



**Handwerk  
begeistert**

JAHRESBERICHT 2014

Im Dienst der Wirtschaftsmacht von nebenan



## Wir sind für Sie da

Der Ausbildungsberater Michael Overbeck und die Lehrstellenvermittlerin Judith Meißner (v.l.) sind für Lehrlinge und Lehrstellenbewerber im Handwerk ebenso Ansprechpartner wie für die Ausbilder in den Betrieben.

Umschlag:  
Florian Schmidt, Auszubildender bei Metallbau Lamprecht

### Handwerk begeistert Jahresbericht 2014

Herausgeber:  
Handwerkskammer Münster  
Bismarckallee 1  
48151 Münster  
Telefon 0251 5203-0  
Telefax 0251 5203-106  
info@hwk-muenster.de  
www.hwk-muenster.de

Redaktion:  
Heike Hänscheid, Ralf Heimann, Vera v. Dietlein

Fotos:  
Joachim Busch (Seite 21, 29, 42), Heike Hänscheid (Seite 28), Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR, Seite 46/47), Peter Leßmann (alle Übrigen)

### Sprechen Sie mit uns, schreiben Sie uns an!

Sie erreichen uns montags bis donnerstags von 8 bis 17 Uhr und freitags von 8 bis 14 Uhr.

#### Handwerkskammer Münster (HWK)

Bismarckallee 1, 48151 Münster  
Telefon 0251 5203-0, Telefax 0251 5203-106  
info@hwk-muenster.de  
www.hwk-muenster.de

#### Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region

Vom-Stein-Straße 34, 45894 Gelsenkirchen-Buer  
Telefon 0209 38077-0, Telefax 0209 38077-99

#### Handwerkskammer Bildungszentrum Münster (HBZ)

Echelmeyerstraße 1–2, 48163 Münster  
Telefon 0251 705-0, Telefax 0251 705-1130  
www.hbz-bildung.de

### Inhalt

	Seite
<b>1</b> HANDWERK IST AUFTRAG .....	4
<b>2</b> HANDWERK GEWINNT TALENTE .....	8
<b>3</b> HANDWERK BILDET PERSÖNLICHKEIT .....	12
<b>4</b> HANDWERK GESTALTET LEBENSLÄUFE .....	16
<b>5</b> HANDWERK IST WEIBLICH .....	22
<b>6</b> HANDWERK VERBINDET MENSCHEN .....	26
<b>7</b> HANDWERK LÄSST UNTERNEHMER WACHSEN .....	30
<b>8</b> HANDWERK NETZWERKELT INTERNATIONAL .....	34
<b>9</b> HANDWERK ÜBERTRÄGT ERFOLG AN GENERATIONEN ..	38
<b>10</b> HANDWERK IST EHRENSACHE .....	42
<b>11</b> HANDWERK ZÄHLT .....	46



## Handwerk ist Auftrag

Der neue Vorstand der Handwerkskammer Münster mit der Spitze der Geschäftsführung (v.l.): Dieter Eixler, Hauptgeschäftsführer Hermann Eiling, Norbert Hoffmann, stv. Hauptgeschäftsführer Knut Heine, Vizepräsident Josef Trendelkamp, Heinz Börding, Präsident Hans Hund, Holger Augustin, Vizepräsident Franz Wieching, Alfred Bogatzki und Heinrich Kinzler

### Die Wirtschaftsmacht. Von nebenan.

Interessenvertretung und Bildungs-, Beratungs- und Förderdienstleistungen für das Handwerk sind für die Handwerkskammer Münster ein Auftrag, der verpflichtet. Diesen Auftrag erfüllen wir durch unsere umfangreichen hoheitlichen Aufgaben und vielfältigen Serviceangebote. Mit diesem Jahresbericht möchten wir einen Einblick in unsere Tätigkeiten geben und deutlich machen: im Mittelpunkt eines jeden unserer 27.920 Mitgliedsbetriebe stehen Menschen, die sich für ihr Handwerk begeistern. Einige stellen wir in diesem Jahresbericht vor.

Der Konjunkturmotor im Handwerk des Münsterlandes und der Emscher-Lippe-Region lief 2014 auf vollen Touren, so stark wie zuletzt vor 24 Jahren. Die gute Geschäftslage hat sich auch erfreulich positiv auf die Beschäftigung ausgewirkt. Die Mehrheit der Betriebe konnte den Personalbestand halten oder aufstocken.

Größte Herausforderung für die Zukunft ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs und des handwerklichen Nachwuchses. Bei einem großen Ausbildungsplatzangebot konnten nicht alle Handwerksbetriebe ihre offenen Lehrstellen besetzen. Das beweist: Der Wettbewerb um Auszubildende und Fachkräfte hat längst begonnen.

Wir müssen möglichst viele Jugendliche davon überzeugen, dass eine Lehre im Handwerk der Einstieg zum Aufstieg ist, und wir müssen die Fachkräfte in den Betrieben binden. Dazu gehören zum Beispiel auch Beschäftigungssicherheit und familienfreundliche Arbeitszeiten. Der Erfolg eines Unternehmens ist immer abhängig von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Das Handwerk wehrt sich gegen Angriffe der Europäischen Union auf die Handwerksordnung und kämpft dafür, dass der Meisterbrief Zugangsvoraussetzung für die Selbstständigkeit bleibt. Wird der Meisterbrief geschwächt, dann gerät das gesamte duale System der beruflichen Bildung ins Wanken. Wir freuen uns über das klare Bekenntnis von Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat zum Meisterbrief und zum qualifikationsgebundenen Berufszugang im Handwerk. Das ist ein deutliches Signal an die Europäische Union.

Wir begrüßen die Absicht des Bundes, eine steuerliche Förderung für mehr Energieeffizienz einzuführen, fordern aber, dass der Steuerbonus auf Handwerkerleistungen unverändert erhalten bleibt. Beide Förderinstrumente sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden, denn sie dienen unterschiedlichen Zielen: der Bekämpfung von Schwarzarbeit und dem Klimaschutz. Von einer steuerlichen Förderung für mehr Energieeffizienz von

Gebäuden profitieren Klima, Hausbesitzer und Mieter, Industrie und Handwerk. Der Steuerbonus ist einfach und kommt auch Kleinverdienern zugute. Wir setzen uns für einen weiterhin wirksamen Steuerbonus ein.

Das regionale Handwerk ist gut aufgestellt. Bei unserem Ziel, die Stärken des Handwerks weiter zu entfalten, unterstützt uns unsere Imagekampagne. Mit dem aktuellen Motto „Pack mit an“ appellieren wir auch an alle Handwerksbetriebe, noch mehr deutlich zu machen, dass sie „Die Wirtschaftsmacht. Von nebenan.“ sind.

Allen, die die gemeinsame Arbeit vorangebracht haben, danken wir herzlich: den Ehrenamtsträgern, den hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Persönlichkeiten und Institutionen, die zur Förderung des Handwerks beitragen.

### HANDWERKSKAMMER MÜNSTER

Hans Hund  
Präsident

Hermann Eiling  
Hauptgeschäftsführer

## Handwerk ist Passion



**Hans Rath** wurde am 4. April 1940 in Nordkirchen geboren. Im Jahr 1963 legte er die Meisterprüfung als Schornsteinfeger ab. Über drei Jahrzehnte lang engagierte er sich über seinen Beruf hinaus für das Handwerk. 1969 wurde Hans Rath Mitglied der Vollversammlung der Handwerkskammer Münster; von 1973 bis 1974 war er Vizepräsident der Kammer aus der Reihe der Arbeitnehmer. Als Bezirksschornsteinfeger gründete Hans Rath 1974 einen eigenen Betrieb. Von 1984 bis 1994 leitete er als Obermeister die Schornsteinfeger-Innung für den Regierungsbezirk Münster und von 1994 bis April 2004 war er Landesinnungs-

meister seines Handwerks. Am 20. Januar 2000 wurde er zum Präsidenten der Handwerkskammer Münster gewählt. Aus diesem Amt schied er nach zwei Wiederwahlen im Laufe von 15 Jahren am 9. Dezember 2014 aus. Die Vollversammlung hat Hans Rath, der für eine erneute Kandidatur als Präsident nicht mehr zur Verfügung stand, zum Ehrenpräsidenten der Handwerkskammer Münster ernannt.

### „Jetzt sollen andere eine Chance bekommen“

Als erster Arbeitnehmer-Vizepräsident einer Handwerkskammer schaffte es Hans Rath später auch ins Amt des Präsidenten. Im Jahr 2000 wurde er als Unternehmer in dieses Amt gewählt. Zum Abschied erzählt er, warum sein Interesse immer der Aus- und Weiterbildung galt, warum er jeden seiner Lehrlinge für acht Tage zu Hause einquartiert hat und was von seiner Amtszeit in Erinnerung bleiben soll.

#### Herr Rath, Sie waren 15 Jahre lang Präsident der Handwerkskammer Münster. Im Dezember 2014 endete Ihre Amtszeit. Fiel Ihnen der Abschied schwer?

Nein. Ich habe meine Ämter immer mit viel Ehrgeiz und ich möchte fast sagen mit Besessenheit ausgeübt. Ich habe das all die Jahre sehr gern gemacht. Aber ich denke: 15 Jahre sind genug. Jetzt sollen andere eine Chance bekommen.

