



DUISBURGER HANDWERK

Das Magazin der Kreishandwerkerschaft Duisburg und ihrer Innungen

Karriere im Handwerk? Auf jeden Fall!

Die Wissenschaft sagt: Eine grundsätzliche Trendwende hin zur Ausbildung ist erkennbar. Auch im Handwerk.
Seite 12

Die Zukunft im Blick

Michael Dicke ist neuer Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Duisburg
Seite 6

Italienische Couture in Moers

Sebastiana Di Francesco Marchionna ist Schneiderin aus Leidenschaft
Seite 18



DUISBURGER HANDWERK

Das Magazin der Kreishandwerkerschaft Duisburg und ihrer Innungen

Karriere im Handwerk? Auf jeden Fall!

Die Wissenschaft sagt: Eine grundsätzliche Trendwende hin zur Ausbildung ist erkennbar. Auch im Handwerk.
Seite 12

Die Zukunft im Blick

Michael Dicke ist neuer Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Duisburg
Seite 6

Italienische Couture in Moers

Sebastiana Di Francesco Marchionna ist Schneiderin aus Leidenschaft
Seite 18

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

Erscheinungstermin: 06. September 2023

Anzeigenschluss: 18. August 2023

Druckunterlagenschluss: 21. August 2023

Bei Fragen wenden Sie sich an unsere

Medienberaterin Monika Droege

Tel. 0234 - 9214111

monika.droege@skala.de



Der Motor des Wandels

Alles im Wandel, oder? Energie- und Wärmewende, Zinswende und der damit verbundene Einbruch beim Wohnungsbau, demographischer Wandel... das alles gleichzeitig! Was Experten als die „großen Transformationsprozesse unserer Zeit“ beschreiben, ist im Handwerk Alltag. Denn viele Gewerke spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, den gewünschten oder notwendigen Wandel in die Realität umzusetzen.

Dass bei der Entwicklung des umstrittenen Gebäudeenergiegesetzes die Sicht der Praktiker zu wenig beachtet wurde, hat inzwischen auch das Bundeswirtschaftsministerium anerkennen müssen: Weil beim forcierten Einbau von hunderttausenden Wärmepumpen zu viele Fragen ungeklärt waren, wurde die Verabschiedung des Gesetzes verschoben. Wie auch immer die Diskussion weitergeht: Das Handwerk ist bei der Wärmewende unverzichtbar – aber es braucht klare und realistische Vorgaben. Und so geht es weiter: Ob bei Photovoltaik, Wärmedämmung, E-Mobilität oder dem barrierefreien Umbau der Wohnungen für eine alternde Gesellschaft: Immer ist das Handwerk beteiligt – und zwar angefangen von der Beratung über die fachgerechte Auslegung und Installation bis hin zu Service, Wartung und Nachbetreuung. Das alles kann nur gelingen, wenn genügend kluge Köpfe und geschickte Hände daran mitwirken. Insofern bekommt die Sorge um

Fachkräfte und Nachwuchs im Handwerk eine gesamtgesellschaftliche Dimension: Nur wenn es gelingt, mehr Menschen für eine Tätigkeit in Handwerksberufen zu gewinnen, können wir die großen Transformationen tatsächlich in dem gebotenen Tempo schaffen – und fit werden für das 21. Jahrhundert.

Zum Glück gibt es positive Anzeichen: Erstmals seit vielen Jahren nimmt die Bereitschaft, eine Ausbildung im Handwerk zu beginnen, wieder zu. Und immer mehr Studierende erkennen, dass eine Karriere im Handwerk eine sehr attraktive Alternative zu einem Studium sein kann, das ins Stocken geraten ist (siehe unser Titelthema ab Seite 10).

Politik und Gesellschaft sollten sich dafür einsetzen, dass berufliche und akademische Bildung endlich als gleichwertig gelten. Nur so kann die Bildungswende gelingen, die letztlich Voraussetzung für viele weitere „Wenden“ ist.

Stefan Prött
Chefredakteur



Inhalt

Splitter

- 04 Aktuelle Meldungen und Neuigkeiten rund um die Kreishandwerkerschaft

Aktuelles

- 06 Interview: „Mein Vater war Dachdecker und Obermeister“
- 08 Interview: „Das Ziel ist die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit“

SCHWERPUNKT

- 10 Karriere im Handwerk? Auf jeden Fall!
- 15 Interview: Attraktiv als Unternehmen

Neue Märkte

- 16 Google Zukunftswerkstatt im Netzwerk
- 17 Digitaler Graben im Büro

Innungen

- 18 Italienische Schneiderkunst am Niederrhein
- 20 Interview: „Das Gesetz scheint mir ideologisch getrieben“

Marktplatz

- 22 Landesbeirat verabschiedet langjährige Mitglieder | Kreativ und innovativ
- 23 Neue Ausbildung: Caravaning- und Reisemobiltechniker | Profilicht erleichtert das Arbeiten im Handwerk

Special

- 24 Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz
- 28 Personal und Fachkräfte

Unter uns

- 30 Viele Einblicke ins Handwerk
- 33 Trauer um Ehrenobermeister Reiner Lenk | Silberner Meisterbrief für Jörg Oppenberg

Recht

- 32 Neue Regeln bei Teilzeitarbeit und Befristungen

Zuletzt

- 34 20 Fragen an Brigitte Götz-Paul | Impressum

ZVDH rechnet mit 2.500 zertifizierten Photovoltaikmanagern bis Ende des Jahres

PV und Co.: Dachdecker sind zuversichtlich

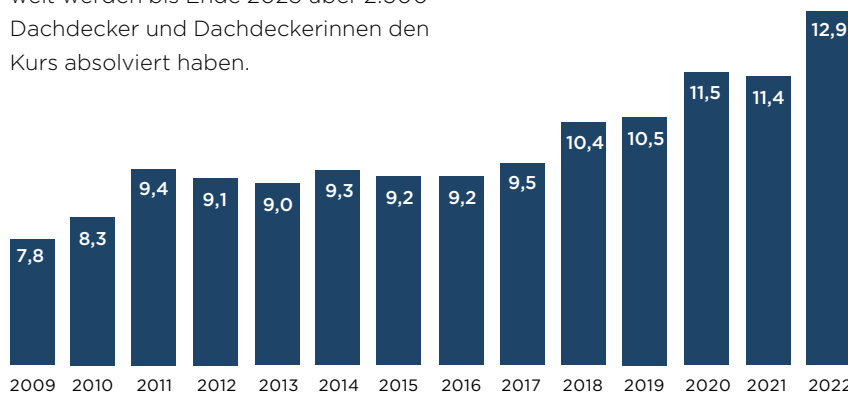
Obwohl die Baubranche insgesamt mit dem Einbruch des Wohnungsneubaus zu kämpfen hat und davon auch etliche Betriebe des Dachdeckerhandwerks betroffen sind, blickt der überwiegende Teil des Handwerkszweigs zu Beginn des Jahres 2023 dank anhaltender Nachfrage optimistisch nach vorn, so der Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks (ZVDH). Die Zuversicht resultiert vor allem aus der Erkenntnis, dass das Dachdeckerhandwerk maßgeblich an der Energiewende beteiligt sein wird. „Denn für das Erreichen der gesteckten Klimaziele ist eine deutliche Zunahme der Maßnahmen bei der energetischen Gebäudesanierung und bei der Errichtung von Photovoltaik-Anlagen unabdingbar“, so der Verband. Bei abgeschwächten, aber immer noch vergleichsweise hohen Preissteigerungsraten könnte das Jahr 2023 für das Dachdeckerhandwerk einen weiteren nominalen Umsatzzuwachs zwischen 7 und 10 Prozent bringen, meint Felix Fink, Diplom-Ökonom beim ZVDH. Das Dachdeckerhandwerk erzielte 2022 einen Gesamtum-

satz von 12,95 Milliarden Euro, im Vergleich zu 2021 bedeutet das einen Zuwachs von 13,6 Prozent oder 1,55 Milliarden Euro. Bezüglich PV hätten die Unternehmen ihren Auftrag verstanden, so der ZVDH. Sie bereiteten sich in einer breit angelegten 40-stündigen Weiterbildungsmaßnahme zum „ZVDH-zertifizierten Photovoltaikmanager im Dachdeckerhandwerk“ auf Gegenwart und Zukunft vor. Bundesweit werden bis Ende 2023 über 2.500 Dachdecker und Dachdeckerinnen den Kurs absolviert haben.



Foto: ZVDH

Felix Fink, Diplom-Ökonom beim ZVDH



Umsatz der deutschen Dachdeckerbetriebe (Mrd. Euro)

Quelle: ZVDH-Steckbrief Mai 2023

IHK-Delegation sprach in Berlin mit Politikern

Kritik an ausufernder Bürokratie

Duisburg und der Niederrhein haben die Chance, Vorreiter für grüne Industrie zu werden. Aber die Zeit drängt: Besonders in Berlin müssen dafür schnell die Weichen gestellt werden. Das machten rund 20 Unternehmer aus der Region bei Gesprächen mit Politikern in der Hauptstadt deutlich. „Schon heute ist Duisburg die deutsche Wasserstoff-Hauptstadt. Unsere Region ist zudem eine wichtige Drehscheibe für die Logistik. Ausufernde Bürokratie und langsame Verfahren bremsen uns aber immer wieder aus“, erklärte Werner

Schaurte-Küppers, Präsident der Niederrheinischen IHK. So arbeiten die Unternehmen daran, Wasserstoff im großen Maßstab für eine klimafreundlichere Industrie nutzen zu können. Dafür braucht es aber neue Anlagen – und der Weg zur Genehmigung ist lang: „Die Prozesse sind bei neuen Anlagen oft noch komplizierter als sonst. Wir brauchen schnelle Entscheidungen, die Innovationen möglichen machen“, so Werner Schaurte-Küppers. Ein wichtiges Thema in Berlin war auch das Verkehrsnetz: „Wenn unsere Häfen schwer zu erreichen sind, weil die Brücken kaputt sind, dann bleiben die Güter auf der Straße stecken. Die gewünschte Verladung auf Schiff und Bahn klappt dann nicht. Das schadet unserer Wirtschaft“, mahnte Dr. Stefan Dietzfelbinger, Hauptgeschäftsführer der IHK. Anlass für diesen Hinweis bot auch die Sperrung der Uerdinger Rheinbrücke für Lkw mit mehr als 30 Tonnen.

Hallenkonstruktionen mit Holzleim-Binder F-30B



Typen o. angepasst mit Dacheindeckung + Rinnenanlage, prüffähiger Statik, mit + ohne Montage. Absolut preiswert! Reithallentypen 20/40 m + 20/60 m besonders preiswert! *1000-fach bewährt, montagefreundlich, feuerhemmend F-30B
Timmermann GmbH – Hallenbau & Holzleimbau
 59174 Kamen | Tel. 02307-4484 | Fax 02307-40308
 www.hallenbau-timmermann.de | E-Mail: info@hallenbau-timmermann.de

In Rheinhausen entsteht eine Kita als Modulbau in Hybridbauweise.

Pilotprojekt mit Stahl und Holz

Los geht's im Rheinhausener Herkenweg: Die GEBAG hat mit dem Spatenstich Ende April den Startschuss für einen Kita-Neubau gegeben, den die kommunale Baugesellschaft im Auftrag des „Sondervermögen Kinder- und Jugendbereich Duisburg (SVK)“ errichtet. Die GEBAG ist im Rahmen eines Betriebsführungsvertrags mit der technischen und kaufmännischen Geschäfts- und Betriebsführung des Sondervermögens beauftragt und kümmert sich um die Errichtung, Sanierung und Bewirtschaftung aller städtischen Kitas. Die viergruppige Kindertagesstätte wird in Modulbauweise errichtet, ein effizientes Verfahren, das eine optimierte Bauzeit ermöglicht. Die Kita kann daher voraussichtlich schon Anfang des kommenden Jahres in Betrieb gehen.

„Wir realisieren hier in Rheinhausen keinen ‚gewöhnlichen‘ Modulbau – hier entsteht ein absolutes Pilotprojekt“, betonte GEBAG-Geschäftsführer Bernd Wortmeyer. „Erstmals errichten wir einen Modulbau in Stahl-Holz-Hybridbauweise. Dabei sind Querträger sowie die Außen- und Innenwände aus Holz und nicht aus Stahl oder Gipskarton.“ Dies sei für die GEBAG das erste Projekt dieser Art. Das SVK investiert rund 4,34 Mio. Euro in den Neubau.



Foto: Uwe Köppen

Spatenstich für die neue Kita im Herkenweg in Rheinhausen - mit (v.l.) Duisburgs Oberbürgermeister Sören Link, Stadtdirektor und SVK-Betriebsleiter Martin Murrack, GEBAG-Geschäftsführer Bernd Wortmeyer, Sandra Altmann (Prokuristin der GEBAG und Betriebsleiterin SVK) und Ferdi Seidelt (stellvertretender Bezirksbürgermeister).

