi



Mohamed Alahmad



Raed Alhasan



Arif Suluyev

Geflüchteten Zukunfts- aussichten geben

Die Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West hat auch in diesem Jahr junge Menschen im Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF).

Seit 2016 bietet die KH ELW jungen Flüchtlingen die Chance in einen Handwerksbetrieb vermittelt zu werden. Das, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) finanzierte, Programm ermöglicht durch eine ganzheitliche Umsetzung von Berufsberatung, praktischer Berufsorientierung und Bewerbungstraining, sprachlicher und fachlicher Kenntnisvermittlung (Werkstattphase und Betriebsphase) sowie sozialpädagogischer Betreuung eine Verbesserung der sozial-integrativen Lebenslage und beruflicher Perspektive für Geflüchteten und Zugewanderten mit besonderem Förder- und Sprachunterstützungsbedarf.

i Interessierte und ausbildungswillige Betriebe können sich an die Projektleitung Svenja Streich unter 0209 97081-42 oder per E-Mail an svenja.streich@kh-emscher-lippe.de wenden. Weitere Informationen zum Programm finden Sie unter dem Begriff „Berufsorientierung für Flüchtlinge bei der KH“ auf der Homepage: www.kh-emscher-lippe.de/bildungszentrum/massnahmen-und-projekte



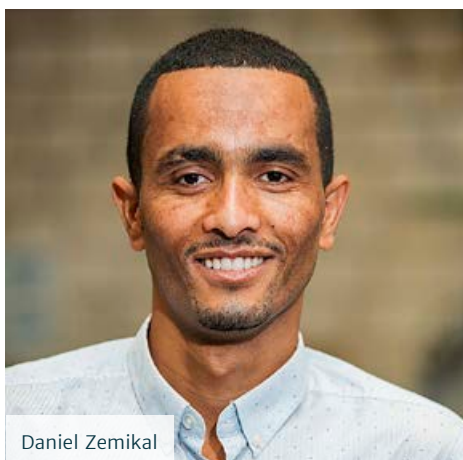
Akeem Israel Owolabi



Ali Youssef



Hamza Rasoul



Daniel Zemikal



Dyar Khalaf



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




Sie möchten Versorgungslücken umgehen. Wir zeigen Ihnen den sichersten Weg.

Das Versorgungswerk ist die Selbsthilfeeinrichtung Ihres örtlichen Handwerks. Bewährter Partner des Versorgungswerkes ist die berufsständische SIGNAL IDUNA Gruppe. Durch ein spezielles Vorsorgeprogramm schließt das Versorgungswerk Lücken in der sozialen Absicherung der selbstständigen Handwerksmeister, ihrer Arbeitnehmer und Angehörigen.

Generalagentur Martin Michalak
im Haus der Kreishandwerkerschaft
Emscherstr. 44, 45891 Gelsenkirchen
Telefon 0209 880048-62



SIGNAL IDUNA 
 gut zu wissen



Ghosting: Wenn neue Mitarbeiter sich in Luft auflösen

Wenn neue Mitarbeiter plötzlich nicht mehr zur Arbeit kommen oder die Stelle nicht antreten, spricht man von Ghosting. Als Arbeitgeber müssen Sie reagieren.

Im Bewerbungsprozess, am ersten Arbeitstag oder in den ersten Wochen taucht ein Bewerber plötzlich nicht mehr auf und ist – wie ein Geist – nicht erreichbar. Wenn bereits ein Arbeitsvertrag unterschrieben wurde, müssen Sie als Arbeitgeber kündigen, denn das Ghosting löst den Vertrag nicht auf. Eine Klage auf Schadenersatz ist theoretisch denkbar. Die Erfolgschancen sind jedoch gering. Finanzielle Entschädigung können Sie verlangen, wenn Sie eine Vertragsstrafe für Nichtantritt des Arbeitsplatzes in den Arbeitsertrag aufnehmen. Das Vorstellungsgespräch lief gut, der Arbeits- oder Ausbildungsvertrag ist unterschrieben, am nächsten Ersten soll der neue Azubi oder Mitarbeiter anfangen. Aber: Er kommt nicht und ist nicht zu erreichen. Dieses Phänomen nennt man Ghosting. Der Begriff ist eher aus Dating-Portalen bekannt, aber meint auch im Job das Gleiche: Eine Person, zu der schon ein gewisses Vertrauensverhältnis aufgebaut wurde, verschwindet spurlos wie ein Geist.