#### Sie haben sich über 45 Jahre im Handwerk engagiert. Was treibt einen Menschen so lange an?

Mein Bemühen war immer, mehr Bewusstsein für das Handwerk zu schaffen. Mein Vater war Müllermeister. Meine Brüder sind, bis auf einen, Handwerker geworden. Mein Sohn hat meinen Beruf erlernt. Wir sind eine Handwerkerfamilie. Das Handwerk steht für Werte, die ich vertrete. Daher habe ich auch nie nur meinen eigenen Berufsstand in den Vordergrund gestellt, sondern immer für alle Handwerker gesprochen.

#### Über all die Jahre war Ihr Thema immer die Bildung. Die Bildung von Betrieben in Form von Gewerbeförderung, aber vor allem die Ausbildung von jungen Handwerkern und ihre Weiterbildung. Warum ist Ihnen das so wichtig?

Ich habe mich immer dafür eingesetzt, dass Jugendliche eine Chance bekommen, denn sonst besteht die Gefahr, dass sie früh vom Leben enttäuscht werden. Es gibt viele junge Leute, die zwar Talent haben, aber schlechte Noten. In der Schule bekommen sie immer nur die Rückmeldung: Du gehörst zum unteren Drittel. Das ist schlecht. Um diese Jugendlichen muss man sich kümmern. Wir können ihnen eine Perspektive geben.

#### Sie haben auch selbst ausgebildet. Was haben die jungen Leute bei Ihnen gelernt?

Ich hatte sieben Lehrlinge. Und ich habe nie nach Zeugnisnoten ausgewählt. Ich habe mir die jungen Leute immer angeschaut, und ich habe jeden von ihnen acht Tage lang

zu Hause in Kost genommen. Es war mir wichtig, den Jugendlichen auch über den Beruf hinaus etwas beizubringen und selbst ein Vorbild zu sein. Da bin ich vielleicht etwas konservativ, aber ich habe damit immer gute Erfahrungen gemacht.

#### Überzeugt konservativ sind Sie auch in anderer Hinsicht. Sie lösen Probleme nicht gern per Handy.

Nein. Ich habe zwar immer Wert darauf gelegt, für alle erreichbar zu sein. Wenn ich im Büro war, hab ich die Gespräche durchstellen lassen. Aber oft habe ich dann gesagt: Am Telefon können wir das nicht klären. Ich komme vorbei. Vor Ort war das Problem dann meistens nach zehn Minuten gelöst. Wir als Kammer müssen die Ansprechpartner für die Betriebe sein. Wir müssen da sein, wenn sie Probleme haben. Und dann müssen wir auch bei der Lösung helfen. Die Unternehmen sollen ja sehen, wofür sie ihren Mitgliedsbeitrag zahlen.



Verabschiedung: Dankesworte für Hans Rath (2.v.r.) überbrachten NRW-Handwerksminister Minister Garrelt Duin (r.), Bischof Dr. Felix Genn (l.) und Hans Hund (2.v.l.)

#### Wenn Sie selbst bestimmen könnten, was von Ihnen als Kammer-Präsident in Erinnerung bleibt, was würden Sie sich wünschen?

Dass man sagt: Das war nicht nur einer, mit dem man fachlich über Dinge reden konnte. Das war einer, der immer auch ein paar persönliche Worte gefunden hat.



Ehrenplakette für den Ehrenpräsidenten Hans Rath (M.): Das neu gewählte Präsidium – Präsident Hans Hund (2.v.r.), die Vizepräsidenten Josef Trendelkamp (l.) und Franz Wieching (r.) – und Hauptgeschäftsführer Hermann Eiling gratulierten

#### Zum Schluss dann vielleicht auch eine persönliche Frage. Wie geht Ihr Leben nun weiter?

Die Frage muss ich gerade sehr oft beantworten. Man braucht sich um mich keine Sorgen zu machen. Ich habe eine große Leidenschaft: die Musik. Ich singe in einem Männerchor. Ich war dort 28 Jahre lang Vorsitzender. Und ich fühle mich glücklich, in einer Familie zu leben, die diese Leidenschaft teilt. Mit meiner Frau zusammen höre ich gern klassische Musik. Und den Chorvorsitz, den hat nach mir mein Sohn übernommen.

Das Gespräch führte Ralf Heimann.

# Handwerk gewinnt Talente



1967 begann die Geschichte von Metallbau Lamprecht. Damals gründete Edgar Lamprecht den Handwerksbetrieb, der sich auf Fenster-, Türen-, Fassaden- und Solarsysteme für gewerbliche Kunden spezialisiert hat. Es wurde eine Erfolgsgeschichte, denn bis heute ist das Familienunternehmen stetig gewachsen. Seit 1972 befindet sich der Firmensitz an der Rudolf-Diesel-Straße in Datteln. Inhaber ist in zweiter Generation Metallbauermeister **Harald Lamprecht** (l.). Sohn Christian Lamprecht ist 2009 in die Geschäftsführung eingestiegen. In ganz Deutschland sind mittlerweile Bauwerke mit Qualitätsarbeit von Lamprecht zu finden.

Der FC Schalke 04 ist einer der vielen zufriedenen Kunden. Beim Bau der „Veltins-Arena“, eines der weltweit modernsten Fußballstadien, vertraute der Verein auf Metallbau aus Datteln. **Jörg Wolny** (r.) ist seit seiner Ausbildung im Unternehmen und nimmt heute als Metallbauermeister die Betriebs- und Personalleitung wahr. Als Ausbildungsleiter ist er Ansprechpartner für alle zwölf Lehrlinge, die im Betrieb das Metallbauerhandwerk erlernen – so wie **Florian Schmidt** (M.).

[www.lamprecht-metallbau.de](http://www.lamprecht-metallbau.de) 

## Florian Schmidt, Metallbau Lamprecht

### „Der Einstellungstest ist dann weggefallen“

Florian Schmidt (21) hat sich nach dem Abitur für eine Ausbildung entschieden. Die Lehrstelle fand er nicht in der Zeitung. Irgendwann nachmittags fuhr er ganz spontan zu einer Ausbildungsbörse. Hier fand er ohne Umwege genau, was er suchte.

Meinen Lebenslauf hatte ich nur zwei Mal dabei. Aber den zweiten habe ich nach meinem Gespräch bei der Firma Lamprecht sogar wieder mit nach Hause nehmen können. Es ging dann alles sehr schnell. Ich hatte mir gar nicht so viele Gedanken gemacht, wie ich mich auf der Ausbildungsbörse präsentiere, was ich sage und wie ich ankomme. Ich war spontan nach Gelsenkirchen gefahren. Ich wollte mir das mal ansehen. Ich hatte keine großen Erwartungen. Und wahrscheinlich war das genau richtig.

Es war vielleicht auch ein bisschen Glück. Bei der Ausbildungsbörse sind ja über 50 Betriebe. Ich habe mir mehrere Stände angeschaut, mich etwas schlau gemacht. Dann sprach ich mit Mustafa Schat von der Handwerkskammer. Und der sagte: „Ich glaube, ich hab da was für Sie.“ So kam ich zur Firma Lamprecht.

Jörg Wolny, der Ausbildungsleiter, hat einen Blick auf mein Zeugnis und meinen Lebenslauf geworfen. Dann haben wir ein bisschen miteinander geredet. Es war viel angenehmer als in einem Vorstellungsgespräch. Jörg Wolny war ganz angetan davon, dass ich während der Schulzeit schon recht viel gearbeitet hatte. Und auch, dass mein Vater Ingenieur ist, fand er gut.

Wir haben uns gleich verstanden. Er schlug vor, dass ich für ein einwöchiges Praktikum in den Betrieb komme. Das habe ich gemacht. Und das hat dann gleich so gut geklappt, dass ich gar keinen Einstellungstest mehr machen musste. Mir hat gleich sehr gut gefallen, dass Lamprecht nicht so unübersichtlich ist, aber auch nicht klein. Ich war überrascht, wie leistungsfähig ein Unternehmen dieser Größe sein kann, wie viele Großaufträge hier erledigt werden – und wie viel Ansehen so eine Firma hat.

Ich bin froh, dass ich so schnell das Richtige gefunden habe. Nach dem Abitur gab es ja viele Möglichkeiten. Ich interessiere mich für Sport. Ich spiele Tennis und Fußball. Schon während der Schulzeit habe ich einen Trainerschein gemacht, mit dem ich theoretisch in der Unterstufe unterrichten dürfte. Das wäre vielleicht auch ein Weg gewesen.

Aber eigentlich war mir relativ schnell klar, dass es was Handwerkliches werden würde. Ich wollte nicht direkt weiter lernen. Ich wollte was anpacken. Es stört mich nicht, wenn man sich auch mal schmutzig machen muss. Was Handfestes schaffen. Das wollte ich lieber. Ein bisschen liegt das bei uns in der Familie. Mein Vater hat 40 Jahre lang als Ingenieur im Bergbau gearbeitet. Die Arbeit da hätte mir auch gut gefallen. Ich habe mir in den Ferien öfter auf dem Bergwerk etwas Geld dazuverdient. Aber die Aussichten in der Branche sind nicht so gut. Und das ist bei Lamprecht anders.

Wenn ich mit der Metallbauer-Ausbildung fertig bin, möchte ich studieren. Und auch über die Zeit danach haben wir schon gesprochen. In fünf Jahren geht ein Ingenieur in den Ruhestand. Bis dahin wird natürlich noch viel Zeit vergehen, aber wenn wir uns das beide dann noch vorstellen können, kann ich nach dem Studium zurückkommen. Für mich ist das eine gute Perspektive, weil mir das auch zeigt, dass man mir Vertrauen schenkt. Und das versuche ich natürlich zurückzugeben.