Neue Leitfäden zum Teiletausch bei E-Bikes

Was dürfen Fahrradwerkstätten an E-Bikes (Pedececs / E-Bike 25 und schnelle S-Pedececs / E-Bike 45) verändern? Bei welchen Bauteilen und bei welchem Zubehör braucht es gegebenenfalls die Freigabe der Fahrzeughersteller bzw. der Systemanbieter? Schon seit 2015 beschäftigt sich die Fahrradbranche intensiv mit diesem Thema und hat zuletzt 2018 Handlungsempfehlungen herausgegeben. Nun war es – laut Bundesinnungsverband Zweirad-Handwerk – Zeit für eine Aktualisierung. Führende Institute und Verbände haben in einer Arbeitsgruppe die Empfehlungen angepasst, um Fahrradwerkstätten, aber auch Verbrauchern Orientierung und

Sicherheit zu geben. Ein Ergebnis der „Arbeitsgemeinschaft Bauteiletausch an E-Bikes und Pedececs“ sind Tabellen, in denen der Austausch von Bauteilen in verschiedene Kategorien behandelt wird. Der Hintergrund: Sowohl der Austausch von Verschleißteilen als auch individuelle Anpassungen sind bei Fahrrädern schon lange eine Selbstverständlichkeit. Bei E-Bikes gilt es genauer hinzuschauen. Hier dürfen bestimmte Bauteile nicht ohne Weiteres getauscht werden.



www.zweiradverband.de

MEINE.CREDITREFORM.DE

**SO EINFACH
KOMME ICH AN
MEIN GELD**

meine
Creditreform

Meine Creditreform ist die einfache Online-Lösung für Bonitätsauskunft und Inkasso.

Creditreform Duisburg/Krefeld
Wolfram GmbH & Co. KG
vertrieb@duisburg.creditreform.de
Tel. 0203/92887-10
www.creditreform.de/duisburg

„Mein Vater war Dachdecker und Obermeister“

Seit dem 1. April hat die Kreishandwerkerschaft Duisburg einen neuen Geschäftsführer. Michael Dicke ist Ökonom und mit dem Handwerk schon seit Kindertagen eng verbunden.



MICHAEL DICKE

Persönliches:

Alter: 54 Jahre
 Familie: verheiratet, zwei Söhne
 Wohnort: Radevormwald im Bergischen Land

Berufliches:

- Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann
- Studium der Wirtschaftswissenschaften, Abschluss Dipl.-Ökonom
- 14 Jahre im filialiserten Einzelhandel
- 10 Jahre Berufsverband der Aktuarien (Versicherungsmathematiker) in Köln
- 5 Jahre Unternehmensberatung (studienbegleitend)
- 2 Jahre Vertrieb
- seit 1. April 2023 im neuen Amt bei der Kreishandwerkerschaft

Herr Dicke, wie waren die ersten Wochen und Monate bei der Kreishandwerkerschaft Duisburg?

Die ersten Wochen waren vor allem sehr abwechslungsreich und interessant. Inhaltlich lag der Fokus zunächst darauf, die Kolleginnen und Kollegen der Kreishandwerkerschaft und der angeschlossenen Organisationen kennenzulernen und einen ersten Einblick in die jeweiligen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche zu erhalten. Natürlich war es mir zudem wichtig, Kontakte zu knüpfen und in den direkten Austausch zu gehen, insbesondere mit unseren Mitgliedern und den Obermeistern. Ich bin bei allen Beteiligten auf große Offenheit und Unterstützungsbereitschaft gestoßen, was mir den Einstieg sehr erleichtert hat.

Was haben Sie sich für das erste Jahr vorgenommen?

Mir persönlich habe ich auf die Fahne geschrieben, möglichst schnell sattelfest in den wesentlichen Themenbereichen und Disziplinen zu werden. Auf dieser Basis können wir dann im Einzelnen gemeinsam ableiten, wie wir die Prozesse für unsere Innungsmitglieder, das Ehrenamt und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich unterstützen und ausbauen können. Eine wichtige Leitfrage in diesem Zusammenhang: Welche zeitgemäßen Technologien und Werkzeuge können an welcher Stelle sinnvoll eingesetzt werden?

Welche Beziehung haben Sie zum Handwerk – die neue Aufgabe ausgenommen?

Mit dem Handwerk bin ich vor allem durch mein Elternhaus eng verbunden. Mein Vater hatte den Dachdeckerbetrieb seines Vaters weitergeführt und engagierte sich auch ehrenamtlich. So war er viele Jahre als Innungsoberrmeister und im Vorstand einer Kreishandwerkerschaft tätig.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen für das Handwerk?

Unabhängig von den aktuellen Krisen und dem Kraftakt, den das Handwerk zur Bewältigung der Auswirkungen aufbringen muss, liegt eine der größten Herausforderung sicherlich darin, geeigneten Nachwuchs zu generieren. Auch wenn dieses Thema schon Jahrzehnte alt ist, wird es sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und zunehmender Konkurrenz unter den Arbeitgebern noch einmal gravierend zuspitzen. Es wird zudem immer wichtiger werden, mit der fortschreitenden Digitalisierung Schritt zu halten und aus den vielfältigen Möglichkeiten individuell abzuleiten, welche Technologie oder App für den eigenen Betrieb einen entscheidenden Nutzen bringt.

Wie schätzen Sie das Potenzial der Region ein?

Generell eröffnet Strukturwandel auch immer große Chancen für Neues, was in der Umsetzung zu Investitionen und Folgeinvestitionen führt – mit entsprechend positiven langfristigen Auswirkungen. Die Immobilienpreise sind im Bundesvergleich und gegenüber den Nachbarzentren Düsseldorf und Köln günstig und das Renditepotenzial wird in diesem Bereich – trotz aktuell schwieriger Rahmenbedingungen – überdurchschnittlich hoch bewertet.

Was wünschen Sie sich für die Zusammenarbeit mit den Innungen und Betrieben?

Ich wünsche mir natürlich eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit und weiterhin Offenheit, Interesse und einen regen Austausch. Nicht zu vergessen: die Bereitschaft, gemeinsam auch einmal neue Wege zu gehen.

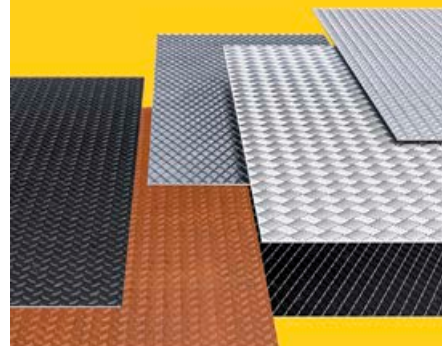
Das Interview führte Daniel Boss

Eine wichtige Leitfrage: Welche zeitgemäßen Technologien und Werkzeuge können an welcher Stelle sinnvoll eingesetzt werden?

Michael Dicke

Geschäftsführer der KH Duisburg

ProKilo[®]
Stahlmarkt



Tränenbleche
Riffelbleche

Stahl | Edelstahl | Aluminium | Cor-Ten

**Ideal für DIY'ler, Handwerker
und Verarbeiter!**

- ✔ **Riesen Sortiment**
- ✔ **Keine Mindestabnahme**
- ✔ **Individueller Zuschnitt**
- ✔ **Lieferservice**
- ✔ **24h Onlineshop**

PROKILO MÜLHEIM/RUHR

Kassenberg 8
45479 Mülheim a.d. Ruhr
☎ +49 (0) 208 / 37 76 386
✉ muelheim@prokilo.de

Öffnungszeiten
Mo.-Fr.: 7:00–17:00 Uhr
Sa.: 9:00–13:00 Uhr

Bleche Rohre Profile Träger

und mehr findest du auch online auf

prokilo.com



Brigitte Götz-Paul ist Geschäftsführerin der BG Klinikum Duisburg gGmbH. Im Interview spricht sie unter anderem über die Ausweitung anerkannter Berufskrankheiten und den berühmten Christoph 9.

Foto: Oliver Müller

„Das Ziel ist die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit“

Frau Götz-Paul, das BG Klinikum ist unter anderem auf die Versorgung und Rehabilitation berufserkrankter Menschen spezialisiert. Was sind typische Krankheitsbilder?

Normalerweise liegt der Fokus in der Wahrnehmung von Außen eher bei den unfallverletzten Patienten. Aber Sie haben Recht: Unser Auftrag ist auch das Verhindern und gegebenenfalls Behandeln von Berufserkrankungen, die durch mehrjährige Exposition entstehen und eben nicht durch ein Unfallereignis. Im Handwerk sind hier beispielsweise die bandscheibenbedingten Erkrankungen der Lendenwirbelsäule oder die Kniegelenksarthrose zu nennen.

Welche Berufskrankheiten sind auf dem Vormarsch?

Unsere Expertise liegt bei den sogenannten muskuloskelettalen Berufskrankheiten. Hier kann festgehalten werden, dass es zu einer Ausweitung der anerkannten

Berufskrankheiten in den letzten Jahren gekommen ist. Beispielsweise ist die Berufskrankheit des Rotatorenmanschettenschadens im Schulterbereich zu nennen oder die relativ neue Berufskrankheit der Hüftgelenksarthrose.

Wie würden Sie den Austausch zwischen Handwerk und Medizin beschreiben?

Der Austausch von Handwerk und Medizin, insbesondere von Handwerk und Unfallchirurgie, ist sehr gut. Das altgriechische Wort „cheir“ bedeutet „Hand“ – es zeigt, dass unsere Professionen eine gewisse Verwandtschaft haben. In der Rehabilitation ist das Heranführen von Unfallverletzten an körperliche, handwerkliche Berufe ein Schwerpunkt unserer Tätigkeit. Hier versuchen wir ganz konkret durch Nachstellen der Arbeitsplatzbedingungen im Rehabilitations-

prozess, das gemeinsame Ziel der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu erreichen.

Welchen Stellenwert hat das Thema Prävention Ihrer Erfahrung nach inzwischen am Arbeitsplatz?

Die Prävention gewinnt mehr und mehr Bedeutung, beispielsweise auch bei der Verhütung von den oben genannten Berufskrankheiten. Hier wird beispielsweise durch die BG Bau das Knie-Kolleg oder das Rücken-Kolleg angeboten. Ziel ist es, dass bei einer drohenden Berufskrankheit durch Präventionsmaßnahmen der tatsächliche Eintritt dieser Krankheit verhindert wird. Natürlich spielen – bezogen auf die zunehmende Bedeutung – auch demographische Aspekte und der Fachkräftemangel eine Rolle.

Apropos: Wie gehen Sie selbst mit dem Fachkräftemangel insbesondere im Pflegebereich um?

Leider gibt es keine Standardlösung gegen den Fachkräftemangel in der Pflege. Es bedarf vielmehr eines umfassenden Konzepts, das die vielschichtigen ursächlichen Faktoren mit berücksichtigt. Einer unserer Schwerpunkte im BG Klinikum liegt in der Fort- und Weiterbildung unserer Pflegekräfte. Spitzenmedizin und Spitzenpflege sind wie Hochleistungssport: Sie müssen gut trainiert sein, um im Ernstfall das „Rennen gegen die Zeit“ zu gewinnen. Darüber hinaus ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitern ideale Arbeitsbedingungen und eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen. Das beginnt mit flexiblen Arbeitszeiten bis hin zur Kinderbetreuung in einem neuen Kindergarten – mit selbstverständlich angepassten Öffnungszeiten. Das Angebot wird abgerundet durch zielgerichtete, präventive Gesundheitsmaßnahmen. Im BG Klinikum dreht sich eben alles um die Gesundheit. Wir bringen Menschen zurück ins Arbeitsleben aus diesem Grund unterstützen wir zum Beispiel Präventionsmaßnahmen wie die Rückensprechstunde für Pflegekräfte.

Wir bringen Menschen zurück ins Arbeitsleben.

Brigitte Götz-Paul
Geschäftsführerin der
BG Klinikum Duisburg gGmbH

Sie setzen auf das „Prinzip der Integrierten Rehabilitation“: Was ist damit konkret gemeint?

Wir sind dankbar und stolz, dass wir im Rahmen der Behandlung der gesetzlichen Unfallversicherung „Alles aus einer Hand“ durchführen können. Von der Rettung bis zur beruflichen Reintegration und lebenslangen Nachsorge können wir unsere Patienten betreuen. Gerade der Austausch von operierenden Akutmedizinerinnen und nachbehandelnden Rehabilitationsmedizinerinnen untereinander ermöglicht so eine besondere Qualität. Integriert in das Akutkrankenhaus ist die Kommunikation zwischen den Fachabteilungen sicherlich einfacher und damit auch intensiver.

Das BG Klinikum ist auch bekannt als Standort des Rettungshubschraubers Christoph 9. Welche Rolle nimmt Duisburg in der Versorgung lebensgefährlich Verletzter ein?

Es hat als zertifiziertes überregionales Trauma-Zentrum mit Zulassung zum Schwerstverletzungsartenverfahren eine zentrale Rolle in der Versorgung Schwer- und Schwerstverletzter im Ruhrgebiet und am Niederrhein. Unser Haus verfügt darüber hinaus über ein Schwerbrandverletzten- sowie Handtrauma-Zentrum und gehört damit zu den größten Trauma-Zentren Deutschlands. Folgerichtig ergänzt wird diese Versorgungsstruktur durch die Stationierung des Rettungshubschraubers Christoph 9 am Campus des BG Klinikums Duisburg. Er gewährleistet die schnelle Versorgung des Verletzten am Unfallort und die schnellstmögliche Verbringung des Patienten zur Weiterbehandlung in die Klinik.