Dies ist kein neues, aber ein zunehmendes Phänomen. Viele Arbeitgeber haben schon erlebt, dass sich Bewerber während des Einstellungsprozesses oder zum ersten Arbeitstag in Luft auflösen. Es können erhebliche Kosten entstehen, wenn ein neuer Mitarbeiter nicht erscheint. Was können betroffene Arbeitgeber also tun? Wenn im Bewerbungsverfahren ein aussichtsreicher Kandidat plötzlich nicht mehr erreichbar ist, ist wenig zu machen. In der Regel ist ja noch kein materieller Schaden entstanden. Selbst wenn der Bewerber den Eindruck vermittelt hat, die Stelle annehmen zu wollen – etwa per Mail oder mündlich vor Zeugen – ist die Aussicht auf Schadenersatz unrealistisch, denn der Arbeitgeber muss nicht nur den Schaden beweisen, sondern auch, dass er mit dem Verschwinden des Bewerbers zusammenhängt. In der Praxis dürfte das kaum möglich sein. Wenn aber bereits ein Arbeitsvertrag unterschrieben wurde und der Neue am ersten Arbeitstag trotzdem nicht kommt stellt sich die Sache anders dar. Allerdings nicht für den verschwundenen Bewerber, der zwar seine Arbeitskraft nicht wie vertraglich festgelegt zur Verfügung stellt, sondern für den Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber muss handeln, wenn ein neuer Mitarbeiter am ersten Arbeitstag nicht erscheint oder nach wenigen Tagen der Arbeit unentschuldig fernbleibt und nicht erreichbar ist, denn das Nichterscheinen eines Mitarbeiters löst den Arbeitsvertrag nicht. Im schlimmsten Fall kann es passieren, dass ein solcher Geist-Mitarbeiter nach zwei Monaten auftaucht und wieder arbeiten will. Darauf hätte er dann auch ein Recht. Um ein Arbeitsverhältnis zu lösen, bedarf es einer

schriftlichen Kündigung mit Originalunterschrift. Daher sollte schon am ersten Fehltag eine schriftliche Aufforderung an den Mitarbeiter geschickt und die Gehaltszahlung eingestellt werden. Die Aufforderung sollte bereits die Kündigung in Aussicht stellen, denn dann kann sie als Abmahnung gewertet werden. Wenn der Mitarbeiter sich auch dann nicht rührt, muss die schriftliche (fristlose) Kündigung erfolgen, um das Arbeitsverhältnis zu lösen.

Wenig Aussicht auf Erfolg hat wohl auch hier eine Schadenersatzklage, denn der Betrieb muss belegen, dass beispielsweise ein Auftrag nicht angenommen oder fertiggestellt werden konnte und dadurch ein materieller Schaden entstanden ist. Das wird bei einem neu eingestellten Mitarbeiter nur schwer beweisbar sein.

Die Gründe für Ghosting wurden in einer amerikanischen Studie untersucht. Mehr als die Hälfte der Befragten, die zugegeben hatten, schon einmal gehostet zu haben, sagten, ihnen hätte der angebotene Job nicht zugesagt, 40 Prozent hatten ein besseres Angebot, 23 Prozent hatte der Bewerbungsprozess zu lange gedauert. Auf die Frage, warum sie nicht einfach abgesagt oder gekündigt hätten, antwortete ein gutes Viertel, sie hätten sich nicht getraut. 13 Prozent gaben an, sie hätten Kommunikationsprobleme gehabt und elf Prozent sagten, sie hätten nicht gewusst, was sie tun sollten. Ghosting scheint auch in Deutschland eher ein Phänomen bei jüngeren Bewerbern zu sein, die einerseits nicht so entscheidungs- und konfliktfähig sind, sich aber andererseits angesichts des Fachkräftemangels den Job aussuchen können. Wieder anderen sei möglicherweise gar nicht klar, dass sie mit einer Zusage oder einer Unterschrift eine Verpflichtung eingehen, die man kündigen muss. Ghosting ist durch den Arbeitgeber kaum zu verhindern. Vorbeugen kann man in jedem Fall indem man das Bewerbungsverfahren klar und zügig umsetzt. So weiß der Bewerber, dass Interesse vorhanden ist und orientiert sich nicht anders. Außerdem kann der Chef dem Bewerber klar machen, dass er mit der neuen Arbeitskraft fest rechnen kann. Gerade bei Azubis kann es helfen, in der Zeit zwischen Vertragsunterschrift und Arbeitsbeginn den Kontakt zu halten. Wird ein Arbeitsvertrag mit einer Fachkraft geschlossen, kann der Arbeitgeber außerdem eine Vertragsstrafe aufnehmen, die den Mitarbeiter zu Strafzahlungen verpflichtet, sollte er den Vertrag nicht erfüllen. Hier ist es wichtig, dass diese Klausel rechtlich sauber formuliert ist, sonst ist sie unwirksam. Die Strafe darf nicht höher ausfallen als das Gehalt, das der Arbeitgeber bis zum nächstmöglichen Kündigungszeitpunkt zahlen muss.