Ich bin zwar erst drei Monate da und habe so viel noch nicht gemacht, aber ich versuche hier von Anfang an, alles zu geben. Am Anfang schaut man ja vor allem zu. Man macht ein paar leichte Handgriffe. In der zweiten Woche habe ich schon den ersten Rahmen selbst zusammengesteckt. Und bislang hat sich mein erster Eindruck bestätigt. Ich hoffe, dass ich meine Lehrzeit um ein oder ein halbes Jahr verkürzen kann. Dann geht alles vielleicht noch etwas schneller. Aber jetzt konzentriere ich mich erst mal voll auf meine Ausbildung.

Ralf Heimann

## Jörg Wolny, Metallbau Lamprecht

### „Ich wusste gleich, er passt ins Team.“

Der Handwerksbetrieb Metallbau Lamprecht in Datteln bildet fast all seine Fachkräfte selbst aus. Um die richtigen Bewerber zu finden, sucht das Unternehmen vor allem bei Ausbildungsbörsen. Ausbildungsleiter Jörg Wolny (53) erzählt, welche Vorteile das hat – und wie sie so Florian Schmidt fanden.

Gute Leute sind schwer zu bekommen. Das war auch schon früher so, aber die Auswahl wird immer kleiner, und Handwerksbetriebe müssen sich heute etwas mehr strecken, wenn sie die besten Talente finden wollen.

Wenn wir vor zehn Jahren eine Lehrstelle besetzen wollten, haben wir eine Zeitungsanzeige geschaltet. Dann kamen 30 bis 50 Bewerbungen. Und einige waren immer dabei, die wir einladen konnten. Heute warten wir nicht mehr, bis die Jugendlichen uns finden. Wir gehen selbst zu Ausbildungsbörsen, wo wir die jungen Leute ansprechen können. Und manchmal helfen uns auch andere. Zum Beispiel die Handwerkskammer.

Bei Florian Schmidt war das so. Wir haben uns bei der Ausbildungsbörse in der Arena auf Schalke kennengelernt. Mustafa Schat von der Handwerkskammer hat uns zusammengeführt. Und es war schnell klar, dass das was werden könnte.

Florian war gut vorbereitet. Er war interessiert. Mir gefiel gleich seine aufgeschlossene Art. Und ich wusste gleich, der passt gut zu uns ins Team. Das war vor einem Jahr. Seit diesem August macht er bei uns eine Ausbildung zum Metallbauer.

Unsere Firma gibt es seit fast 50 Jahren. Wir fertigen Fenster, Türen und Fassaden. Für die Schalke-Arena haben wir zum Beispiel die Brandschutz-Türen und Schiebetüren für die VIP-Logen gebaut und montiert. Inzwischen haben wir 70 Mitarbeiter, zwölf Auszubildende im Metallbauer-Handwerk und zwei Auszubildende im Beruf technischer Systemplaner, und viele von denen bleiben nach der Lehre bei uns. Wir formen unsere Fachkräfte selbst. 90 Prozent unserer Mitarbeiter sind Eigengewächse. Ich selbst auch.

Ich bin nach meiner Lehre im Betrieb geblieben, habe meinen Meister auf der Abend-schule gemacht. Heute bin ich Metallbauermeister und als Werkstattleiter für die Ausbildung hier zuständig. Im Unternehmen bin ich jetzt seit 36 Jahren.

Wir können uns auch sehr gut vorstellen, dass Florian lange bei uns bleibt. Er will studieren, und wir haben schon über die Zeit danach mit ihm gesprochen. Wir können uns beide gut vorstellen, dass er einmal eine Ingenieurstelle bei uns übernimmt.

Es hat ja viele Vorteile, in einem mittelständischen Handwerksbetrieb zu arbeiten. Es gibt viele junge Leute, die gar nicht in einem großen Industrieunternehmen anfangen wollen. Die wollen keine große Karriere, aber natürlich auch eine interessante Perspektive. Und die können wir ihnen bieten.

Wir zahlen gutes Geld. Tarifgehälter, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld. Das ist bei uns alles selbstverständlich. Aber dafür erwarten wir natürlich auch Einiges. Mindestens einen Hauptschulabschluss, aber das ist nur die Grundvoraussetzung.

Wir haben viel mit Zahlen zu tun. Wir müssen exakt messen, Längenangaben kennen, Einheiten umrechnen. Wenn man da nicht fit und auch in der Lage ist, etwas abzuschätzen und zu überschlagen, dann bekommt man große Probleme. Viele Jugendlichen haben da ihre Schwierigkeiten. Ich habe allerdings auch schon junge Leute kennengelernt, die eine Vier in Mathe hatten und trotzdem hervorragende Handwerker wurden.

Am Ende zählt vor allem der Wille, und ob der da ist, sieht man oft schon, wenn man bei der Ausbildungsbörse ein paar Minuten mit den Jugendlichen spricht. Das ist anders als im Vorstellungsgespräch. Nach der Ausbildungsbörse kommen ja meistens noch ein Praktikum und der Einstellungstest. Und wenn das überstanden ist, weiß man eigentlich schon ganz gut, mit wem man es da zu tun hat.

Ralf Heimann

## Nachwuchsgewinnung

### Begeisterung für Ausbildungsberufe wecken und Lehrstellen vermitteln

Der Wettbewerb um die guten Nachwuchskräfte ist im vollen Gang. Bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen werden die Handwerksbetriebe von der Kammer unterstützt. Ziel ist es, Schulabgänger aller Schularten für das Handwerk zu gewinnen.

In der Lehrstellenbörse der Handwerkskammer gab es in 2014 so viele Angebote wie nie zuvor; der Höchststand lag im Juni bei 1.081 offenen Ausbildungsplätzen, die die Betriebe aus dem Münsterland und der Emscher-Lippe-Region anboten. In allen Branchen wollten Unternehmen gern mehr ausbilden.

Das Handwerk muss intensiv um die Aufmerksamkeit der Jugendlichen werben. Dies tut es in seiner verstärkt auf diese Zielgruppe ausgerichteten Imagekampagne mit dem aktuellen Slogan „Pack mit an in einem von über 130 Ausbildungsberufen.“

An der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ beteiligt sich das Handwerk mit Angeboten für die Berufsfelderkundung. Betriebe erhalten von ihr Informationen und Rat für die Durchführung von Berufsfelderkundungen und Praktika, um Jugendlichen frühzeitig Einblicke in die betriebliche Tätigkeit zu geben und Begeisterung für die Berufe des Handwerks zu wecken.

Der Weg ins Handwerk soll für Abiturienten noch attraktiver gestaltet werden. Die Wirtschaftsgruppe bemüht sich durch Zusatzangebote während der Ausbildung um leistungsstarke Auszubildende. Das Projekt „Und Morgen Meister“, das die Handwerkskammer mit der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster und der Industrie- und Handelskammer Nordrheinwestfalen durchführt, hat sich in der Region weiter gefestigt. In 2014 wurden 207 Studierende beraten, von denen 31 eine Ausbildung im Handwerk begonnen haben.

Für die Fachkräftesicherung sind leistungsschwächere und benachteiligte Jugendliche ebenso wichtig. Die in 2014 von einer Allianz aus Bund, Ländern, Wirtschaft und Gewerkschaften auf den Weg gebrachte „Assistierte Ausbildung“ soll künftig insbesondere für Klein- und Kleinstbetriebe die notwendige Hilfe bei der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit hohem Unterstützungsbedarf sein.

Die Handwerkskammer ist auch in 2014 auf Jugendliche aller Schulformen zugegangen. Sie besuchte Schulen, richtete Telefon-Hotlines ein und organisierte die Ferienaktion „Abenteuer Werkstatt“, um Schüler, Eltern und Lehrer über die Berufe und Karriereperspektiven im Handwerk zu informieren und Begeisterung für die Ausbildungsberufe zu wecken.

Sechs Ausbildungsplatzvermittler haben im Berichtsjahr 636 Handwerksbetriebe und rund 1.342 Jugendliche individuell beraten. Insgesamt wurden 279 Jugendliche in Ausbildungsplätze vermittelt. Die Vermittler bringen im Rahmen der Projekte „Passgenaue Vermittlung“ und „Starthelfende“ Lehrstellenbewerber und Handwerksbetriebe zusammen. Gemeinsam mit den Unternehmen werden genaue Anforderungsprofile des Ausbildungsplatzes erstellt. Jugendliche haben die Möglichkeit, in einem persönlichen Gespräch ihre Fähigkeiten und Interessen zu ermitteln und in einen Bewerberpool aufgenommen zu werden.



Schmieden, Hämmern, Sägen – 60 Mädchen probierten am Girls' Day 2014 im Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster Handwerksberufe aus. In sechs verschiedenen Workshops zeigten ihnen professionelle Ausbilder, worauf es beim Arbeiten mit Holz, Farben, Eisen und anderen Werkstoffen ankommt. Bild (v.r.): Die Gymnasiastinnen Sophia van Deenen, Tabea Cosima Mittmann, Paula Gottwald, Anna Pöhlker, Pia König, Angela Lütkecke und Laura Freer wissen jetzt, wie eine Heizungs-, Solar- und Klimanlage funktioniert und der eigene Name aus Rohrleitungen gelötet wird. Ziel des Mädchen-Zukunftstages ist es, Schülerinnen technische Berufe erleben zu lassen.