Das Interview führte Daniel Boss

Unser Unternehmen bietet Ihnen mit einem kompetenten, flexiblen und kundenorientierten Team alle Leistungen rund um das Dach.

- Beratung und Planung • Montage
- Wartung und Reparatur



www.hanzen.de



- Dächer
- Fassaden
- Bauklempnerei
- Abdichtung



Wichtig ist der Wille

Für Sven Beilharz steht fest: „Es muss nicht immer ein Hochschulabschluss sein. Und auch ohne Abitur sind einem keine Grenzen der Weiterbildung gesetzt“, sagt der Geschäftsführer des Nutzfahrzeug-Spezialisten mit diversen Standorten (unter anderem Beilharz Nutzfahrzeuge Duisburg GmbH). Mit einer soliden Ausbildung, etwa als Kfz-Mechatroniker, stehen ihm zufolge viele Wege der weiteren Qualifizierung offen. „Das Entscheidende ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ‚wollen‘ - und ihrem Betrieb zeigen, dass sie etwas bewegen möchten.“ Ausgelernte Azubis werden bei Beilharz bei entsprechendem Abschluss der Gesellenprüfung übernommen. Im Anschluss bietet das Unternehmen die Meisterausbildung: „Im Fall der Abendschule versuchen wir zusammen mit dem Schüler, die Arbeitszeiten entsprechend anzupassen.“ Über die Hersteller wie Iveco, MAN oder Daimler Trucks gebe es einjährige Fortbildungen zum zertifizierter Serviceberater bzw. Diagnosetechniker.

Karriere im Handwerk? Auf jeden Fall!

Beruflicher Erfolg ist in vielen Köpfen mit einem Hochschulabschluss verbunden. Dabei bietet gerade das Handwerk eine Fülle an Möglichkeiten und Chancen – übrigens auch mit Studium. Der Anteil der Abiturienten steigt im Handwerk.

Hanno ist ein gutes Beispiel. Erfolg begleitet seine Karriere von Anfang an. Die Tischlerlehre absolviert er mit Auszeichnung, sein Gesellenpreis wird mit einem Designpreis gewürdigt. Kein Wunder, dass er hoch motiviert an einer internationalen Designhochschule startet. Das Studium, für ihn ohne Abi möglich, gehört zu seiner Lebensplanung – zunächst. Einige Semester später allerdings hat sein Interesse an den Kursen stark abgenommen. Ihm kommen Zweifel. „Wo will ich überhaupt hin im Leben? In welcher Zeit und wie kann ich mir eine Basis schaffen, um mein Leben zu bestreiten?“ Solche Fragen stellt sich Hanno. Schließlich wechselt er zurück ins Handwerk. Heute ist er selbstständig, hat Familie. Von Reue keine Spur – der Studienabbruch war für ihn der richtige Schritt. Hannos Geschichte ist im Internet zu finden, als Blog und YouTube-Video. Das Projekt „Next Career“ (nextcareer.de) wirbt mit ihm und vielen anderen jungen Leuten für Beratungsmöglichkeiten rund um das Thema Studienzweifel und Studienausstieg. Auftraggeber des Projekts ist das NRW-Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW). Der Bedarf ist hoch: 29 Prozent der deutschen Studierenden brechen ihr Studium ab und wählen einen alternativen Karriereweg. Die

Gründe sind vielfältig. Neben finanziellen Herausforderungen oder privaten Sorgen kann es auch schlicht und einfach daran liegen, dass man sich in einem Studium irgendwie fehl am Platze fühlt. Vielleicht war man von einer akademischen Karriere noch nie so richtig überzeugt, hat sich aber am Umfeld wie Freundeskreis oder Familie orientiert. Nach dem Motto: „Studium muss sein!“

Beratung für Studienabbrecher

„Das Land setzt sich entschlossen dafür ein, junge Menschen bei ihrem Weg in die Berufswelt zu unterstützen“, so ein Sprecher des MKW. „Erfolgreiche Ausbildung und Berufseinstieg sind für den Einzelnen und für die gesamte Gesellschaft – gerade auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – von sehr hoher Bedeutung.“ Ziel der Landesregierung sei es daher, Beratungsangebote hin zu einer dualen Ausbildung für Studierende, die sich während ihres Studiums umorientieren wollen, weiter zu stärken. Seit 2017 fördert das Land 13 regionale Projekte für Studienzweiflerinnen und -zweifler bzw. Studienausstiegerinnen und -aussteiger von insgesamt 20 Hochschulen. 1,5 Millionen Euro kommen dafür jährlich aus Düsseldorf. Die Förderung läuft zunächst bis Ende des Jahres, eine Fortsetzung ist geplant.

Natürlich entscheiden sich nicht alle, die ihr Studium vorzeitig abbrechen, für eine Ausbildung im Handwerk. Doch Beispiele wie das von Hanno machen deutlich, welches Potenzial in diesem Berufsweg steckt. Nach wie vor ist „Karriere“ in den Köpfen vieler junger Menschen – und deren Eltern – oft mit einem Hochschulabschluss verbunden. Laut Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) liegt das unter anderem daran, dass zu wenig über die Karrieremöglichkeiten der beruflichen Bildung und deren Bildungsabschlüsse informiert wird. „Im Handwerk lassen sich mit der Meisterqualifizierung und Fortbildungen, wie zum Beispiel dem Betriebswirt (HwO), Abschlüsse erreichen, die gleichwertig zu denen an der Hochschule sind“, heißt es vom Verband. Das werde an allgemeinbildenden Schulen, insbesondere an Gymnasien, aber nicht ausreichend vermittelt.

Trendwende zur Ausbildung

Gleichwohl: Eine grundsätzliche Trendwende hin zur Ausbildung ist erkennbar. Die berufliche Ausbildung wird für Abiturientinnen und Abiturienten immer attraktiver. Dies ist zumindest das Ergebnis einer aktuellen Studie, die das FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie für die Bertelsmann-Stiftung erstellt hat. In den vergangenen zehn Jahren ist der Anteil derer, die mit Abitur eine duale oder schulische Ausbildung beginnen, von 35 Prozent im Jahr 2011 auf 47,4 Prozent im Jahr 2021 gestiegen. Von einer mangelnden Attraktivität der Berufsausbildung könne keine Rede sein, sagt Dieter Dohmen, Direktor des FiBS-Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie und Autor der Studie. „Und auch nicht davon, dass sich Abiturientinnen und Abiturienten zu wenig für berufliche Ausbildungen interessieren würden.“

Für das Handwerk tragen sicherlich auch aktuelle Entwicklungen zur positiven „Publicity“ bei. „Mit Habecks Vorstoß zur Novellierung des Gebäudeenergiegesetzes und den zu erwartenden Auflagen für Heizungssysteme ist das SHK-Handwerk schlagartig in den Fokus der medialen Berichterstattung geraten“, sagt Natascha Daams, Sprecherin des Fachverbands Sanitär Heizung Klima NRW. „Wir sind so präsent wie noch nie. Und das ist gut für uns.“ Denn immer mehr Jugendliche, die sich um das Klima sorgten, kämen so auch mit dem Handwerk in Kontakt. Klar: Man spricht über die gute Auftragslage, die Technologien – und die Fachkräfte, die gebraucht werden. „Schließlich müssen die politischen Ziele auch in jedem realen Gebäude geplant und umgesetzt werden“, so Daams. „Mit den wachsenden Anforderungen steigen auch die beruflichen Perspektiven für Anlagenmechaniker SHK. Unser Handwerk bietet gut ausgebildeten Fachkräften genügend Spielraum, um ideelle Ziele und individuelle Karrierewünsche miteinander zu verbinden und zu verwirklichen.“



Foto: André Chrost

Der Meister macht's möglich

Malermeister Werner Dorscheid hat auf zweierlei Weise Karriere gemacht. Nach der Lehre fing er Anfang der 1990er Jahre zunächst in einem großen Duisburger Betrieb an. Hier stieg er immer weiter auf. Zum praktischen Arbeiten kam er irgendwann nicht mehr, seine Meister-Kompetenz war im Büro gefragt. Es folgte die Position des stellvertretenden Abteilungsleiters. Vor sechs Jahren entschied er sich dann für eine zweite Karriere, nämlich als Selbstständiger und gründete den Malerbetrieb Werner Dorscheid GmbH. Allein fing er an, heute hat er, inklusive Büro, 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Pro Jahr starten zwei Azubis im Betrieb. „Im Handwerk lässt sich sehr gut Karriere machen“, betont Werner Dorscheid. Allerspätestens nach der Meisterprüfung sei der Schulabschluss egal. „Dann kann man sich ohne Abitur weiterbilden zum Betriebswirt des Handwerks oder, wenn man unbedingt möchte, in dieser Fachrichtung studieren.“

Zukunftsthemen als Werbung

Auch der ZDH verweist auf die Chancen, aktiv mitzuarbeiten an den zentralen Zukunftsthemen wie der Energiewende und dem Klimaschutz, der Mobilitätswende und dem Wohnungsbau. Besonders betont werden die Gesundheitshandwerke. In jedem Fall ist das Handwerk „der tatkräftige Umsetzer“ – ob es nun um neue E-Ladesäulen und Solarmodule, den Heizungstausch und die Gebäudesanierung oder die barrierefreie Gestaltung von Immobilien geht. Der klassische und häufigste Karriereweg im Handwerk ist der Gesellen- und danach der Meisterabschluss. Es sind die Grundlagen für die Gründung eines eigenen Betriebs oder die Übernahme im Zuge einer Nachfolgeregelung. Beim ZDH nennt man zudem explizit zusätzliche Fortbildungen zwischen Gesellen- und Meisterabschluss. Beispiele sind der Servicetechniker oder der Fachmann bzw. die Fachfrau für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk. In vielen Gewerken kann der Meisterabschluss nach Angaben des Verbands um weitere Fortbildungen ergänzt und aufgestockt werden: auf der Ebene des Bachelor Professional beispielsweise zum Verkaufsleiter oder zur Verkaufsleiterin im Lebensmittelhandwerk und auf der Ebene des Master Professional beispielsweise zum Restaurator oder zur Restauratorin im Handwerk. Mit diesem System des Laufbahnkonzepts sind im Handwerk neben Unternehmer- und Führungskarrieren auch Spezialisten-Karrieren möglich wie die in der Restaurierung von Denkmälern oder historischen Gebäuden. Erweitert wird das Angebot der Karrieremöglichkeiten durch das duale und

triale Studium (etwa in den Bereichen Craft Design und Handwerksmanagement). Im dualen Studium wird in vier bis fünf Jahren sowohl eine berufliche Ausbildung absolviert als auch der akademische Bachelor erreicht. Ein triales Studium umfasst zudem den Meisterabschluss.

Karriereleiter mit Zwischenstufen

Doch auch als Geselle mit reichlich Praxiserfahrung sei man eine begehrte Fachkraft – und könne auf diesem Posten alt werden, sagt Natascha Daams. „Es gibt auch Zwischenstufen auf der



Wir sind so präsent wie noch nie. Und das ist gut für uns.

Natascha Daams
Sprecherin des Fachverbands
Sanitär Heizung Klima NRW

Besuchen Sie uns in unserem Energiesparcenter



Automatisierungstechnik · Elektrotechnik · Informationstechnik

Theodor-Heuss-Straße 130 · 47167 Duisburg · www.elektro-venn.de · Telefon (02 03) 73 94 90 · Fax (02 03) 58 71 40 · info@elektro-venn.de



Karriereleiter, die eine langfristige Perspektive bieten, wie bauleitende Monteurin oder Kundendiensttechniker. Gleiches gilt für berufsbegleitende Weiterbildungen, um sich fachlich zu spezialisieren.“ Da im Handwerk kleine und mittelgroße Betriebe dominieren, sind die Hierarchien oftmals flach und ermöglichen eine rasche Übernahme von Verantwortung.

Kommt Handwerk grundsätzlich infrage, dann stellen sich Schülerinnen und Schüler die Frage, was sie für eine Karriere mitbringen müssen. Die „klassische Aufzählung“ umfasst laut Natascha Daams für den SHK-Bereich einen guten Schulabschluss, handwerkliches Geschick, ein gutes mathematisches und technisches Verständnis und Spaß am Kundenkontakt. „Die Aufgaben im Arbeitsalltag sind vielseitig. Der sichere Umgang mit Maschinen und Messgeräten gehört zum Berufsalltag – Tablets und Apps sind mittlerweile unverzichtbare Arbeitsmittel.“ Viele Fachbetriebe wünschten sich aber sehnlichst motivierte junge Menschen, die den Willen haben, etwas zu bewegen. „Viele Flüchtlinge bringen diesen Willen mit. Da nehmen es Unternehmer gerne auf sich und organisieren zusätzlich Sprachkurse oder eine Wohnung.