Egbert Streich

Angekündigte Krankheit rechtfertigt die Kündigung

Droht ein Mitarbeiter mit Krankheit, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Ein Mitarbeiter wurde nach einem Streit mit seinem Chef für zwei Tage von der Arbeit freigestellt. Doch dann überlegte der Chef es sich anders und bestellte den Mitarbeiter für den zweiten Tag ausdrücklich zur Arbeit, um ein Gespräch über einen Aufhebungsvertrag zu führen. Doch dieser lehnte ab und reagierte mit den Worten, er könne ja auch krank werden. Noch am selben Tag stellte der Chef die fristlose Kündigung aus. Am nächsten Tag meldete sich der Mitarbeiter tatsächlich krank und klagte gegen die Kündigung.

Das Landesgericht Rheinland-Pfalz entschied im Sinne des Arbeitgebers. Dass der Mitarbeiter seiner Drohung Taten folgen ließ, spielte für die Richter keine Rolle. Sie werte-

ten die angekündigte Krankheit des zu dem Zeitpunkt der Ankündigung gesunden Mitarbeiters als erhebliche Pflichtverletzung. Er habe versucht, seine Interessen durch eine rechtswidrige Drohung gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, so die Richter. Ein derartiges Vorgehen sei mit den Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis unvereinbar und könne den erforderlichen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen. (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.07.2020, Az. 8 Sa 430/19) Fazit: Die Ankündigung einer zukünftigen Krankheit ist für den Arbeitgeber nicht hinnehmbar. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit tatsächlich erkrankt sein sollte. So urteilte in einer früheren Entscheidung auch schon das LAG Hamm (Urteil vom 14. August 2015, Az. 10 Sa 156/15).
Egbert Streich



Kündigung wegen Überschreitung der Höchstarbeitsgrenze durch Zweitjob

Hauptberuflich arbeitet ein Arbeitnehmer 35 Stunden pro Woche. Im Laufe der Zeit wird seine Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden hochgesetzt. Im Jahr 2000 nimmt der Mann dann einen Zweitjob auf. Mit seinem zweiten Arbeitgeber einigt er sich auf einen monatlichen Arbeitszeit von 60,5 Stunden. 2018 kündigt der zweite Arbeitgeber dem Mitarbeiter fristlos. Der Arbeitsvertrag sei wegen der Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nichtig, so die Begründung. Der Mitarbeiter hält die Kündigung für unwirksam und klagt.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg (LAG) gibt dem Arbeitgeber Recht. Laut Arbeitsschutzgesetz sind die Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen. Durch die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit im ersten Arbeitsverhältnis kam der angekündigte Mitarbeiter auf eine Wochenarbeitszeit von 53,46 Stunden, errechnete das Gericht. Damit sei die wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden dauerhaft überschritten worden und das Arbeitsverhältnis nichtig. Mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellte das LAG fest, dass immer „der zeitlich gesehen zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag nichtig ist, der zur Überschreitung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit führt“. Laut Urteil besteht in dem Fall kein Kündigungsschutz. Das bedeutet, der Arbeitgeber konnte das fehlerhafte Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. LAG Nürnberg, Urteil vom 19. Mai 2020, Az. 7 Sa 11/19
Egbert Streich



Entwickeln Sie Ihre Designfähigkeiten

Gestalterische Weiterbildung

Das HBZ Münster bietet Ihnen eine optimale Umgebung für die Entwicklung Ihrer Gestaltungskompetenz.

- Ideenfindung, Konzepterstellung und -umsetzung
- Anwendung praxisnaher Designmethoden
- Entwicklung komplexer, gestalterischer Projekte

Informieren Sie sich noch heute.

HBZ Münster. Wir bilden das Handwerk weiter.

Neu! Viele Kursinhalte als Live-Online-Unterricht

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

www.hbz-bildung.de/gestaltung



Lothar Alexander-Kube

Alter: 74
Beruf: Steinmetz und Steinbildhauermeister
Schulabschluss: Ing. Schule
Familienstand/Kinder: verheiratet
Sternzeichen: Zwilling
Hobbys: Tennis, Volleyball, Gartenarbeit

20 Fragen an Lothar Alexander-Kube

Stellvertretender Obermeister Steinmetz- und Steinbildhauer-Innung für Gelsenkirchen und das Vest Recklinghausen

Meinen Beruf liebe ich, weil ...
er sehr abwechslungsreich ist.

Mein Traumberuf als Kind war ...
Elektro-Ingenieur.

Meine Kolleginnen und Kollegen schätzen an mir ...
meine Freundlichkeit.