# Handwerk bildet Persönlichkeit



Viele Mädchen träumen davon, sich mit dem selbstständig zu machen, was sie fasziniert. So auch **Siggi Spiegelburg** (l.): Mode war schon mit 14 ihr Ziel. 1979 – mit 21 Jahren – eröffnete sie in Münster ihren ersten Laden, aus dem eine international beachtete Marke wurde. Durch Messebesuche wurde sie nach dem Durchbruch vor 20 Jahren in der Modebranche schnell für ihren farbenfrohen, edlen Kleidungsstil bekannt. Einige Jahre lang arbeitete Siggi Spiegelburg im Wechsel in Florenz und Münster. Nach ihrer Heirat und der Geburt ihrer beiden Töchter gab sie die Tätigkeit in Florenz auf und konzentrierte sich voll auf ihre Boutique mit Maßatelier. Meisterleistungen erbringt die

Unternehmerin und Mutter auch in ihrer „Damen-schneiderei“. Hier kreiert Siggi Spiegelburg mit einem großen Team von Meisterinnen, Gesellinnen, Lehrlingen und Praktikantinnen in einem historischen Münsteraner Speicher die markant-verspielten Kollektionen und Schmuckstücke, die Kundinnen aus aller Welt abnehmen. Denn die Produkte des Modehauses sind nicht nur optisch hochwertig, sondern auch in meisterlich-handwerklicher Qualität gefertigt. Zum Nachwuchs gehört **Ricarda Beltermann** (M.) Sie wird von Schneidermeisterin **Vera Prinze** (r.) ausgebildet.

[www.siggi-spiegelburg.de](http://www.siggi-spiegelburg.de) ✎

## Siggi Spiegelburg

### Neugier, Lernwillen und Teamfähigkeit fördern – und das mit einem Lächeln

„Die Chemie muss stimmen!“ Siggi Spiegelburg, münstersche Modeschöpferin mit Maßatelier, Boutique und kreativer Ader rund um individuelle Kollektionen und Schmuck, weiß sehr genau, was zu einem gelingenden Berufsstart gehört – immerhin bildet sie in ihrem Betrieb seit einem Vierteljahrhundert überaus erfolgreich Damenschneiderinnen aus. Die Eine, die sie aus dem hohen jährlichen Bewerbungsberg auswählt – eben, weil die beiderseitige Chemie stimmt –, hat alle Chancen auf eine glänzende berufliche Zukunft.

Kammer- und Landessiegerinnen bei Berufswettbewerben gehen regelmäßig aus ihrem Atelier hervor, Stipendien belohnen immer wieder besonders Begabte – so auch in 2014, als die Spiegelburg-Schneiderin Lena Brünger den Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks auf Kammerebene gewann.

Gemeinsam mit den beiden Meisterinnen im Atelier erspürt die prominente Modedesignerin schon beim Probearbeitstag, ob eine Interessentin – heute sehr oft Abiturientinnen – ins Team passen könnte. „Da sind uns dann oft ganz andere Dinge wichtig als unbedingt die Zeugnisnoten“, sind sich die drei meist einig. Neugier, Lernwillen, Teamfähigkeit gehören dazu. Und gute Laune! Denn bei Siggi Spiegelburg wird auch bei Stress und Termindruck viel gelacht. „Ich bin anspruchsvoll“, das macht sie ganz deutlich, „aber ich bin auch großzügig“.

Wer es geschafft hat, zur Marke „Siggi Spiegelburg“ zu gehören, der hat nicht nur einen unglaublich schönen Arbeitsplatz in einem alten Speicher mit Blick auf den münster-schen Kreativkai, sondern auch tägliche Inspirationen durch faszinierende Stoffe, Accessoires und eine nahezu greifbare kreative Atmosphäre. „Es ist uns wichtig, dass die Auszubildenden im Laufe der drei Jahre alle Bereiche unseres Betriebes kennenlernen“, vertraut die Chefin deshalb nach und nach jeder Mitarbeiterin rotierend von der Lagerhaltung über die Bestellung bis zum Verkauf in der Boutique alle Seiten des Unternehmens an – inklusive dem Ansporn, eigene Ideen einzubringen und auszuprobieren. „Ich freue mich, wenn die jungen Frauen Vorschläge machen und damit zeigen, dass sie sich Gedanken um das Produkt machen, mit dem sie gerade beschäftigt sind“. Nicht zuletzt ist es ihr wichtig, dass diejenigen, die die Mode mit ihren Händen herstellen, auch im direkten Kontakt mit den Kundinnen Gespür für deren Wünsche und die Besonderheiten der jeweiligen Anfertigung bekommen.

„Die guten Erfahrungen, die die jungen Leute mit der überbetrieblichen Ausbildung bei der Handwerkskammer machen, wenn sie mit anderen Teams arbeiten, sind für meine Auszubildenden nahezu unbezahlbar“, hofft Siggi Spiegelburg, dass diese Angebote auch in Zukunft für den Nachwuchs noch gut erreichbar bleiben werden.

Dass inzwischen junge Frauen, die bei ihr eine erfolgreiche Ausbildung durchlaufen haben, in vielen Ateliers gern gesehen und so zu sagen „mit Kussband“ eingestellt werden, freut die Münsteranerin natürlich besonders. Und auch so manche erfolgreiche Atelierleiterin zwischen Düsseldorf und München hat ihre ersten Schritte ins Berufsleben in Spiegelburgs Modewerkstatt gemacht. „Es ist immer schön, sie dann bei den großen Namen der Branche wiederzutreffen“. Für Siggi Spiegelburg der Beweis, dass eine fundierte Ausbildung und Förderung der beste Start in eine zufrieden machende berufliche Zukunft ist. Und wenn sie dann noch in einem guten Klima mit gegenseitiger Wertschätzung und einem Lächeln möglich ist, dann stimmt die Chemie allemal.

Heike Hänscheid

## Geheimnisse einer guten Ausbildung

### „Ohne Illusionen testen, ob der Beruf zu einem passt“

**DORIS HIMMELREICH**

Praktika bleiben der beste Weg, um zu erkunden, ob der gewünschte Beruf auch zu jemandem passt. Wir laden gerne ein, in den Ferien mal ein paar Tage dem Team über die Schultern zu schauen. Auch bei Kälte müssen Dachdecker und Zimmerleute eben aufs Dach, da machen wir niemandem Illusionen. Aber guter Nachwuchs ist gefragt und hat bei uns alle Chancen – auch einer unserer heutigen Meister hat bei uns seine Ausbildung gemacht. Wir setzen auf Eigeninitiative, aber auch auf gute Vorbilder bei der Ausbildung. **Himmelreich GmbH in Lienen**

### „Ausbildungsführerschein nimmt die Prüfungsangst“

**MICHAEL MÖLLER**



Wir haben vor Jahren einen internen „Ausbildungsführerschein“ eingeführt. Es hilft den jungen Leuten, sich regelmäßig mit Prüfungssituationen konfrontiert zu sehen – jedes halbe Jahr findet bei uns eine statt. Das gibt Sicherheit und motiviert, wenn nach der Ausbildung die „echte“ Gesellenprüfung ansteht. Jeden Freitagmorgen wartet auf alle Auszubildenden eine verpflichtende Besprechung mit dem Meister – das wird rasch Routine und erleichtert ihnen Planung, Berichteschreiben und Kommunikation. Disziplin statt Prüfungsangst – das bringt Erfolg. **Orthopädienschuhmachermeister Michael Möller in Senden und Münster**

### „Regelmäßiger Kontakt zu den Eltern bewährt sich“

**FRITZ-RUDOLF SPENGLER**

Kälteanlagenbauer ist ein schwerer Beruf. Das sagen wir von Anfang an ehrlich: Jeder Interessent weiß dann, dass es mit hoher Schlagzahl durch Berufsschule und Ausbildung geht. Wer – etwa nach einem Wochenpraktikum – Spaß an modernster Technik findet, körperlich harte Arbeit nicht scheut und im Notfall auch mehr als acht Stunden für die Kunden da ist, der hat beste Chancen: Gute Absolventen werden gehandelt wie Top-Fußballspieler! Bewährt hat sich ein guter Kontakt zu den Eltern der jungen Leute während der ganzen Ausbildung. **IKT Innovative Kältetechnik GmbH in Oer-Erkenschwick**

## Ausbildung von Erfolg krönen

### Junge Profis zeigten Können

Unter dem Motto „Profis leisten was“ haben 203 Gesellinnen und Gesellen aus dem Münsterland und der Emscher-Lippe-Region am Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks teilgenommen. Sie schlossen ihre Gesellenprüfung in 2014 als die Besten von rund 5.000 Lehrlingen im Kammerbezirk Münster ab und haben in ihrem jeweiligen Beruf ihr Können miteinander verglichen. Aus dem Wettbewerb gingen 47 Kammermeister, 16 Landessieger und 4 „1. Bundessieger“ hervor. Den Wettbewerb auf NRW-Ebene mit insgesamt 81 Siegern aus dem Landesgebiet hat die Handwerkskammer Münster in 2014 ausgerichtet.