Kampagne will Frauen erreichen

Ein wesentlicher Punkt ist, mehr junge Frauen für das Handwerk zu begeistern. Um gerade sie zu erreichen, setzt man nicht nur beim ZDH auf „Role Models“: auf Vorbilder, die zeigen, dass das Handwerk auch für Frauen vielfältige und spannende Entwicklungsmöglichkeiten „bis hin zur Selbstständigkeit“ bietet. So werden etwa im Rahmen der Imagekampagne unter www.handwerk.de Bildungs- und Karrierewege unabhängig vom Geschlecht vorgestellt. Hinzu kommen staatlich geförderte Kampagnen wie „Initiative Klischeefrei“ und der Girls‘ Day. In vermeintlich typischen Männerberufen sind Frauen aber nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Immerhin ist an manchen Stellen vorsichtiges Wachstum erkennbar.

So wurden von den 3.516 Ausbildungs-Neuverträgen im SHK-Handwerk NRW 69 Kontrakte von Frauen unterschrieben – eine Steigerung zum Vorjahr von zirka 23 Prozent.

„Wir hoffen, der Trend hält an“, meint Natascha Daams vom Verband. „Mit unserer Ausbildungsinitiative ZEIT ZU STARTEN sprechen wir auch explizit junge Frauen an. Denn handwerkliches Geschick und technisch-mathematische Fähigkeiten sind keine Gender-Frage. Wir setzen dabei auf echte Azubis, reale Geschichten und Social Media. So erzählt in den Video-Workstories der Kampagne beispielsweise eine angehende Anlagenmechanikerin SHK von ihren besonderen Erlebnissen auf Baustellen und dem Teamgeist beim letzten Projekt.“

Alle Jugendlichen einbinden

Eine Herausforderung bleibt die Einbindung junger Menschen, für die eine berufliche Karriere unerreichbar oder zumindest weit entfernt erscheint. Zwar ist laut Bertelsmann-Stiftung die Zahl der Jugendlichen gesunken, die nach der Schule in Übergangsmaßnahmen landen, um den Schulabschluss zu verbessern oder sich auf den Ausbildungseinstieg vorzubereiten. Begannen zum letzten Höchststand in 2005 noch 417.000 junge Menschen solche Maßnahmen, so ist mit 225.000 in 2021 ein Tiefstand zu verzeichnen. Allerdings hat sich zugleich die Zahl der Jugendlichen deutlich erhöht, die sich weder in Ausbildung noch in der Schule oder in Arbeit befinden, die sogenannten NEETs (Not in Employment, Education or Training). 2021 werden in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen 630.000 Personen zu den NEETs gezählt, im Jahr 2019 waren es 492.000. „Die Entwicklung ist dramatisch“, sagt Studien-Autor Dieter Dohmen. „Viel zu viele Jugendliche gehen auf dem Ausbildungsmarkt leer aus oder fallen ganz aus dem System. Wir müssen die Integrationsfähigkeit des Ausbildungssystems wieder deutlich erhöhen.“

Daniel Boss



Attraktiv als Unternehmen

Sibylle Stippler, Leiterin Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), hat drei Tipps:

Viele Handwerksbetriebe bieten teils hervorragende Karrierechancen - suchen aber trotzdem händeringend nach Fachkräften. Was raten Sie Ihnen?

Generell sollten Betriebe darüber nachdenken, sich für neue Zielgruppen zu öffnen. Zum Beispiel zeigen Zahlen des ZDH, dass fast jede fünfte erfolgreiche Meisterprüfung 2019 von einer Frau absolviert wurde. Auch Menschen mit Behinderung oder Fluchthintergrund sollten in den Blick genommen und gezielt angesprochen werden. Außerdem tut es gut, ab und an einen Schritt zurückzutreten und die Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen unter die Lupe zu nehmen. Häufig können bereits kleine Änderungen, wie die Einführung flexibler Arbeitszeiten oder agile Arbeitsmethoden, zu einem mehr an Motivation und Zufriedenheit führen. Und das spricht sich herum.

Stichwort Azubimangel: Wie lassen sich duale Studiengänge in die Ausbildung des Betriebs integrieren?

Zunächst sollten Unternehmen klären, für welche Qualifikation das Studium genutzt werden soll. Im Handwerk kann es beispielsweise dazu eingesetzt werden, um die Unternehmensnachfolge zu sichern. Studiengänge wie „Betriebswirtschaft KMU“ der Berufsakademie Hamburg vermitteln begleitend zur handwerklichen oder gewerblichen Ausbildung Themen wie Marketing und Unternehmensführung. Danach geht es darum, einen Kooperationspartner zu finden. Infos darüber, welche Hochschulen in der eigenen Region für welches Studium in Frage kommen, findet man beispielsweise in der Datenbank AusbildungPlus. Ist der Kooperationsvertrag mit der Hochschule geschlossen und der passende Bewerbende gefunden, wird der Ausbildungsvertrag abgeschlossen und es kann losgehen.

Wie können Betriebe verstärkt Werbung für weibliche Karrieren in ihrem Handwerk machen?

Um Mädchen und Jungen den Zugang zu männer- bzw. frauentypischen Berufen zu erleichtern, hat die Initiative Klischeefrei den Girls' und Boys' Day ins Leben gerufen. Ziel ist es, sich während der „Werkstatttage“ selbst auszuprobieren und verschiedene Berufsfelder kennenzulernen. Durch das begleitende Marketing ist es eine gute Gelegenheit für alle Betriebe, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und ihr Berufsfeld erlebbar zu machen.

INTERVIEW

Das nächste Special in der September-Ausgabe:

Mobilität und Nutzfahrzeuge

- PKW und Nutzfahrzeuge
- Aktuelle Modelle und Entwicklungen
- Fahrzeugvorstellungen

SCHON JETZT
VORMERKEN!

Foto: Gunnar Assmy - AdobeStock

Erscheinungstermin: 06. September 2023

Anzeigenschluss: 18. August 2023

Druckunterlagenchluss: 21. August 2023

Bei Fragen wenden Sie sich an unsere
Medienberaterin Monika Droege
Tel. 0234 / 9214111
monika.droege@skala.de

sk
Schürmann + Klages
Druckerei · Verlag · Agentur

Digitalexperten und Handwerker sollen Erfahrungen rund um die Uhr austauschen können.

Google Zukunftswerkstatt im Netzwerk



Foto: BullRun/stock.adobe.com

Die Digitalisierung schreitet voran. Immer mehr kleine und mittelständische Unternehmen nutzen digitale Werkzeuge für ihre Arbeit. Aber viele Handwerksbetriebe stoßen dabei an ihre Grenzen, denn die Umsetzung stellt für sie eine echte Herausforderung dar. Sie wissen häufig nicht, wie sie die Digitalisierung im eigenen Betrieb angehen sollen. Es fehlen der Überblick über Anwendungsmöglichkeiten sowie digitale Kompetenzen. Das zeigt auch die jüngste Digitalisierungsumfrage vom Zentralverband des Deutschen Handwerks

und dem Branchenverband Bitkom. Demnach sagen mehr als die Hälfte der befragten Handwerksbetriebe von sich, dass ihre Mitarbeitenden mehr Digitalkompetenzen benötigen und sogar zwei Drittel wünschen sich mehr Unterstützung bei der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen.

Stephan Blank, Referatsleiter für Digitalisierung im Handwerk beim Zentralverband des Deutschen Handwerks und Leiter des Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk, sagt: „Es gibt bereits einige Initiativen und Unter-

stützungsangebote für Unternehmen, aber vielen Betrieben fehlt häufig der Überblick. Es braucht eine zentrale Austausch- und Netzwerkplattform, auf der Digitalexperten und Digitalexpertinnen und Handwerker und Handwerkerinnen zusammenkommen, voneinander lernen und Erfahrungen 365 Tage im Jahr und themenunabhängig austauschen können.“ Um diese bestehenden Angebote zu bündeln, schaffen die Plattform ZUKUNFT HANDWERK und das Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk gemeinsam ein Netzwerk, das verschiedene Partner dazu einlädt, ihre Angebote auf der Plattform zu platzieren und ihr Wissen zu teilen. Mit der Google Zukunftswerkstatt wurde ein erster Partner für dieses Netzwerk gewonnen und es sollen noch weitere folgen. Stephan Blank betont: „Es braucht Partnerschaften wie diese. Damit wollen wir auf die Bedarfe der Handwerkerinnen und Handwerker einzahlen und so nachhaltig deren Digitalkompetenz stärken.“

Klimaschutz im Betrieb verankern

Die Trainings der Google Zukunftswerkstatt wurden, so die Verantwortlichen, „zielgerichtet nach den Bedürfnissen des Handwerks ausgewählt, sodass die Teilnehmenden anwendbare Lösungen für gegenwärtige Herausforderungen im Handwerk kennen und anwenden lernen“. Dazu gehören: Klimaschutz im Betrieb verankern, um Energie zu sparen und den CO₂-Ausstoß zu verringern. Den Betrieb online positionieren



Foto: Ortrud Stegner

Stephan Blank, Referatsleiter für Digitalisierung im Handwerk beim Zentralverband des Deutschen Handwerks und Leiter des Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk

und über Onlinekanäle neue Mitarbeitende finden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Digitale Werkzeuge und neue Onlinekanäle kennenlernen und strategisch einsetzen, um Ressourcen gezielter und effizienter zu nutzen. Geplant sind zunächst zehn Online-Termine bis Mitte Juli. Die Registrierung auf der digitalen Plattform und die Teilnahme an den Coachings sind kostenfrei.



meetdigital.zukunftshandwerk.com

Digitaler Graben im Büro

Das Auftragsbuch im dicken Einband oder handgeschriebene Dienstpläne an der Pinnwand – das ist in den meisten deutschen Büros spätestens seit der Corona-Pandemie Geschichte. Kaum ein Unternehmen kommt noch ohne digitale Lösungen aus: 95 Prozent der deutschen Unternehmen setzen mindestens eine Digital-Office-Lösung ein, etwa um auf Dokumente zuzugreifen oder Kundendaten zu verwalten. Dennoch zeigt sich – laut einer Studie im Auftrag des Digitalverbands Bitkom – ein gespaltenes Bild: Etwa jedes zehnte Unternehmen (9 Prozent) sieht sich bei der Digitalisierung seiner Geschäfts- und Verwaltungsprozesse als Spitzenreiter ganz vorne, weitere 40 Prozent unter den Vorreitern. Demgegenüber ordnen sich aber auch 49 Prozent unter den Nachzüglern ein. Den Anschluss an die Digitalisierung verpasst zu haben, meint niemand. Repräsentativ befragt wurden 505 Unternehmen ab 20 Beschäftigten in Deutschland.



*Blended Learning

Jetzt
anmelden

- Wir bieten alle 4 Teile der Meisterausbildung (berufsbegleitend)
- Nächster Lehrgang: 7. August 2023 bis 5. Juni 2026
- Kosten: ca. 2.700 Euro¹, zzgl. Lernmittel

¹Ihr Eigenanteil bei Inanspruchnahme des Aufstiegs-BAföG und einer erfolgreich abgelegten Meisterprüfung

Alle Infos und Anmeldung:

www.hwk-duesseldorf.de/kfz-techniker-krefeld-essen
Telefon: 0211 8795-423 oder -424
akademie@hwk-duesseldorf.de



Infos / Anmeldung

Italienische Schneiderkunst am Niederrhein

Mit 17 Jahren suchte sich Sebastiana Di Francesco Marchionna Arbeit in einer Bekleidungsfabrik. Heute bietet die 70-Jährige mit Geschäft in der Moerser Innenstadt auch Online-Kurse an.

Sebastiana Di Francesco Marchionna – die Trägerin dieses klingenden Namens ist auf Sizilien geboren und aufgewachsen. Schon früh kam die Süditalienerin, Jahrgang 1953, mit Mode in Kontakt. „Damals achteten die Eltern sehr darauf, dass Mädchen lernten, wie ein ordentlicher Haushalt geführt wird“, sagt sie. Ein wichtiger Bestandteil war das Schneiden und Nähen. Jeden Tag nach der Schule lernte die junge Sebastiana dieses Handwerk, bei einer Schneiderin und bei Nonnen. Schnell ging es auch um konkrete Aufträge: Für Jacken im Chanel-Stil, begehrt bei wohlhabenden Sizilianerinnen, nähten die Mädchen das Futter per Hand auf den Stoff. „Dabei saßen wir auf den Stufen im Treppenhaus“, erinnert sich Sebastiana Di Francesco Marchionna. Ganz behutsam mussten sie mit den kostbaren Stoffen umgehen. Und wehe, etwas wurde schmutzig. „Es herrschte schon eine gewisse Strenge. Doch sie hat mir nicht geschadet. Ich habe auch durch sie einige Techniken gelernt, die heute kaum noch jemand beherrscht.“

In ihrer Jugend erlebte Sebastiana Di Francesco Marchionna ein „Hin und Her zwischen Deutschland und Italien“. Mit 17 Jahren entschied sie sich, im Norden zu bleiben. Sie suchte sich eine Arbeit in einer Bekleidungsfabrik. „Es war das, was ich einigermaßen konnte. Also fing ich an, mir mein Geld damit zu verdienen“, erzählt sie. In den folgenden fünf Jahren habe sie gelernt, rationell und schnell zu arbeiten. Mitte der 70er-Jahre eröffnete sie eine Änderungsschneiderei.