Als stellvertretender Obermeister der Steinmetz- und Steinbildhauer-Innung zu arbeiten ist besonders spannend, weil... die Arbeit sehr abwechslungsreich ist und man immer das persönliche Gespräch mit dem Kunden führt.

Ich schätze an meinen Kolleginnen und Kollegen...
ihre Zuverlässigkeit.

Am Handwerk schätze ich ...
Vielfalt.

Ich gerate in Rage, wenn...
ich Fehler mache.

Ich tanke auf, wenn ...
ich Gartenarbeit mache.

Ich lebe gern im Ruhrgebiet, weil ...
es sehr vielfältig ist.

Wenn nicht hier, ...
würde ich am liebsten an der See leben.

Urlaub mache ich am liebsten ...
an der See.

Auf eine einsame Insel muss mit ...
eine gute Flasche Wein und Schokolade.

Mein größtes Laster ist ...
Schokolade.

Drei Dinge, die ich am meisten hasse, sind: Unzuverlässigkeit, Lügen und Unordnung.

Drei Wünsche, die mir eine Fee erfüllen soll: Gesundheit, Glück und Zufriedenheit

Mein Lieblingsbuch ist ...
Fachzeitschrift / -literatur des Verbandes

Im Theater/Kino/TV sehe ich mir am liebsten ... Motorsportsendungen an.

Für einen Tag möchte ich in der Haut von ...
einem Politiker stecken.

Mein Lebensmotto ist:
Immer aufgeschlossen sein.

Als Henkersmahlzeit...
Nudeln.

Impressum



**KH AKTUELL –
Offizielles Magazin der
Kreishandwerkerschaft
Emscher-Lippe-West**

Herausgeber:
Kreishandwerkerschaft
Emscher-Lippe-West
Emscherstr. 44 · 45891 Gelsenkirchen
Tel. 0209 97081-0

Verlag:
RDN Verlags GmbH
Fachverlag für Wirtschaftspublizistik
Anton-Bauer-Weg 6
45657 Recklinghausen
Tel. 02361 490491-10
Fax: 02361 490491-29
www.rdn-online.de
E-Mail: redaktion@rdn-online.de

Chefredaktion:
Stefan Prott

Redaktion:
Egbert Streich (verantw. für den Inhalt)
Jonas Alder, Claudia Schneider,
Sandrine Seth, Jana Lotter

Anzeigen:
Bernd Stegemann
Tel. 02361 9061145
Fax: 02361 5824190
E-Mail: stegemann.bernd@unitybox.de

Titelfoto: istockphoto.com/erhui1979

Gestaltungskonzept und Layout:
Sanja Nikolovski, Jens Valtwies,
Karl-Hermann Hildebrandt

Satz und Lithografie:
Typoliner Media GmbH

Druck und Vertrieb:
Silber Druck, Lohfelden

Bezugsbedingungen:
Für die Innungsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Einzelbezug über die Kreishandwerkerschaft ELW zum Preis von 2,- Euro.

Erscheinungstermin: Vierteljährlich –
März, Juni, September, Dezember

Anzeigenschluss:
Jeweils am 15. des Vormonats.
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 13.
Nachdruck – auch auszugsweise –
nur unter Quellenangabe und mit
Belegexemplar an den Verlag.



HOLZ-MEYER

GE-BAUSUPERMARKT • HOLZGROSSHANDLUNG

DESSAUERSTRASSE 62 • 45886 GELSENKIRCHEN

www.holz-meyer.de • Telefon: 0209/9235090 • Telefax: 0209/9235095

IHR FACHMARKT RUND UM HAUS UND GARTEN!



Das nächste Special
in der September-Ausgabe:

Büroorganisation und IT

- Nützliche Tipps und Tricks
- Die passende IT
im Büroalltag

**SCHON JETZT
VORMERKEN!**



Foto: Picture Factory

Bei Fragen wenden Sie sich an unseren
Medienberater Bernd Stegemann:
Tel. 02361 9061145 | stegemann.bernd@unitybox.de

Erscheinungstermin: 37. KW
Anzeigenschluss: 1. September 2021
Druckunterlagenschluss: 3. September 2021



Eindruck hinterlassen ist einfach.



[sparkasse.de](https://www.sparkasse.de)

**Wenn man eine Visitenkarte
hat, mit der man auch zahlen
kann.**

Mit der Sparkassen-Kreditkarte Business sind Sie und Ihre Mitarbeiter immer und überall bestens ausgestattet. Darüber hinaus wird Ihre Kreditkarte dank integriertem Firmenlogo zum perfekten Aushängeschild für Ihr Unternehmen.

Wenn's um Geld geht
 **Sparkassen**
Bottrop
Gladbeck
Gelsenkirchen