Die Maler erstellten für die Teilnahme am Leistungswettbewerb auf NRW-Ebene im Handwerkskammer Bildungszentrum Münster eine Arbeitsprobe

### Beratung für eine gute Lehrzeit

Die Handwerkskammer Münster berät Ausbilder und Lehrlinge für ein gutes Gelingen der Lehrzeit und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Dafür sind fünf Ausbildungsberater im Kammerbezirk, meist direkt in den Betrieben, im Einsatz. Sie unterstützen bei pädagogischen und rechtlichen Fragen durch Information, Rat und Hilfestellung. In 2014 besuchten sie 1.643 Betriebe und führten 4.035 individuelle Beratungen mit Ausbildern und Auszubildenden, Eltern und Lehrern durch. Die Gespräche zielten darauf ab, die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu verbessern. Die Beratungsschwerpunkte umfassten die Erstausbildung, die Eignung des Ausbilders und der Ausbildungsstätte, Rechtsfragen, das Verhalten und die Pflichten von Auszubildenden, die Einstiegsqualifizierung, Zusatzqualifikationen während der Ausbildung, Ausbildung in Teilzeit, Verlängerung und Verkürzung der Ausbildung, Auskünfte zur Berichtsheftführung, Arbeitszeiten und Vergütung, überbetrieblicher Ausbildung und andere.

### Kontaktstelle Ausland

Zum Ablauf des von der Europäischen Union geförderten Programms „Berufsbildung ohne Grenzen“ in 2014 zog die Handwerkskammer Münster Bilanz ihrer fünfjährigen Mobilitätsberatung. Sie betreute seit 2009 insgesamt 376 Handwerkslehrlinge und Fachkräfte aus dem Münsterland und der Emscher-Lippe-Region. In Handwerksbetrieben des Kammerbezirks haben 289 ausländische Auszubildende ein Praktikum gemacht. Die internationale Mobilitätsrate von Jugendlichen in der beruflichen Bildung ist von 2 Prozent in 2009 auf 4 Prozent in 2014 gestiegen. Die Kontaktstelle Ausland der Handwerkskammer berät Betriebe und Auszubildende zu berufsbezogenen Auslandsaufenthalten auch weiterhin. Dieser Service wird künftig vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert.

# Handwerk gestaltet Lebensläufe



In der alten Milter Mühle bei Warendorf ist das Ehepaar Prinze mit seiner Werkstatt zu Hause. Die Steinbildhauerin **Christine Prinze** und der Metallbaumeister **Thomas Prinze** haben sich in der Weiterbildung zum „Gestalter im Handwerk“ bei der Akademie für Gestaltung der Handwerkskammer Münster kennen- und liebgelernt. Danach ging es Schritt für Schritt in die gemeinsame private und berufliche Zukunft. In ihrer zusammen gegründeten Kunstschmiede und Bildhauerei gestalten sie aus den Werkstoffen Stahl und Stein Skulpturen und Gebrauchsgegenstände. Die beiden Materialien haben ihren eigenen Reiz. Besonders wird es, wenn sie kombiniert werden. Dies ist auch sichtbar bei ihrem Projekt „Sitzinsel“, das

an der Gräfte von Haus Kump, der vom Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) genutzten ehemaligen Hofanlage in Münsters Süden, errichtet worden ist. Bei einem von der Handwerkskammer Münster ausgeschriebenem „Kunst am Bau“-Wettbewerb konnten sich Christine und Thomas Prinze mit ihrem Entwurf gegen fünf weitere Teilnehmer behaupten. Durch den formal reduzierten Einsatz von Stahl und Stein ist ein Ort der Ruhe und Anregung entstanden, der 2014 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde.

[www.stahl-stein.de](http://www.stahl-stein.de) 

## Prinze GbR

### Wie man aus „Luftschlössern“ einen Lebens- und Berufstraum aus Stahl und Stein macht

Handwerk und Kunst, Stahl und Stein, Beruf und Privatleben: Christine und Thomas Prinze leben diese Kombinationen mit Begeisterung. Die Steinbildhauerin und der Metallgestalter haben sich 2004 beim Studium an der Akademie für Gestaltung der Handwerkskammer Münster kennen- und lieben gelernt und sind nun seit sechs Jahren mit ihrem Handwerksbetrieb Prinze GbR („STAHL+STEIN“) in Milte selbstständig.

Rasch hatten beide damals im Klassenzimmer bemerkt, dass sie gut „gemeinsam Luftschlösser bauen“ könnten. „Wir genießen es, zusammen arbeiten zu dürfen“, nennt es das junge Ehepaar ein Geschenk, mit den jeweiligen Materialien wertschätzend umgehen zu können und sich gegenseitig bei der Gestaltung von Metall und Stein zu inspirieren. Dass sie dies an einem Ort tun, der wie geschaffen für beider Atelier ist, kommt hinzu. Die alte Milter Mühle ist ein Ort mit Geschichte: „Man spürt, dass hier immer Handwerk zuhause war“. Ob das auf Dauer allerdings fehlende Heizung und Wasserleitung kompensieren kann, darüber denken die zwei gerade nach.

Der Riesenbecker Thomas Prinze arbeitete nach der Ausbildung zum Metallbauer auf der traditionellen Gesellen-Wanderschaft in verschiedenen Betrieben und anschließend in Norwegen. „Dann war für mich das ‚Erlernen für die Hände‘ erst einmal abgeschlossen“, erinnert er sich an den Gedanken, an der Akademie für Gestaltung andere, kreative Seiten des Berufs kennenzulernen. Ähnlich ging es seiner Frau: Die Warendorferin durchlief nach dem Abitur eine Ausbildung zur Steinbildhauerin – „ich wollte eigentlich nur einen Praktikumsplatz“, berichtet sie lachend davon, dass ihr nach drei Wochen eine Ausbildung angeboten wurde. Nach der Gesellenzeit suchte dann auch sie nach Möglichkeiten, den eigenen Horizont zu erweitern und landete so im gleichen Klassenzimmer wie Thomas. „Nach sechs Wochen waren wir ein Paar“.

Dennoch haben beide dort Privates und Studium getrennt gehalten. „Doch wir hatten ähnliche Ideen, konnten uns die Bälle zuspielen und auch zusammen richtig spinnen“, wissen beide noch genau um den Beginn der gegenseitigen Anziehung. „Die anderen Kursteilnehmer fanden das mit uns stimmig“. Dass Christine Prinze ihre Abschlussarbeit als „Projekt Selbstständigkeit“ mit Logo, Internetseite und möglicher Zielgruppe aufzog, war dann der Start in die gemeinsame berufliche Zukunft, die 2008 mit der Firmengründung Realität wurde.

Seither gab es durchaus auch schwierige Zeiten, doch das junge Ehepaar ist überzeugt: „Qualität setzt sich durch“. Die sicht- und spürbare Liebe zum jeweiligen Material sorgt dafür, dass ihre Werke auf viel Beachtung stoßen. Auf Ausstellungen und Gartenfestivals zeigen sie Stein- und Metallsulpturen für Garten und Haus, aber auch Gebrauchsgegenstände wie Zäune, Tore oder Geländer. „Die Verbindung von traditionellem Handwerk und zeitgemäßer Gestaltung liegt uns besonders am Herzen. Gerade die Kombination verschiedener Materialien und der Einsatz alter und neuer Techniken gibt unseren Produkten Persönlichkeit“.

Ein neues Standbein scheint sich bei Kunst im öffentlichen Raum aufzutun: Nach dem Erfolg beim Wettbewerb zur künstlerischen Ausgestaltung der Gartenanlage bei Haus Kump, dem neuen Kompetenzzentrum für Gestaltungs- und Medientransfer (GMTZ) der Handwerkskammer, wollen die beiden immer mal wieder konzeptionell für Wettbewerbe arbeiten. Die gemeinsamen „Luftschlösser“ aus jenen Tagen des schicksalhaften Studiums haben längst bemerkenswerte Konturen erhalten.

*Heike Hänscheid*

## Handwerk bringt Dich überall hin

### „Sobald ich fertig bin, gehe ich zurück nach Dubai.“

#### ADEM BASOGLU (38)

Wenn alles gutgeht, bin ich im Frühjahr Kälteteanlagenbauermeister. Die letzte Prüfung ist Ende April. Den Ablauf kenne ich noch vom letzten Mal. Es wird mein zweiter Meisterbrief sein. Vor zehn Jahren war ich zum ersten Mal auf der Meisterschule. Installateur und Heizungsbauer. Ich hatte nach meiner Ausbildung mehr machen wollen, als auf Baustellen Rohre zu verlegen. Ich wollte selbst planen. Und wenn man Meister ist, steht einem die Welt offen. Ich bin für ein Jahr nach Kanada gegangen. Und ich war überrascht, wie gefragt das deutsche Handwerk im Ausland ist. Im Nachhinein weiß ich, dass die Meisterschule für mich besser war als ein Studium. Ich bin Praktiker. Ich kenne die Arbeitsabläufe und ich weiß, welche Werkzeuge man wo einsetzt. Mittlerweile arbeite ich in Dubai. Mein Chef baut Hotels. Ich bilde auf seinen Baustellen die Arbeiter aus, um Qualität, Sicherheit und Zeit- und Kostenersparnis zu gewährleisten. Meinen ersten Meister habe ich mit einem KfW-Kredit finanziert. Den zweiten zahlt mein Chef. Ich arbeite gern für ihn. Sobald ich fertig bin, gehe ich zurück nach Dubai.