Sie wagte den großen Schritt

Sie legte eine Vergleichsprüfung zur Meisterprüfung ab und machte ihren Ausbildungsschein, weil sie ihre Wissen und Können weitergeben wollte.

Vor 20 Jahren wagte sie dann den großen Schritt: Sie zog „in ein wunderschönes Geschäft im Herzen von Moers“. Hier, an der Meerstraße, ist sie bis heute tätig. Ihr

Betrieb gehört der Innung des modeschaffenden Handwerks an. „Für mich ist Moers Heimat“, betont die Schneiderin. Daher habe sie nie das Bedürfnis gehabt, irgendwo anders hin zu ziehen. „Sicher gibt es wirtschaftlich gesehen lukrativere Standorte. Aber ich habe meine Arbeit noch nie nur aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten gesehen, sondern immer mehr aus kreativer Sicht.“

Das Geschäft hat zwei Ebenen. Unten befindet sich der Verkauf für die eigenen Entwürfe und die Maßkonfektion. Oben ist das das Atelier. Bestand das Team früher aus drei bis vier Schneiderinnen und drei Auszubildenden, sind es heute noch drei Teilzeitkräfte und zwei selbstständige Schneiderinnen. „Marchionna Couture



Fotos: Marchionna/Philippe Thöne Photography

im Haus am Park“ ruht auf mehreren Säulen: Nach wie vor bietet die Unternehmerin Maßschneiderei an. Am italienischen Stil schätzt sie „die Leichtigkeit des Design und der Schnittführung.“ Er sei schlicht und elegant, ohne überladen zu wirken. Hinzu kommt die Maßkonfektion für Damen und Herren. Sie macht 30 Prozent des Umsatz aus. Der Online-Shop ermöglicht es, ausgewählte Kollektionen nicht nur am Niederrhein, sondern deutschlandweit anzubieten.

Selbstlern-Version per Video

Eine Besonderheit ist die „Couture Academy“. Die Kurse richten sich an Fachkundige mit fundierten Grundkenntnissen und sollen Maßschneider-Wissen vermitteln. Sie sind als Selbstlern-Version mit Videos gestaltet, werden aber auch angeboten – sowohl online als auch mit Nähstunden vor Ort in Moers. Sebastiana Di Francesco Marchionna konnte schon Teilnehmer aus Hamburg, Hannover, Frankfurt und

Ich habe meine Arbeit noch nie nur aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten gesehen, sondern immer mehr aus kreativer Sicht.

Sebastiana Di Francesco Marchionna

Berlin begrüßen. Dem großen Vorbild aus Paris ist sie dabei treu geblieben: Die Jacke im Chanel-Stil bezeichnet sie als unser „Cavallo di Battaglia“. Der Begriff lässt sich sowohl mit „Vorzeigestück“ als auch mit „Steckenpferd“ übersetzen.

In fast allen Geschäftsbereichen verzeichnet Sebastiana Di Francesco Marchionna ein sehr gemischtes Publikum. „Selbst in den Kursen haben wir Männer und Frauen, junge und ältere Menschen. Das Hochzeitsgeschäft spielt bei ihr keine herausgehobene Rolle. „Ich habe im Laufe meiner Selbständigkeit gelernt, mich von nichts abhängig zu machen. Ich möchte immer gute Qualität liefern, daher nehmen wir nur eine bestimmte Anzahl an Brautkleideränderungen und Neuanfertigungen an.“

Daniel Boss



„Das Gesetz scheint mir ideologisch getrieben“

Im Innungs-Interview äußert sich Obermeister Uwe Schöbel (SHK) zum Ende der klassischen Heizung und über die Attraktivität seines Handwerks bei jungen Leuten.

Herr Schöbel, was war Ihr erster Gedanke zum Aus für Öl- und Gasheizungen?

Grundsätzlich bin ich auch der Meinung, dass wir alle Energie sparen müssen. Mir fehlte allerdings sowohl eine breitere Diskussion über eine technologische Offenheit als auch über einen anderen Zeitraum der Umsetzung. Es scheint mir, als sei das Gesetz ideologisch getrieben. Und was bedeutet es für uns Verbraucher, aber auch für unser Handwerk? Wie soll die Umsetzung realisiert werden? Es gibt eine Vielzahl von Gebäuden, in denen ein 65-Prozent-Anteil erneuerbarer Energien nicht realisiert werden kann, oder nur mit einem sehr hohen Aufwand. Wie soll das alles bezahlt werden? Nur durch die Verbraucher wird es nicht möglich sein. Also wird es weitere Förderzusagen des Bundes geben müssen.

Klar scheint: Ein Wärmepumpen-Boom ist in Sicht. Was bedeutet das für das SHK-Handwerk?

Zunächst haben die Hersteller große Aufgaben vor sich. Soweit ich weiß, investieren sie sehr viel Geld in neue Produktionsstätten und in die Entwicklung. Stichwort Viessmann: Ich habe den größten Respekt für diesen cleveren „Schachzug“. Auch wenn Viessmann ein sehr großes und effektives Unternehmen ist, wird die Produktion von Wärmepumpen allein nicht ausreichend sein, um eine wahrscheinliche Preisreduzierung von Wärmepumpen im Laufe der Zeit wirtschaftlich mitzutragen. Dafür benötigt man in dieser Größenordnung strategische Partner, wenn man weltweit Umsätze mit regenerativen Heizungsanlagen machen möchte. Was die SHK-Betriebe betrifft: Ich denke, dass sich viele von ihnen darauf einstellen müssen, einen größeren Teil ihres Umsatzes mit Wärmepumpen zu machen als bisher. Der Wille nach Veränderung muss jedoch vorhanden sein.

Doch von wem sollen die vielen tausend Wärmepumpen – bei dem herrschenden Fachkräftemangel – installiert werden?

Sicher bin ich mir nicht, jedoch könnte ich mir auch vorstellen, dass unser Beruf durch die aktuelle Entwicklung viel an Aufmerksamkeit gewinnt und damit noch interessanter wird, als er es ohnehin schon ist. Zudem bin ich auch davon überzeugt, dass wir in sehr naher Zukunft mehr spezifischere Handwerker haben werden: Fachleute, die zum Beispiel nur Wärmepumpen einbauen.



Foto: André Chrost

Die Unternehmen müssen viel Energie einsetzen, um sich jungen Leuten entsprechend zu präsentieren.

Uwe Schöbel
Obermeister (SHK)

Wie attraktiv ist das SHK-Handwerk denn derzeit bei jungen Leuten?

Die Attraktivität unseres Berufes wächst mit der Wertigkeit unserer Dienstleistungen zur Umsetzung des Gebäudeenergiegesetzes. Doch die Unternehmen müssen viel Energie einsetzen, um sich jungen Leuten entsprechend zu präsentieren – einschließlich guter Onboarding-Prozesse.

Die Technologien rund um das Thema Energie entwickeln sich rasant. Wie können da Fachkräfte immer auf dem neuesten Stand sein?

Wenn Betriebe die Veränderung bewusst wollen, dann müssen sie sich Marktpartner, also unter anderem Hersteller, suchen, die am besten zu dem Betrieb passen. Somit können sie sich auf Produkte spezialisieren. Das bedeutet natürlich Weiterbildung.

Welche Rolle spielen digitale Tools inzwischen in Ihrem Beruf?

Eine immer größere! Es gibt eine Vielzahl von sinnvollen Tools, die uns den Alltag enorm erleichtern. Vor deren Einsatz müssen jedoch die internen Abläufe beschrieben und definiert werden. Ein schlechter analoger Prozess wird auch ein schlechter digitaler Prozess.

Stichwort Nachfolge: Wie gut – oder weniger gut – klappt der Generationenwechsel in den Betrieben?

Gefühlt beschäftigt sich jedes dritte Seminar-Angebot mit der Betriebsnachfolge. Also, es ist ein sehr wichtiges Thema, das von vielen Inhabern unterschätzt wird. Hierzu gehört auch die Übergabe an fremde Dritte. Ich denke, dass eine größere Anzahl an Betrieben keinen Nachfolger finden wird.

Das Interview führte Daniel Boss

 shk-duisburg.de



Uwe Schöbel meint, dass es in naher Zukunft mehr „spezifischere Handwerker“ geben wird.

Foto: Tomasz Zajda - stockadobe.com

Sanitär-Heizung-Klima Duisburg in Zahlen

115
Betriebe

220
Auszubildende

Die Innung Sanitär-Heizung-Klima Duisburg hat 115 eingetragene Betriebe. Aktuell gibt es zirka 220 Auszubildende über alle Lehrjahre in diesen Unternehmen. Zum Vorstand gehören neben Obermeister Uwe Schöbel unter anderem noch Vize Stefan Jeske und Lehrlingswart Werner Bunn.

Landesbeirat verabschiedet langjährige Mitglieder

Während der Sitzung des Landesbeirates Nordrhein am 17. April in Köln verabschiedete die IKK classic zahlreiche Mitglieder, die sich viele Jahre lang ehrenamtlich für die IKK classic und das Gesundheitssystem eingesetzt haben.

In diesem Jahr finden Sozialwahlen statt und die Selbstverwaltungsgremien der Krankenkasse werden zur Jahresmitte 2023 neu besetzt. Deswegen wurden im Vorfeld der Sozialwahlen verdiente Ehrenamtler geehrt und verabschiedet.

Eine wichtige Aufgabe der Landesbeiräte ist es, den Auf- und Ausbau einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Versorgung im Interesse der Versicherten und Betriebe voranzutreiben. Den Landesbeiräten obliegt ein Vorschlags- und Antragsrecht gegenüber dem Verwaltungsrat. Die Landesbeiräte



Foto: IKK Classic

unterstützen den Verwaltungsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben und wirken darauf hin, dass regionale Interessen bei Entscheidungen ausreichend berücksichtigt werden. Die Mitglieder der Selbstverwaltung üben ihre Funktion ehrenamtlich aus.

Die große Bedeutung dieses ehrenamtlichen Engagements für die Gesellschaft betonte Kai Swoboda, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der IKK classic, in seinem Grußwort und bedankte sich ausdrücklich bei den ausscheidenden

Landesbeiräten für ihren Dienst: „Sie haben in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten einen wichtigen Beitrag für die IKK classic und unser Gesundheitssystem als Ganzes geleistet. Dafür danken wir Ihnen sehr herzlich.“ Als Anerkennung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit überreichten Kai Swoboda und Thomas Lamberz, Marktdirektor West, allen Mitgliedern eine Urkunde sowie eine kleine Aufmerksamkeit.

www.ikk-classic.de

Kreativ und innovativ

Bei den „hairGAMES 2023“ werden im November in Erfurt die besten Friseurinnen und Friseure Deutschlands gekürt. Mitmachen kann man vom Azubi bis zum Profi.

Der Verband der Künste und Techniken der Friseure Deutschlands e.V. (CAT) und der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (ZV) veranstalten in diesem Jahr erstmals gemeinsam den Bundeswettbewerb „hairGAMES“. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer können somit 2023 gleichzeitig an den Deutschen, Mitteldeutschen und CAT Meisterschaften der Friseurinnen und Friseure teilnehmen.

Der Wettbewerb findet vom 11. bis 12. November während der Fachmesse StyleCom in Erfurt statt. Der CAT und ZV schließen sich zusammen, um Know-how, Expertise und Erfahrung im Bereich der Wettbewerbe zu bün-

12. NOVEMBER 2023 | ERFURT

DEUTSCHE & MITTELDEUTSCHE MEISTERSCHAFT DER FRISEURE

deln. Ziel ist es, die Branche zu einen und Profis sowie Newcomern die perfekte Plattform und Showbühne zu bieten.

Die Fachmesse StyleCom ist nach eigenen Angaben das „Communityevent“ des Jahres für Friseure, Influencer, Celebrities und Stars der Szene. Es lohnt sich also, beim Leistungswettbewerb hairGames mitzumachen. Teilnehmen kann jede Friseurin und jeder

Friseur, die/der mit der Berufsausbildung begonnen hat, den Beruf ausübt oder einmal nachweislich erlernt hat. Die Wettbewerbe der New Talents sind ausschließlich den Auszubildenden (es gilt der Tag der Anmeldung) des 1., 2. und 3. Lehrjahres vorbehalten.

Alle Informationen samt Anmeldeformular stehen auf www.friseurhandwerk.de/wettbewerb/deutsche-meisterschaften.

Neue Ausbildung: Caravaning- und Reisemobiltechniker

Seit der Corona-Pandemie boomt die Caravan-Branche. Es fehlen aber Spezialisten für die Herstellung, Wartung und Reparatur. Deswegen gibt es ab dem 1. August einen neuen Ausbildungsberuf für das Fachgebiet Caravan- und Reisemobiltechnik.