- Geboren: Gelsenkirchen
- Schulabschluss: Fachabitur
- Beruf: Installateur und Heizungsbauermeister
- Aktuell: Meisterschule im Kälteanlagenbauerhandwerk

### „Es öffnen sich ganz neue Türen.“

#### MARC SCHENUIT (26)

Nach der Meisterschule bin ich für ein halbes Jahr nach Südafrika gegangen, um für eine Hilfsorganisation Häuser zu bauen. Dort habe ich erkannt, was unser Bildungssystem in Deutschland alles zu bieten hat. Hier hat jeder die Chance, zu studieren. In Südafrika ist das noch immer anders. Als ich zurückkam, war für mich klar, dass ich studieren möchte. Ich habe mich für den Studiengang „Bauen im Bestand“ entschieden, weil es auf diesem Feld immer noch zu wenige Fachleute gibt. Neue Häuser, Brücken oder Flughäfen bauen – das können viele. Aber mit bestehenden Gebäuden zu arbeiten, das ist schwerer als man denkt. Der Studiengang ist praxisnah. Man lernt in kleinen Gruppen. Das waren für mich große Pluspunkte. Und die Jobaussichten sind sehr gut. Das Studium finanziere ich mir mit Nebenjobs. Ein bisschen was habe ich zurückgelegt. Und schon jetzt sehe ich, dass es sich lohnt. Ab dem dritten Semester merkt man: Es öffnen sich ganz neue Türen. Wenn ich fertig bin, kann ich mir zum Beispiel vorstellen, in einem Architekturbüro zu arbeiten. Das hätte ich vor zwei Jahren auch noch nicht gedacht.

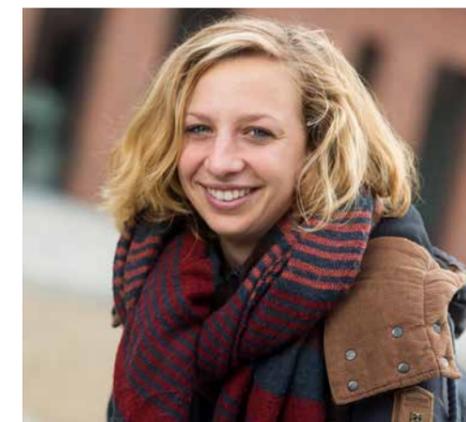


- Geboren: Warstein
- Schulabschluss: Mittlere Reife
- Beruf: Zimmerermeister
- Aktuell: Studium „Bauen im Bestand – Bachelor of Engineering“ an der Akademie Bauhandwerk

### „Vielleicht werde ich ja tatsächlich Bauleiterin.“

#### EVA MAYER (22)

Mit zwölf Jahren war ich mit meinen Eltern zum ersten Mal in einer Brückenausstellung. Danach stand für mich lange fest: Ich will Brücken bauen. Daran, dass es unbedingt Brücken sein müssen, habe ich später gezweifelt. Aber dass es ein handwerklicher Beruf werden muss, war weiter klar. Nach der Schule habe ich mich für die Ausbildung zum Maurer und Betonbauer entschieden. Als Frau ist man in diesem Beruf ein Exot. Das hat sicher Vor- und Nachteile. Aber ich habe mich durch meine Leistung behauptet. In der Gesellenprüfung hatte ich den besten Notenschnitt im Kammerbezirk. Dafür bekam ich ein Stipendium. Und obwohl ich nach der Ausbildung eigentlich studieren wollte, habe ich erst meinen Meister gemacht. Den Ausschlag dazu gegeben haben vor allem meine Erfahrungen während der Ausbildung. Bauleiter, die nur studiert haben, gelten oft als nicht ganz so kompetent. Sie kennen die Theorie, aber sie wissen nicht wie das auf einer Baustelle läuft. Als Meister hat man es da leichter. Mein Bauingenieurwesen-Studium hänge ich jetzt noch an die Meisterschule dran. Mit dem Meister und dem Studium stehen mir danach alle Türen offen. Und vielleicht werde ich ja tatsächlich Bauleiterin.



- Geboren: Kempen am Niederrhein
- Schulabschluss: Abitur
- Beruf: Maurer- und Betonbauermeisterin
- Aktuell: Studium Bauingenieurwesen an der Fachhochschule Münster

### „Man tritt einfach anders auf.“

#### MARC LÖCHTE (27)

Als ich meine Meisterschule im HBZ besucht habe, wurde mir klar, dass es Sinn macht, die Weiterbildung zum „Betriebswirt HWK“ direkt dranzuhängen. Ich hatte das Gefühl: Wann, wenn nicht jetzt? Das Angebot hat mich überzeugt, da ich ja irgendwann den Betrieb meiner Eltern übernehmen möchte und die betriebswirtschaftlichen Kenntnisse dabei von Vorteil sind! Für die Weiterbildung habe ich mein Auto verkauft und Geld von der Kreditanstalt für Wiederaufbau erhalten. Ich besuchte vormittags die Tagesschule, nachmittags arbeitete ich im Betrieb, manchmal auch früh morgens. Die Zeit war sehr stressig, aber es hat sich gelohnt! Der Titel „Betriebswirt“ war gar nicht mal der ausschlaggebende Anreiz, heute steht er auch nicht auf meiner Visitenkarte. Durch den Kurs hat man viel mehr betriebswirtschaftliches Hintergrundwissen und kann kompetenter und verhandlungssicher auftreten. Darüber hinaus habe ich interessante Menschen kennengelernt: Noch heute habe ich Kontakt zu einem Tischler und einem anderen Heizungsbauer. Mit dem einen arbeite ich inzwischen zusammen, mit dem anderen tausche ich mich regelmäßig aus. Schon allein dafür hat sich die Weiterbildung gelohnt!



- Geboren: Münster
- Schulabschluss: Fachoberschulreife
- Beruf: Installateur und Heizungsbauermeister und Betriebswirt (HWK)
- Aktuell: Führt gemeinsam mit seinem Vater den elterlichen Betrieb, die Übernahme ist geplant.

## HBZ Münster - das Bildungszentrum

### Bausteine für die berufliche Bildung

Das Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster bietet bedarfsgerechte und unternehmensnahe Bildungsangebote an. Es ist ein Kompetenzzentrum für Bildungsdienstleistungen.

Bei der Entwicklung neuer Bildungs- oder Beratungsangebote orientiert sich die Handwerkskammer am Bedarf der Mitgliedsbetriebe und an zukunftsweisenden Trends und Innovationen. Um neue Geschäftsfelder frühzeitig zu erkennen, steht sie im Austausch mit Betrieben, Innungen, Kreishandwerkerschaften, Fachverbänden, Hochschulen und weiteren Partnern des Handwerks.

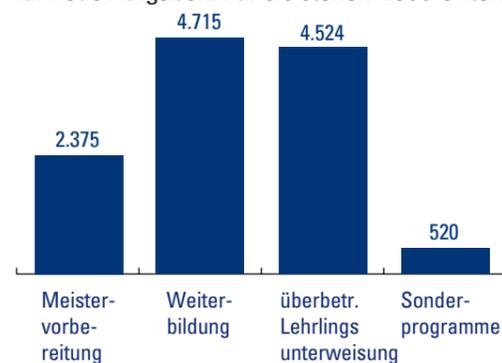
Das Handwerkskammer Bildungszentrum (HBZ) Münster ist nach den Normen der DIN EN ISO 9001 zertifiziert, um seine Bildungsdienstleistungen kontinuierlich auf hohem Niveau zu sichern und weiterzuentwickeln. Es hat eine Trägerzulassung nach AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung).

Das HBZ hält seine Türen für Lehrlinge, Gesellen, Meister und Interessenten aus anderen Wirtschaftsbereichen geöffnet. Die Bildungsbausteine:

- **Ausbildung:** In 2014 führte das HBZ zur Berufsvorbereitung 57 Anpassungsmaßnahmen, Fortbildungen und Vollausbildungen als Sondermaßnahmen sowie Prüfungsvorbereitungen als Unterstützung während der Lehre durch. Zielgruppen waren arbeitslose Erwachsene und Jugendliche.
- Die Ausbildung der Lehrlinge in Betrieb und Schule wird ergänzt durch die überbetriebliche Unterweisung (ÜLU) in den Lehrwerkstätten des HBZ. 2014 wurden 406 ÜLU-Lehrgänge durchgeführt.
- **Meisterschulen:** Meisterschulen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung werden in 25 Berufen angeboten – berufsbegleitend und als Tagesschule. 2014 führten die Meisterschulen des HBZ 109 Lehrgänge durch.
- **Weiterbildung:** Das Fort- und Weiterbildungsangebot des HBZ umfasst betriebswirtschaftliche und technische, gestalterische, gewerblich-technische, informationstechnische und kaufmännische Seminare und Lehrgänge. 2014 fanden beim HBZ 446 Weiterbildungen statt.
- **Studium:** Die „Akademie Bauhandwerk“ führt in Kooperation mit dem Fachbereich Bauingenieurwesen der Fachhochschule Münster den Studiengang „Bauen im Bestand – Bachelor of Engineering“ durch (111 Studierende in 2014). Der Bachelor-Studiengang „Fashion Management“ wird in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld angeboten (68 Studierende in 2014).
- **Firmenschulungen:** 69 Schulungen wurden in 2014 entweder vor Ort in den Betrieben oder in den Räumen des HBZ durchgeführt.

### Lehrgangsteilnehmer am HBZ 2014

12.134 Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer qualifizierten sich in 2014 im HBZ für neue Aufgaben. Für sie stehen 1.900 Unterrichts- und Werkstattplätze bereit.