Der Caravaning Industrie Verband (CIVD) hat sich für den neuen Ausbildungsberuf stark gemacht. Mit Erfolg: Ab dem 1. August 2023 können Handwerk, Handel und Industrie junge Menschen zum Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker, Fachrichtung Caravan- und Reisemobiltechnik, ausbilden. Die Ausbildungsordnung ist am 8. Mai 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Ursprünglich wollte der CIVD einen Monoberuf einrichten. Aufgrund der prognostizierten Ausbil-

dungszahlen wurde die Caravan- und Reisemobiltechnik an einen verwandten Ausbildungsberuf angedockt. So ist die dritte Fachrichtung bei den Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikern entstanden.

Zu den Ausbildungsinhalten schreibt der Caravaning-Verband auf seiner



Recruitingseite: „Während der dreieinhalbjährigen Ausbildung wirst du zu einem echten Allroundtalent. Die Themen sind so vielseitig wie abwechslungsreich: In deiner Grundausbildung werden dir handwerkliche und Kfz-technische Grundlagen vermittelt. Dazu kommt umfangreiches Spezialwissen über Freizeitfahrzeuge: z.B. die Herstellung von Teilen aus Holz, Leichtbaumaterialien oder GFK für den Innen- und Außenbereich. Auch technisch komplexe Themen wie Elektronik und Flüssiggas sind Teil des Lehrplans. Da sich die Technologie von Freizeitfahrzeugen ständig weiterentwickelt, wirst du viele neue Trends kennenlernen und zu den Ersten gehören, die sie umsetzen.“

i Weitere Informationen: www.civd.de

Profillicht erleichtert das Arbeiten im Handwerk

Mobiles Licht ist in einigen Gewerken ein wichtiges Werkzeug. Die Firma Ledlenser hat spezielle Arbeitslampen entwickelt. Die neue W-Serie bietet nach eigener Auskunft hohe Leuchtkräfte bei langer Akku-Laufzeit und ein gleichmäßiges Lichtbild.

Handwerker brauchen kompakte Lampen, die stets griffbereit und zuverlässig sind. Zudem erleichtern clevere Features das Arbeiten: So lassen sich dank einer besonders natürlichen Farbwiedergabe und einstellbaren Farbtemperatur Kabel leichter überprüfen. Ein klares Spot-Licht beleuchtet auch Details, falls z.B. Rohre, Armaturen, Schächte oder Anschlüsse überprüft werden. Auf der anderen Seite ist ein Flood-Licht zur großflächigen Ausleuchtung wichtig. Es setzt u.a. Arbeiten bei abgeschaltetem Strom in ein sicheres Licht. Sollen Leckagen geortet werden, ist zusätzliches UV-Licht nützlich. Bei Arbeiten, bei denen beide Hände

gebraucht werden, sind flexible Befestigungsmöglichkeiten per integriertem Magnet und an stabilen Haken hilfreich. Die neuen Ledlenser-Lampen sollen extrem robust sein und starker Beanspruchung standhalten. Ihre Gehäuse sind aus Kunststoff, es gibt keine



scharfen Metallkanten oder klebriges TPE-Gummi. Dank genoppter Oberfläche liegen die Lampen besonders sicher in der Hand, auch wenn beispielsweise Öle und Fette im Einsatz sind.

Ledlenser hat sieben Modelle für verschiedenste Anforderungen konzipiert: Vom ultrakompakten Modell W1R, das man einfach an Hemd, Blauhemd oder Helm befestigen kann, über die Stift- und Prüfleuchte W2R Work im Westentaschenformat oder die handlichen und leichten Arbeitshelfer W4R Work und W5R Work mit stärkerem Licht und hoher Ausdauer. Die W-Serie W7R Work mit bis zu 600 Lumen (lm) bietet eine stufenlos einstellbare Farbtemperatur von neutral- bis kaltweiß und ist mit UV-Licht ausgestattet. Die W6R Work bietet ähnliche Funktionen, ein 120 lm starker Spot ersetzt das UV-Licht.

i www.ledlenser.com



Ausmisten im Betrieb – alles eine Kostenfrage

Wer gewerblichen Müll entsorgen will, der zahlt dafür, doch nicht in jeder Stadt gleich viel: Die Redaktion hat sich umgeschaut, was Handwerksbetriebe in der Region aufbringen müssen. Informationen gibt es nicht überall.

Gewerbeabfälle aus dem Handwerk, dem Handel, Dienstleistungsgewerbe oder von öffentlichen Einrichtungen wird nicht über die private Restmülltonne, sondern als gewerblicher Müll entsorgt: Papier, Pappe, Kartonagen, Glas, Kunststoffe, Schrott und Metalle. Die meisten Städte und Gemeinden halten dazu eigens eine Gewerbeabfallordnung parat, die eine ganze Reihe von Getrenntsammlungs-, Vorbehandlungs- und Dokumentationspflichten umfasst. Darüber hinaus wird oft ein Abholservice für sperrige Abfälle, wie Möbel oder Bauschutt angeboten,

meist ebenso für Chemikalien. In einigen Städten gibt es stattdessen Recycling- oder Entsorgungshöfe, die jeder selbst aufsuchen muss. Größere Kommunen bieten beide Möglichkeiten an, nicht mehr Gewolltes loszuwerden und im Betrieb Platz für Neues zu schaffen.

Viele Annahmestellen in Essen

Die Entsorgungsbetriebe Essen (EBE) warten gleich mit zwei großen Recyclinghöfen auf, dazu kommen drei kleinere Recyclingstationen und drei Grünannahmestelle – verteilt über das Gebiet der Stadt Essen. Um zu vergleichen: Bau-

schutt kostet für Gewerbetreibende 45 Euro je Tonne, Baumischabfälle 150 Euro, Restabfall 75 Euro. Es lohnt der Vergleich, ob private Anbieter wie Remondis oder Harmuth nicht günstiger sind als der städtische Dienstleister.

Keine Preisliste in Bochum

Sechs Wertstoffhöfe gibt es in Bochum. Wer gewerblichen Müll entsorgen will, muss vorsorgen: Für Anlieferungen mit Transportern / Sprintern / Anhängern (mit einer Abfallmenge von mehr als 2 m³) müssen online Termine vereinbart werden. Anders als in Essen klärt die städtische USB Bochum GmbH nicht umfangreich auf ihrer Internetseite über die aktuellen Gebühren auf den Wertstoffhöfen auf. Wer den gewerblichen Frühjahrsputz wagt, sollte daher telefonisch erfragen, welche Kosten auf ihn zukommen.

Vieles kostenfrei in Recklinghausen

Der Kommunale Servicebetrieb Recklinghausen (KSR) hält nur einen Wertstoffhof vor. Die motorisierte Anlieferung ist dort allerdings nur mit Pkw oder Kleintransportern bis max. 2,8 Tonnen möglich. Elektrogroßgeräte, Pappe, Papier, Kartonagen, Problemabfälle, Schrott und rein metallische



Gegenstände können kostenfrei abgegeben werden. Gleiches gilt für Sperrmüll, allerdings ohne telefonische Terminierung nur max. sieben m³. Wer Aktenordner, Bauschutt, Holzreste und Restabfall abgeben möchte, zahlt 4,20 Euro je 60 Liter Abfall.

Gewerbe ist in Herten willkommen

2,50 Euro je 35 Liter Abfall kostet die Entsorgung von Restabfall auf dem einzigen Wertstoffhof in Herten. Größere Einzelgegenstände, die kein Sperrmüll sind (zum Beispiel Türblätter), werden mit 5 Euro pro Stück abgerechnet. Altholz aus dem Außen-/Gartenbereich nimmt man dort nicht an. Kleingewerbebetriebe können dort viele Abfallarten und Sperrmüll kostenfrei abgeben – unter der Woche allerdings nur bis 16 Uhr. Was die Öffnungszeiten angeht, liegt Herten hinten.

Vier Preisstaffeln in Duisburg

Vier Recyclinghöfe gibt es in Duisburg, jeweils geöffnet bis 18 Uhr. Wertstoffe, Sperrmüll, Elektrogeräte, die meisten Schadstoffe und Grünabfälle und sogar maximal 5 Pkw-Altreifen können kostenfrei abgegeben werden. Hausmüll, Bauschutt und Bauholz kosten bis 0,1 m³ 2 Euro, bis 0,5 m³ 7,50 Euro, bis 1,0 m³ 15 Euro und ab 1 m³, je angefangener m³ 15 Euro. Die Wirtschaftsbetriebe Duisburg (WBD) halten, anders als ihre Mitbewerber in anderen Städten, zahlreiche Informationen für Gewerbetreibende auf ihrer Internetseite bereit. Dennoch: Auch in Duisburg lohnt der Preisvergleich mit Mitbewerbern.

Pascal Hesse

Preise vergleichen lohnt!

Wer den Betrieb auf Vordermann bringt, sich von nicht mehr Benötigtem oder in die Jahre gekommenen Möbeln trennt, der sollte nicht gleich zum nächsten Entsorgungshof eilen. Nicht selten ist die Entsorgung in der Nachbarstadt oder der Nachbargemeinde günstiger. Ein Blick auf die Internetseite hilft, ein Anruf ist noch besser. Denn – je nach Anbieter – nehmen die Entsorgungshöfe ebenfalls gewerbliche Abfälle aus anderen Städten an. Das spart mitunter Wartezeiten, denn gerade in den Großstädten sind die Höfe zu jeder Tageszeit gut besucht. Die Webseite www.recyclinghof.org ist ebenfalls eine gute erste Adresse, um den nächstgelegenen Hof ausfindig zu machen, nebst genauer Adresse und Öffnungszeiten versteht sich. Neben Tipps zur richtigen Abfallentsorgung finden in der Entsorgung Ungeübte dort ein kleines „Abfall-ABC – Wohin mit welchem Abfall?“



Kein schönes Bild: Wenn sich der Gewerbemüll derart vor dem Betrieb türmt, ist es spätestens Zeit für eine zweite Gewerbemülltonne – oder für einen Abstecher zum Entsorgungshof. Doch nicht überall ist das Handwerk gleich gut beraten.

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



Unsortierten Abfall leichter entsorgen

Er ist die flexible Lösung für so ziemlich jede Art von Abfall: Was weg soll, wird einfach im „Nimm mich mit Sack“ von Harmuth entsorgt – zum Beispiel Schrott, Kunststoffe oder auch Betonaufbruch. Als flexible Lösung lässt sich das Aufbewahrungsbehältnis nicht nur platzsparend und anspruchsbarm aufbewahren, sondern auch jederzeit nach Bedarf mit unsortiertem Abfall befüllen. Der Müll im Sack kann auch längere Zeit stehen bleiben, etwa wenn er nach und nach befüllt wird. Harmuth

Entsorgung transportiert den Sack erst nach telefonischer Terminvereinbarung ab – per Kran-LKW.

Wichtig dabei: Das Fahrzeug benötigt eine Durchfahrtsbreite von drei Metern und eine Durchfahrts Höhe von vier Metern. Der Sack fasst insgesamt etwa einen Kubikmeter, trägt maximal 1,3 Tonnen Gewicht und ist ein stabiler Gewebesack – und wenn er einmal weg ist, lässt sich beim Entsorgungsunternehmen einfach ein neuer bestellen. Erhältlich ist der Sack an den Har-

Das darf in den Sack

Erlaubt sind:

Bauschutt, Mauerbrocken, Putz, Betonaufbruch, Mörtel, Sand, Gas- oder Porenbeton (Ytong), Bimssteine, Fliesen, Keramik, Papier, Pappe, Kunststoffe, Styropor, Plastik, Folien, Schrott, Kabelreste, Metalle, Teppichreste, Schaumstoffe, Tapeten, alle Arten von Gartenabfällen, Bau- und Schalholz

Nicht erlaubt sind:

gefährliche Abfälle, Lebensmittelreste, Flüssigkeiten (wie z. B. Farben/Öle), quecksilberhaltige Abfälle, Spraydosen, Druckflaschen, Leuchtstoffröhren, asbesthaltige Abfälle (wie z. B. Eternit), Batterien, mineralfaserhaltige Abfälle (wie zum Beispiel Glaswolle)

Individuelle Beratung bietet Harmuth Entsorgung und Verwertung telefonisch kostenlos unter der Rufnummer 0800 / 42 76 884, direkt vor Ort und im Internet auf: www.harmuth-entsorgung.de

muth-Standorten in Essen und Mülheim, alternativ verschickt das Unternehmen ihn per Post oder bringt ihn vorbei. Das Abholgebiet erstreckt sich von Velbert bis Haltern und von Wesel bis Kamen.



Anpassung der Ersatzbaustoffverordnung Regelung zum Abfallende fehlt

Die neue Ersatzbaustoffverordnung, die ab dem 1. August in Kraft tritt, hat zum Ziel, das Recycling im Baugewerbe zu fördern. Vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung hat der Bundestag über die erste Anpassung abgestimmt. Diese Anpassung geht nach Ansicht von Felix Pakleppa, Hauptgeschäftsführer des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe, erneut nicht weit genug. Pakleppa betont, dass die Ersatzbaustoffverordnung ein notwendiger Schritt in Richtung Kreislaufwirtschaft im Bauwesen ist. Mit jährlich 228 Millionen Tonnen Bauschutt stellt

der Bauwirtschaft eine immense Rohstoffquelle zur Verfügung. Dieses Potenzial werde jedoch größtenteils ungenutzt gelassen. In der Anpassung der Verordnung fehle eine Regelung, die festlegt, dass qualitätsgesicherte Ersatzbaustoffe nicht länger als Abfall betrachtet werden, sondern als hochwertige Bauprodukte gelten. Nur wenn Recyclingmaterial nicht mehr als minderwertiger Abfall angesehen werde, wird es verstärkt als Baumaterial eingesetzt. Kein Bauherr werde Recyclingmaterial verwenden, wenn es rechtlich immer noch als Abfall betrachtet wird.

**Erfolglos im Studium
und trotzdem gefragt**

Lehrlinge aus dem Hörsaal

**Studienzweifelnde und
-abbrechende sind in der
Wirtschaft gefragt. Unis
in NRW vermitteln sie als
Lehrlinge in Betriebe.**



Studiere ich weiter, obwohl es mir keinen Spaß macht, der Stoff mir nicht liegt oder das Fach doch die falsche Wahl war? Diese Frage stellen sich viele Studierende, oftmals ohne eine Antwort zu finden. Am Ende sind sie frustriert, demotiviert und haben mehrere Jahre ihrer Lebenszeit verschwendet, stehen ohne Abschluss da und ohne Geld. Im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW wurde diese Problematik erkannt. Eine Lösung musste her. Entstanden ist das Projekt „Next Career“, an dem 19 Hochschulen beteiligt sind – unter anderem die Westfälische Hochschule an drei ihrer Standorte in Gelsenkirchen, Recklinghausen und Bocholt mit ihrem regionalen „Projekt Neustart!“.

„Wir bieten eine freiwillige und ergebnisoffene Beratung an“, erklärt Sören Stephan von der dortigen Studienberatung. Ziel sei es, Studierenden die Angst vor dem Scheitern zu nehmen und ihnen bei der Suche nach Lösungen zu helfen. „Dabei geht es nicht nur um organisatorische und leistungsbezogene Probleme. Wir versuchen, ergebnisoffen eine gute Lösung zu finden. Wir versuchen, an Stellschrauben zu drehen. Alternativ wird ein Fach- oder Hochschulwechsel diskutiert. Nicht selten führt der Weg die Studierenden in die Ausbildung.“

„Wir hören sehr häufig von Unternehmen, dass sie sehr viel Wert auf die Lebenserfahrung und auf die gewonnenen Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Studium legen“, so Stephan.

Die Kreisverwaltung Recklinghausen, Schuh Anlagentechnik, Wolter Sanitär-Heizung-Klima und WF Gebäudetechnik sind neben Konzernen wie Amazon nur einige Unternehmen aus dem technischen und handwerklichen Sektor, die Stellenangebote für Studienaussteiger im Portal anbieten. „Ein breites Branchenspektrum ist besonders wichtig, um Wechsler aus allen Fachbereichen den Umstieg zu erleichtern. Darum weisen wir ebenso auf die duale Ausbildung oder das duale Studium hin“, betont Sören Stephan. Ähnliche Portale für Unternehmen, nicht nur aus dem Handwerk, die Stellen für Studienabbrechende und Studienaussteigende anbieten, bieten die anderen teilnehmenden Bildungseinrichtungen ebenfalls an.

Zusätzlich zum Beratungsangebot gibt es regelmäßig an den teilnehmenden Hochschulen zudem gemeinsame Informationsveranstaltungen mit der Agentur für Arbeit (Recklinghausen, Gelsenkirchen, Coesfeld), mit der IHK und HWK sowie Workshops zur Enttabuisierung von Studienzweifeln. **Pascal Hesse**

www.w-hs.de/zweifel-am-studium

Studienabbruch aus Unternehmens- perspektive

Rund 30 Prozent der Studierenden brechen ihr Studium vorzeitig ab und suchen nach einer Alternative mit Zukunftsperspektive. Ein halbes Jahr nach dem Ausstieg aus dem Studium haben 43 Prozent den Einstieg in eine Berufsausbildung aufgenommen. Mit dem Projekt „Next Career“ werden Studienzweifel und Studienausstieg enttabuisiert und die Beratung intensiviert. Gefördert wird es vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Forschung. Oftmals führt der Weg vom Hörsaal in die Lehre, denn Studienabbrechenden erweisen sich oftmals als qualifizierter Nachwuchs für Unternehmen. Und sie sind gefragt, weiß man bei den regionalen Projekten an rund einem Dutzend NRW-Hochschulen, die sich gezielt an Studienabbrechende richten.

Weitere Informationen:

www.nextcareer.de



Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern

Kooperation ist gefragt

Fachkräfte und qualifiziertes Personal aus dem Ausland? Das könnte eine gute Idee sein. Aber in der Praxis werden Unternehmen, die aus Nicht-EU-Ländern Personal akquirieren wollen, vor erhebliche Probleme gestellt. Mal spielt die Botschaft nicht mit, mal sind es die zu hohen Anforderungen staatlicher Stellen. Ein Blick über den Tellerrand.

Die Suche nach Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern ist für viele Unternehmen in Deutschland zu einer Herausforderung geworden. Insbesondere in der Logistikbranche, die stark vom Arbeitskräftemangel betroffen ist, suchen Unternehmen händierend nach qualifiziertem Personal. Kai Deitermann, Geschäftsführer der headwaylogistic GmbH aus Recklinghausen, berichtet von enormen Schwierigkeiten und bürokratischen Hürden bei der Rekrutierung von Personal aus Nicht-EU-Ländern. Das Unternehmen beschäftigt derzeit 1.400 Mitarbeiter an 56 Standorten in ganz Deutschland. Die Suche nach Fachkräften sei weltweit schwierig, aber in Deutschland gibt es laut

Deitermann zusätzliche Hürden. Unternehmen müssten sich mit einer Vielzahl von Behörden und Vorschriften herumschlagen, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern einstellen zu können. Das lohne sich oftmals nicht, zumal der Erfolg nicht garantiert sei.

Eine Lösung könnte sein, die bürokratischen Hürden für eine erfolgreiche Rekrutierung aus Nicht-EU-Ländern massiv abzubauen: „Der Gesetzgeber sollte klare Vorgaben machen, was verlangt wird, um die Rekrutierung zu erleichtern. Wir müssen weg von Einzelfallentscheidungen.“ Eine klare Definition der Anforderungen und Standards seien zwingend notwendig. Hindernisse könnten auch durch mehr Kooperation von Unterneh-



Kai Deitermann,
Geschäftsführer der
headwaylogistic GmbH
aus Recklinghausen



Recruiting: Tipps für Einsteiger

Was können Unternehmen tun, um die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften zu erleichtern?

- Die Agentur für Arbeit und die Industrie- und Handelskammern bieten Unterstützung bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften.
- Recruiting-Agenturen mit Spezialisierung auf ausländische Fachkräfte ansprechen
- Eine offene Arbeitskultur schaffen, die ausländischen Mitarbeitenden ein Gefühl der Zugehörigkeit gibt
- In die Qualifizierung ausländischer Mitarbeitenden investieren, um deren volles Potenzial auszuschöpfen
- Flexible Arbeitsbedingungen und Gehaltsstrukturen oberhalb von Tarif- und Mindestlöhnen anbieten

Welche Herausforderungen gibt es bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften?

- Die Beschaffung von Visa und Arbeitsgenehmigungen kann eine langwierige und komplexe Angelegenheit sein.
- Es kann schwierig sein, qualifizierte Bewerbende zu finden, die bereit sind, in einem fremden Land zu arbeiten.
- Es gibt oft kulturelle Unterschiede, die zu Verständigungsschwierigkeiten führen können.
- Es kann schwierig sein, eine inklusive und offene Arbeitskultur zu schaffen, die es ausländischen Mitarbeitenden ermöglicht, sich in der fremden Umgebung wohl zu fühlen und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

men, staatlichen Institutionen und ausländischen Botschaften verringert werden. Deitermann: „Der Gesetzgeber könnte die Verantwortung für die Kosten der Rückkehr von Mitarbeitern aus Nicht-EU-Ländern auf die Unternehmen übertragen. Das würde den ausländischen Mitarbeitern eine gewisse Sicherheit bieten und die Unternehmen zum gewissenhaften Umgang motivieren.“ Das Problem des Arbeitskräftemangels betrifft nicht nur die Logistikbranche. Es


gibt viele einfache Tätigkeiten, die jeder erlernen kann, für die es aber oft schwierig ist, Personal zu finden – auch im Handwerk, wo weniger qualifizierte Helferinnen und Helfer die Fachkräfte entlasten könnten. „Schichtarbeit und schwere körperliche Arbeit ist für viele Arbeitssuchende nicht von Interesse. Wir sollten uns daher glücklich schätzen,



wenn Menschen aus dem Ausland zu uns kommen und uns diese Tätigkeiten abnehmen wollen“, meint Kai Deitermann. Insgesamt sei das Rekrutieren von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern eine Herausforderung, die eine enge Zusammenarbeit zwischen Firmen, staatlichen Stellen wie den deutschen Botschaften vor Ort erfordert. Pascal Hesse


KEIN PASSENDES PERSONAL FÜR DEN JOB?

SIE QUALIFIZIEREN - WIR ZAHLEN!

Jetzt Eingliederungszuschuss sichern und neue Mitarbeiter*innen für sich gewinnen!

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Duisburg

jobcenter  





Sich am Frisier-Trainingskopf ausprobieren – auch das bot der Tag im Bildungszentrum.

Viele Einblicke ins Handwerk

20 Jugendliche nutzten den Termin im Bildungszentrum zum „Hineinschnuppern“

Die Fachkraft von morgen zu finden, ist auch ein Wettbewerb um den betrieblichen Nachwuchs geworden. Und für Jugendliche ist es nicht immer einfach, den richtigen Weg für den Start in den Beruf zu finden. Um Betriebe und Jugendliche im Rahmen der Woche der Ausbildung zusammenzubringen, organisierte die Agentur für Arbeit Duisburg mit den lokalen Partnern auch in diesem Jahr verschiedene Veranstaltungen.

Bei einem Termin Mitte März startete der Tag gleich morgens im Bildungszentrum des Handwerks. An drei Stationen konnten die 20 jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Berufsfelder hineinschnuppern und unterschiedliche Gewerke ganz praktisch ausprobieren. Ebenfalls dabei waren Betriebe, die aktuell auf der Suche nach ihrem beruflichen Nachwuchs waren. Sie hatten verschiedene Ausbildungsplätze im Gepäck: Maler/in / Lackierer/in, Zerspanungsmechaniker/in, Industriemechaniker/in, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Metallbauer/in, Fachkraft Metalltechnik und Industriemechaniker/in.



Geschick und technisches Verständnis waren an diesen Stationen gefragt. KH-Geschäftsführer Dr. Frank Bruxmeier schaute den jungen Leuten über die Schulter.

Fotos: Oliver Müller

Während des Ausprobierens knüpften die jungen Leute Kontakte zu den Ausbildungsbetrieben und kamen so ins Gespräch. Und diejenigen, die hier noch nicht fündig geworden waren, berieten die Fachleute des gemeinsamen Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit und des jobcenter Duisburg über die vielen Ausbildungsberufe, die vor Ort angeboten werden. „Eine rundum gelungene Aktion für alle, die heute bei uns zusammengekommen sind. Die praktische Erprobung von Berufen macht es den jungen Leuten möglich, zwanglos in Kontakt zu kommen und so festzustellen, ob eine Tätigkeit interessant ist. Und Arbeitgeber konnten heute vielleicht sogar schon ihre Fachkraft von morgen kennenlernen“, erklärt Sabine Schaefer-Raab von der Kreisgewerkschaft Duisburg. Auch die anwesenden Meisterinnen und Meister äußerten sich sehr zufrieden. Und die jungen Leute? Sie zeigten sich sehr interessiert und aufmerksam. Und so fiel das Feedback in der Abschlussrunde nicht sehr überraschend aus: Alle Beteiligten sprachen von einer gelungenen Veranstaltung und wünschen sich eine Wiederholung. Daniel Boss



Durch solche Veranstaltungen sollen mehr Jugendliche fürs Handwerk begeistert werden.



KLAPPERN GEHÖRT ZUM HANDWERK.

Ihre Anzeige im Magazin DUISBURGER HANDWERK

Bei Fragen wenden Sie sich an unsere
Medienberaterin Monika Droege
 Tel. 0234 - 9214111
monika.droege@skala.de



Neue Regeln bei Teilzeitarbeit und Befristungen

Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsverträgen durch das geänderte Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

§ In der betrieblichen Praxis wird immer häufiger von befristeten Arbeitsverträgen Gebrauch gemacht. Das kann mehrere Gründe haben und durchaus sinnvoll sein. Bei der Befristung von Arbeitsverträgen waren bisher schon einige Regelungen zu beachten, die bei unbefristeten Verträgen keine bzw. nur eine geringe Rolle spielten. Durch Neuerungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden die Anforderungen an die wirksame Gestaltung von befristeten Arbeitsverträgen auf Seiten der Arbeitgebenden nun weiter erhöht:

1. Mündliche Antwort auf Teilzeitwunsch des Arbeitnehmenden nicht mehr ausreichend

Die Auskunftsrechte von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden wurden durch die Änderungen des TzBfG noch einmal erweitert. Die bisher geltende Rechtslage sah lediglich vor, dass der Arbeitgebende mit dem Teilzeitbeschäftigten, der eine längere oder andere Arbeitszeit wünscht, dies mit dem Arbeitnehmenden erörtern und ihn über die entsprechenden Arbeitsplätze, die im Betrieb besetzt werden sollen, informieren muss (§ 7 Abs. 2 TzBfG).