## Meisterbrief ist Garant für die Berufsausbildung

### Meisterfeier für die Elite

1.409 Nachwuchskräfte nahmen auf der Meisterfeier 2014 der Handwerkskammer Münster ihre Meisterbriefe entgegen.

„Der Meistertitel ist nicht nur Kennzeichen eines hochqualifizierten Berufsabschlusses. Er ist das Markenzeichen, das die Identität und die Vitalität des Handwerks bestimmt.“ Das hat Garrelt Duin, NRW-Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk, bei der Meisterfeier der Handwerkskammer Münster in der Halle Münsterland betont, als er den handwerklichen Nachwuchskräften zur bestandenen Prüfung gratulierte. Er rief ihnen zu: „Die Meister sind die Elite, die unser Land stark macht. Beim Handwerk stehen solide Ausbildungsleistungen und Qualität der Arbeit im Mittelpunkt.“ Duin sicherte zu, dass sich das Land NRW entschieden gegen Ambitionen der EU wenden werde, die das bewährte System des Berufszugangs im Handwerk in Frage stellen will.“



Glückwünsche für die besten Meisterinnen und Meister von NRW-Handwerksminister Garrelt Duin (6.v.l.), dem Präsidenten des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks Hans Peter Wollseifer (3.v.r.), Hans Rath (2.v.r.), Johannes Hund (9.v.l.), Franz Wieching (r.) und Hermann Eiling (5.v.r.)

Zu der Großveranstaltung in der Halle Münsterland in Münster hatten sich rund 3.500 Teilnehmer angemeldet, darunter der größte Teil der 1.219 Meister und 190 Meisterinnen, die zwischen November 2012 und Mitte August 2014 ihre Prüfung vor der Handwerkskammer erfolgreich absolvierten.

Meisterprüfungen wurden in 31 Handwerksberufen abgelegt. Auch in Handwerken, in denen der Meisterbrief nicht mehr Voraussetzung für die Selbständigkeit ist, wurden Lehrgänge angeboten und Prüfungen durchgeführt. 65 Prozent der neuen Meisterinnen und Meister kommen aus dem Münsterland und der Emscher-Lippe-Region, 35 Prozent aus anderen Teilen Nordrhein-Westfalens und weiteren Bundesländern.

Die Kammer sichert die Qualität der Meistervorbereitung durch eine ständig aktualisierte technische Ausstattung der Lehrwerkstätten und eine Verbesserung der organisatorischen Abläufe, etwa durch die Online-Lernplattform „Moodle“, mit deren Hilfe der Unterricht besser gestaltet und neue Lernformen, Lehrgangskonzepte und Bildungsangebote umgesetzt werden können. Die Kammer begleitet die Meisterinnen und Meister auch nach der Prüfung auf dem weiteren Berufsweg durch gezielte Angebote in der Weiterbildung und die Unternehmensberatung, insbesondere beim Schritt in die Selbständigkeit.“

**Zahlen:** 90 Prozent der Handwerkslehrlinge im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region werden in Berufen ausgebildet, für deren selbständige Ausübung die Meisterqualifikation erforderlich ist. Es sind also die Meisterbetriebe, die für die anerkannt hohe Ausbildungsleistung im erfolgreichen dualen System sorgen.

# Handwerk ist weiblich



„Benzin im Blut“ fällt bei dieser Unternehmerin ein: Mit PS ist Kraftfahrzeugmechanikermeisterin **Nicole Damrat-Korte** groß geworden, 2011 hat sie das Autohaus Korte von ihrem Vater übernommen. An der Recklinghäuser Straße in Haltern am See bietet das auf Mercedes Benz spezialisierte Familienunternehmen seit 1966 Service rund ums Automobil an. Das Angebot reicht vom Verkauf über die Meisterwerkstatt bis hin zu Serviceleistungen zur Veredelung, Umrüs-

tung auf Autogas und die Reparatur, Restauration und Pflege von Oldtimern. Nicole Damrat-Korte ist in all dies hineingewachsen und hat doch ihren eigenen Stil gefunden; als Betriebsnachfolgerin, Unternehmerin, Chefin – auch ihres Mannes – und Mutter von zwei Kindern gibt sie Vollgas und hat doch Bodenhaftung behalten.

[www.korte-automobile.de](http://www.korte-automobile.de) 

## Kraftfahrzeugmechanikerin Nicole Damrat-Korte

### Die neue Chefin ist die Tochter

Nicole Damrat-Korte (45) war eine der ersten Kfz-Meisterinnen in Deutschland. Für Frauen ist das noch immer ein ungewöhnlicher Berufsweg. Vor drei Jahren hat sie das Autohaus ihres Vaters übernommen. Jetzt ist sie auch Chefin ihres Mannes.

Als Nicole Damrat-Korte Mitte der achtziger Jahre ihre Ausbildung zum Kfz-Mechaniker begann, gab es für die Berufsbezeichnung noch keine weibliche Form. Sie war eine der ersten Frauen in diesem Handwerk. In der Werkstatt, in der sie lernte, hatten sie noch keine Damen-Toilette. Und wenn alles streng nach Vorschrift gelaufen wäre, hätte Nicole-Damrat Korte damals auch einen eigenen Pausenraum bekommen müssen. Warum, das verstand sie selbst nicht so ganz. „Da hab ich gefragt: Soll ich alleine frühstücken?“, sagt sie. Ab da saß sie morgens zusammen mit den Männern im Pausenraum.

Es hätte damals noch andere Möglichkeiten für sie gegeben als eine Lehre zum Kfz-Mechaniker. Sie hatte ein Praktikum in einem Modehaus gemacht. Aber dass das nichts werden würde, war relativ schnell klar. „Ich wollte Frauen mit Kleidergröße 46 keinen Minirock verkaufen“, sagt sie.

Mit Technik dagegen war sie von klein auf vertraut. Wenn ihr Vater mit dem Abschleppwagen rausfuhr, nahm er die kleine Tochter mit. Wenn zu Hause ein Fahrrad kaputt war, reparierten Nicole und ihre ein Jahr ältere Schwester Stefanie es selbst. Auch die Mofa später musste nie in die Werkstatt. Nicole Damrat-Korte fiel die Entscheidung für ihren Beruf nicht schwer.

30 Jahre später steht sie an einem Dienstagmorgen im November im hinteren Teil ihres Autohauses und schaut auf ein Luftbild, das den Betrieb ihres Vaters in den siebziger Jahren zeigt. In der Mitte die Recklinghäuser Straße in Haltern, weiter hinten die alte Halle, davor ein ganzer Platz voller Mercedes-Limousinen.

„Und hier ist auch noch mein Großvater zu sehen“, sagt Nicole Damrat-Korte. Die Verkaufshalle auf der anderen Straßenseite, in der sie steht, gab es damals noch nicht. Sie kam erst Jahre später. Ihr Vater Arnold Korte hat das alles aufgebaut. 1966 hat er das Unternehmen gegründet. Und mit den Jahren wurde sein Name zu einem Begriff. Wenn in Haltern heute jemand „Korte“ sagt, ist klar: Es geht um das Autohaus.

In zwei Jahren wird das Unternehmen 50. Es ist in zweiter Generation in Familienhand geblieben. Mitte der neunziger Jahre spaltete es sich auf in eine Lkw-Sparte und eine für Pkw. Den anderen Teil auf der Straßenseite gegenüber führt heute die Schwester zusammen mit ihrem Mann. Die Autosparte ist seit drei Jahren in Nicole Damrat-Kortes Hand. Es war nicht unbedingt damit zu rechnen, dass sie hier irgendwann das Sagen haben würde. Als Frau und als jüngere Schwester.

In ihrer Lehre musste Nicole Damrat-Korte sich durchbeißen. Der raue Ton, die Männergespräche. „Daran muss man sich erst mal gewöhnen“, sagt sie. Aber das tat sie. Es kam vor, dass man sie wegen des Schmutzes an den Händen, der sich auch mit Seife nicht lösen ließ, beim Einkaufen schief ansah. Aber sie nahm das nicht persönlich. Frauen in der Werkstatt – so etwas gab es ja damals kaum. „Ich bin damit ganz locker umgegangen“, sagt sie. Und mit den Jahren wurde es leichter.

Irgendwann war die Zeit vorbei, in der Kunden sie kritisch ansahen, weil sie nicht glauben konnten, dass ein junges Mädchen die Inspektion übernimmt. 1992 war Nicole Damrat-Korte eine der jüngsten Kfz-Meisterinnen in ganz Deutschland. Von den Nachbarn erfuhr sie damals, dass ihr Name sogar in überregionalen Zeitungen stand.

Nach der Meisterschule machte sie ihren Betriebswirt. Dort war sie in der Klasse eine von vielen Frauen. Und als sie mit den neuen Abschlüssen in den Betrieb ihres Vaters zurückkam, war sie in der Werkstatt keine Exotin mehr, sondern die Meisterin.



Nicole Damrat-Korte (4.v.l.) mit ihrem Mitarbeiterteam

Ein Teil der Firmen- und damit auch der Familiengeschichte ist hinten in der Verkaufshalle zu besichtigen. Das Luftbild mit dem Großvater steht auf einer von drei historischen Kutschen. Daneben ein schwarzer Trabbi. „Den haben wir meinem Vater zum Sechzigsten geschenkt“, sagt Nicole Damrat-Korte.