Nunmehr ist der Arbeitgebende darüber hinaus verpflichtet, einem Teilzeitbeschäftigten

- dessen Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht und
- der in Textform – also zum Beispiel per E-Mail – den Wunsch nach einer Änderung der Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mitgeteilt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der entsprechenden Nachricht des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden



den in Textform unter Angabe von Gründen zu antworten (§ 7 Abs. 3 Satz 1 TzBfG). Hat Arbeitgeber dem Teilzeitbeschäftigten in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Nachricht bereits einmal unter Angabe von Gründen geantwortet, reicht es allerdings, wenn beide Vertragsparteien den Änderungswunsch nur mündlich erörtern (§ 7 Abs. 3 Satz 2 TzBfG).

2. Befristet Beschäftigte haben zumindest Anspruch auf eine E-Mail

Weiterhin wurden auch die Auskunftsrechte von befristeten Arbeitnehmenden erweitert. Der Arbeitgebende ist nun verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmende über entsprechende unbefristete Arbeitsverhältnisse, die besetzt werden sollen, zu informieren (§ 18 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Auch hier gilt, dass der Arbeitgebende auf den Wunsch des Arbeitnehmenden

nach einer unbefristeten Beschäftigung dezidiert antworten muss. Dazu müssen auch hier zwei Voraussetzungen vorliegen:

1. Das Arbeitsverhältnis muss seit mindestens sechs Monaten bestehen und
2. Der Arbeitnehmende muss dem Arbeitgebenden seinen Wunsch nach einem Arbeitsverhältnis auf unbefristete Zeit in Textform mitgeteilt haben. Dazu reicht auch hier schon eine E-Mail aus.

Auch hier gilt die gleiche Ausnahme wie bei Teilzeitbeschäftigten: Hat der Arbeitgebende dem befristet Beschäftigten in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Nachricht bereits einmal unter Angabe von Gründen geantwortet, genügt es, wenn der Arbeitgebende und Arbeitnehmende den Änderungswunsch nur mündlich erörtern (§ 18 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

3. Die Probezeit muss verhältnismäßig sein

Neu ist auch, dass bei befristeten Arbeitsverträgen die vereinbarte Probezeit angemessen sein muss. Konkret bedeutet dies, dass die Probezeit zu

- der erwarteten Dauer der Befristung und
- der Art der Tätigkeit im Verhältnis stehen muss (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Bereits jetzt besteht eine gesetzliche Obergrenze für die Vereinbarung einer Probezeit in Höhe von sechs Monaten, die auch auf befristete Arbeitsverhältnisse Anwendung findet (§ 622 Abs. 3 BGB).

Die neue gesetzliche Vorgabe, nach der die Probezeit nunmehr auch verhältnismäßig sein muss, bedeutet für Arbeitgebende aber ein höheres Risiko, dass die sechsmonatige Probezeit im Zweifel unter Berücksichtigung der Dauer der Beschäftigung und der Art der Tätigkeit, durch ein Gericht als zu lang angesehen und damit eine Unwirksamkeit der Probezeitregelung bedeuten kann. Dies kann bedeuten, dass der Arbeitgebende die Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages vollständig verliert, falls nicht an anderer Stelle im Arbeitsvertrag die Möglichkeit zur Kündigung ausdrücklich geregelt ist. Dies folgt daraus, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nur ordentlich kündbar ist, wenn dies vertraglich ausdrücklich vereinbart ist (§ 15 Abs. 4 TzBfG). Im Ergebnis kann sich also ergeben, dass eine unwirksame, weil unverhältnismäßige vertragliche Probezeitregelung die ordentliche Kündigungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses komplett ausschließt.

Bei der Gestaltung von befristeten Arbeitsverträgen ist daher nun auch insbesondere darauf zu achten, dass nicht nur die Probezeit im Verhältnis zu Art und Dauer der Beschäftigung angemessen ist, sondern dass diese vertraglich auch getrennt von den anderen ausdrücklich vereinbarten ordentlichen Kündigungsmöglichkeiten geregelt sein muss.

Frank Breidenbach

Trauer um Ehrenobermeister Reiner Lenk

Die Tischler-Innung Duisburg trauert um ihren verstorbenen langjährigen Obermeister

Mit dem Verstorbenen ist ein treuer Freund von uns gegangen, dessen Aufrichtigkeit und Güte auf alle ausstrahlte, die mit ihm zusammenarbeiten durften. Wir betrauern einen verdienstvollen Handwerkskollegen, der wie nur wenige in vorbildlicher Weise über viele Jahrzehnte seinen Berufsstand vertreten hat und sich über die Stadtgrenzen hinaus höchster Wertschätzung erfreute.

Reiner Lenk war vom 18.11.2009 bis zum 25.11.2019 Obermeister der Tischler-Innung Duisburg und wurde am 26.11.2019 zum Ehrenobermeister ernannt.

Bis zu seinem plötzlichen Tod war er stets als Mitglied des Vorstandes für die Innung tätig und war für alle als wichtiger Ansprechpartner mit Rat und Tat engagiert.

Für seinen herausragenden und unermüdlichen Einsatz im Ehrenamt werden wir ihm immer zu Dank verpflichtet sein.

Wir werden ihm ein ehrendes Angedenken bewahren.

TISCHLER-INNUNG DUISBURG

Frank Paschke (Obermeister) und Michael Dicke (Geschäftsführer)



Drucker- und Buchbinder

Silberner Meisterbrief für Jörg Oppenberg

Sehr erfreut war der Obermeister der Drucker- und Buchbinder-Innung, Bodo Oppenberg (l.), seinem Sohn Jörg Oppenberg (Mitte) den Silbernen Meisterbrief übergeben zu dürfen. Gemeinsam mit dem stellvertretenden Obermeister Helmut Weinsziehr feierte man die Ehrung auf der Innungsversammlung.



20 Fragen an Brigitte Götz-Paul

Geschäftsführerin der BG Klinikum Duisburg gGmbH

Meine Aufgabe liebe ich, weil... ich in meiner Funktion als Geschäftsführerin nicht nur Gesundheitsversorgung gestalten, sondern diese Aufgabe im Verbund und in intensiver Zusammenarbeit mit Menschen wahrnehmen kann.

Mein Traumberuf als Kind war... Polizistin.

Als Geschäftsführerin des BG Klinikums Duisburg gGmbH zu arbeiten, ist besonders spannend, weil... meine strategischen und operativen Entscheidungen, aber auch die kaufmännische Dimension meines Handelns sich sehr konkret im Krankheits- und Behandlungsverlauf der uns anvertrauten Patienten widerspiegeln.

Meine Mitarbeiter schätzen an mir... das Interesse und die Wertschätzung, die ich ihnen entgegenbringe.

Ich schätze an meinen Mitarbeitern,... Zuverlässigkeit, Teamgeist und das große Engagement für unsere Patienten.

Am Handwerk schätze ich,... dass es gerade die technischen und handwerklichen Talente, Fähigkeiten und Berufe sind, die das tägliche, konkrete Funktionieren unserer Gesellschaft überhaupt erst ermöglichen und sicherstellen.

Ich gerate in Rage, wenn... von Einzelnen – ohne nachvollziehbare Begrün-

dung – die Ebene gemeinsam gefundener Commitments verlassen wird.

Ich tanke auf, wenn... ich zu Hause bin.

In meiner Freizeit... genieße und gestalte ich meinen Garten und nehme gerne am kulturellen Leben meiner Heimatregion teil.

Ich lebe gern im Ruhrgebiet, weil... mich die Menschen im Ruhrgebiet sehr an die Menschen aus meiner Heimat Unterfranken erinnern. Ich nehme die Menschen im Pott wahr als sehr ehrlich, geradlinig, direkt und „schnörkellos“.

Urlaub mache ich am liebsten... in warmen südlichen Gefilden. Besonders die Vielfalt Afrikas begeistert mich

Auf eine einsame Insel muss mit... mein Sohn und mein Mann.

Mein größtes Laster ist... Gelegentlich scheitere ich an den Konsequenzen meiner Koch- und Backkunst.

Drei Dinge, die ich am meisten hasse, sind... Unzuverlässigkeit, Unehrllichkeit und mangelndes Engagement.

Drei Wünsche, die mir eine Fee erfüllen soll... Gesundheit, Gesundheit, Gesundheit.

Mein Lieblingsbuch ist.. „Hectors Reise oder die Suche nach dem Glück“ von Francois Lelord



Brigitte Götz-Paul

Alter: 57

Beruf: Geschäftsführerin des BG Klinikums Duisburg gGmbH
Schulabschluss: Hochschulabschluss
Familienstand/Kinder: verheiratet, 1 Sohn
Sternzeichen: Löwe
Hobbys: Reisen, Freunde besuchen

Foto: Oliver Müller

Für einen Tag möchte ich in die Haut von... Bundesgesundheitsminister Lauterbach schlüpfen, um die Gesundheitswirtschaft nachhaltig zu verändern.

Mein Vorbild ist... meine Mutter mit ihrer Wärme, ihrem Weitblick, ihrer Toleranz und ihrem verlässlichen, klugen und ausgleichenden Handeln.

Mein Lebensmotto ist... wenn der Wind der Veränderung weht, sollte man Segel setzen und nicht Mauern bauen.

Als Henkersmahlzeit lasse ich mir auftischen... Seafood

Impressum

DUISBURGER HANDWERK – Offizielles Magazin der Kreishandwerkerschaft Duisburg

Herausgeber:
Kreishandwerkerschaft Duisburg
Düsseldorfer Straße 166 · 47053 Duisburg
Tel. 0203 99634-0 · Fax: 0203 99634-35
www.handwerk-duisburg.de
Mail: info@handwerk-duisburg.de

Verlag: RDN Verlags GmbH
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:
Michael Dicke (verantw. für den Inhalt),
Daniel Boss, Claudia Schneider,
Pascal Hesse



Anzeigen: Monika Droege
Tel.: 0234 9214111

E-Mail: monika.droege@skala.de

Titelbild: istockphoto.com/skynesher

Layout: Lars Morawe, K.H. Hildebrandt
(Typoliner Media), Marisa Fonseca

Satz und Lithografie: Jens Valtwies,
K.H. Hildebrandt (Typoliner Media)

Druck und Vertrieb: Silber Druck, Lohfelden

Bezugsbedingungen: Für die Innungsmittglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Einzelbezug über die Kreishandwerkerschaft Duisburg 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.



**DIE
KRANKENKASSE,
DIE PRIVATE
ZUSATZ-
VERSICHERUNGEN
ZAHLT.**



**Einfach Geld zurückholen:
mit dem neuen Dreifach-Bonus.**

Bis zu 100% Zuschuss für private Kranken- und Pflege-
zusatzversicherungen sowie Auslandsreisekranken-,
Berufsunfähigkeits- und Unfallversicherungen.

Weitere Infos unter: ikk-classic.de/dreifachbonus

 **ikk classic**
Ihre Gesundheit. Unser Handwerk.



Unser Business-Center: Einfach, schnell, professionell.

Der direkte Draht für Firmenkunden zur Sparkasse: Unser Business-Center

Manche Dinge müssen nicht nur gut gemacht sein, sondern auch schnell gehen – vor allem, wenn sie Ihre Firma betreffen. Deswegen machen wir es unseren Firmenkunden mit unserem Business-Center besonders einfach, ihre finanziellen Angelegenheiten schnellstmöglich zu erledigen.

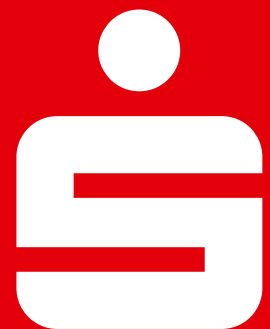
Denn beim Business-Center haben Firmenkunden nicht nur einen Ansprechpartner für ihre Finanzen, sondern gleich ein ganzes Team an ausgebildeten Geschäftskundenberatern.

Alles, wofür bisher ein Termin in der Geschäftsstelle notwendig war, erledigen wir sofort – am Telefon, per E-Mail oder per Video-Beratung.

Sie genießen dabei u. a. folgende Vorteile:

- Hohe Erreichbarkeit, montags bis donnerstags von 8 bis 17 Uhr, freitags von 8 bis 14 Uhr.
- Schnelle und einfache Lösungen für Ihre finanziellen Anliegen.
- Beratung zu Finanzierungen, Versicherungen, Kreditkarten und vieles mehr.

Sie erreichen uns per Telefon **0203 2815-9400**
oder per Mail: **business-center@spk-du.de**



[sparkasse-duisburg.de/
business-center](https://sparkasse-duisburg.de/business-center)