Ein paar Meter weiter stehen das Camaro-Cabriolet, der olivgrüne Cadillac und die Motorräder, in der Mitte die mächtige Boss Hoss, der rote Tank ist so breit wie ein Oberkörper. An der Wand amerikanische Nummernschilder, lebensgroße Blues-Brothers-Figuren, eine Zapfsäule und ein Sofa. „Die amerikanische Ecke hier hat mein Mann eingerichtet“, sagt Nicole Damrat-Korte. Das Unternehmen trägt die Handschrift der Familie. Das ist nicht nur in dieser Ecke zu sehen. Und das ist auch ein Grund dafür, dass Nicole Damrat-Korte das Unternehmen übernommen hat.

Die Mechaniker in der Werkstatt sind teilweise seit über 20 Jahren im Betrieb, einer fast seit 40. Auch ihr Mann Michael arbeitet als Mechaniker in der Werkstatt. Sie hat ihn bei der Arbeit kennengelernt. Er war ihr Geselle. Heute sind sie ein Team. Privat wie beruflich.

Der Raum, in dem Kunden auf ihren Wagen warten können, ist eingerichtet wie eine gemütliche Ruhrgebiets-Eckkneipe. Rustikale Theke aus Holz. Ein bisschen wie im Partykeller. Hier finden auch die Betriebsfeiern statt.

Wenn unten in der Werkstatt Kunden vorbeikommen, legen sie den Schlüssel auf den Tisch und sagen: „Nicki, ich lass dir den Wagen da. Die Lampe vorne rechts brennt nicht mehr. Kümmert ihr euch drum?“ Ein wichtiger Posten in der Firmenbilanz ist das Vertrauen der Kunden. Sie sollen sich darauf verlassen können, dass nichts eingebaut wird, was nicht auch nötig wäre. Vertrauen ist im Unternehmen genauso wichtig wie in der Familie. Aber eine klare Grenze lässt sich da oft gar nicht ziehen.

Eine Kundin, 85 Jahre alt, kocht einmal in der Woche für die Werkstatt das Mittagessen. Vor zwei Tagen gab es Möhrengemüse mit Frikadellen. Und wenn Stammkunden ein Problem mit dem Garagentor haben, dann fährt der Mechaniker raus und erledigt das, auch wenn das mit dem Auto erst mal nichts zu tun hat. In dieser Woche ist noch genau das passiert.

An diesem Morgen ist Nicole Damrat-Korte alleine im Verkauf. Es ist halb zehn. Vor einer halben Stunden hat sie die Türen aufgeschlossen. Dreieinhalb Stunden hatte sie da schon hinter sich.

Es sind lange Tage als Chefin und Mutter. Sechs Uhr aufstehen, die beiden Kinder wecken, Frühstück machen, Schulbrote schmieren, mit dem Hund vor die Tür. Dann geht es zur Arbeit. Und wenn man Nicole Damrat-Korte fragt, wie der Tag dort weitergeht, beginnt sie aufzuzählen: „Rechnungen, der ganze Papierkram, die Kundenannahme. Alles, was eben so anliegt.“ Dann überlegt sie einen Moment und sagt: „Ich bin hier eigentlich das Mädchen für alles.“ Das könnte wie eine Beschwerde klingen, aber so ist es nicht gemeint. Es klingt vor allem fürsorglich, bescheiden und vielleicht ein kleines bisschen stolz.

Ralf Heimann

## Familienfreundliche Unternehmenskultur

### Frauen sind ein wichtiger Erfolgsfaktor

Mit dem Projekt „FEEH Frauen in Erwerbstätigkeit bedeuten Erfolg fürs Handwerk“ haben die Handwerkskammer Münster und die Fachhochschule Münster von 2012 bis 2014 frauen- und familienfördernde Maßnahmen in Handwerksunternehmen des Münsterlandes gefördert.

Durch FEEH haben 20 Handwerksbetriebe eine Intensivberatung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Unterstützung bei der Entwicklung frauen- und familienfördernder Maßnahmen erhalten.

60 weitere Betriebe bekamen Kurzberatungen zur Familienfreundlichkeit. 150 Frauen (fünffach so viele wie anfänglich geplant) nahmen an einer Qualifizierung teil, in der es um die Bedeutung von Rente, Zeit- und Stressmanagement, Kommunikation und weitere für Frauen relevante Themen ging.

Beruf und Familie miteinander zu verbinden, ist ein sehr großer Wunsch vieler Eltern. Handwerksbetriebe sind überwiegend familiengeführt. Sie leben eine familienfreundliche Unternehmenskultur oft ohne darüber viele Worte zu verlieren, weil es für sie selbstverständlich ist, dass zum Beispiel Eltern das plötzlich erkrankte Kind betreuen dürfen. Durch FEEH haben die teilnehmenden Betriebe Unterstützung bei der Umsetzung maßgeschneiderter Angebote bekommen, denn im Handwerk greifen familienfreundliche Standardlösungen oft nicht.

Die beratenen Betriebe erreichen mit den umgesetzten Maßnahmen und der Förderung ihrer Mitarbeiterinnen nicht nur eine hohe Personalbindung, sondern sind auch interessante Arbeitgeber, denen es künftig gewiss leichter fällt, ihren Nachwuchs zu sichern. Damit steigern sie auch ihre Wettbewerbsfähigkeit.

### COACHING ZUR ARBEITSBEWÄLTIGUNG UND LEITFADEN

Ein weiteres Instrument von FEEH war das Arbeitsbewältigungscoaching. Dieses Angebot setzt an der Schnittstelle zwischen Betrieb und privater Lebensführung an, was zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Das Coaching zur Arbeitsbewältigung bietet die Handwerkskammer Münster interessierten Unternehmen auch weiterhin an.

Das Projekt wurde von der Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Damit die Erfahrungen aus der FEEH-Projektarbeit auch künftig für Betriebe abrufbar sind, haben die Projektpartner einen Leitfaden mit Tipps und Informationen zur Familienfreundlichkeit erarbeitet, der im Internet heruntergeladen werden kann.

[www.hwk-muenster.de/feeh](http://www.hwk-muenster.de/feeh) 

**Zahlen:** Jeder fünfte Handwerkslehrling (19 Prozent) im Kammerbezirk Münster ist weiblich. Die Ausbildungsberufe mit dem höchsten Anteil an Mädchen sind Friseurin (26 Prozent aller weiblichen Lehrlinge), Fachverkäuferin im Bäckerhandwerk (19 Prozent) und Bürokauffrau (10 Prozent). In 15 Berufen werden 90 Prozent aller weiblichen Lehrlinge ausgebildet. Nur 10 Prozent haben einen der 115 weiteren Ausbildungsberufe gewählt. Mädchen für alle Handwerksberufe zu gewinnen, ist Ziel der Handwerkskammer. Denn der Frauenanteil setzt sich auch bei den Selbstständigen fort: Von den 21.733 Alleininhabern von Handwerksbetrieben im Kammerbezirk Münster sind 4.882 weiblich. Unternehmerinnen machen also 22 Prozent aller Inhaber aus.



Einer der Betriebe, die durch FEEH ihre Familienfreundlichkeit gesteigert haben, ist Kemper Raumgestaltung in Wettringen. Raumausstattermeisterin Julia Kemper hat ihre Mitarbeiterinnen durch Qualifizierung gestärkt. Weitere betriebliche Maßnahmen will sie entsprechend der Empfehlungen der Betriebsanalyse umsetzen

# Handwerk verbindet Menschen



**Susanne Lührmann** (r.) wurde in eine traditionelle Handwerksunternehmerfamilie hineingeboren: Der Vater hat den Betrieb Busemeier Haustechnik geleitet, den ihr Mann, Diplom-Ingenieur **Hermann Lührmann** (l.) 1989 von den Eltern übernommen hat. Das Ehepaar hat Mitarbeitergespräche eingeführt, um die Beschäftigten stärker einzubinden und in Entscheidungen, die sie betreffen, mehr einzubeziehen. Die Lührmanns setzen auf Kommunikation: Sie gehen individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ein und meinen: Leistungsgerechte Entlohnung ist ein Muss, denn wer gute Arbeit leistet, muss auch gut bezahlt werden. Besonderes Engagement der Mitarbeiter wird darüber hinaus mit Tank- und Essensgutscheinen honoriert. Viel Wert wird auch auf Schulungen gelegt. Susanne

Lührmann hat eine Ausbildung zur Kommunikations-trainerin absolviert und übernimmt die internen Schulungen zu Konfliktmanagement, Telefontraining und Handwerker-Knigge selbst. Die Seminare kommen bei den Mitarbeitern ebenso gut an wie die Betriebsausflüge, zu denen stets die gesamte Belegschaft von 22 Leuten mitkommt. Es ist keine Seltenheit, dass Mitarbeiter über 40 Jahre bei Busemeier beschäftigt sind. Drei Angestellte, die gewechselt haben, sind mittlerweile zurückgekommen. Das stimmt die Lührmanns zuversichtlich, dass sie im Umgang mit ihren Mitarbeitern einiges richtig gemacht haben.

[www.busemeier.de](http://www.busemeier.de)

Melanie Dorda

## Busemeier Haustechnik

### „Das Arbeitsklima muss stimmen“

Einmal im Jahr nehmen sich Hermann und Susanne Lührmann ein Wochenende „Auszeit“. Doch ist nicht Wellness oder Entspannen angesagt, sondern im Gegenteil intensive Arbeit: Die Chefs von „Busemeier Haustechnik“ aus Recke setzen sich mit den strategischen Zielen für den Betrieb auseinander. „In dieser Klausur geht es immer auch um Personalführung und Betriebsklima“, legen beide einen Schwerpunkt auf ein gutes Miteinander in ihrer Firma.

Rund 25 Frauen und Männer arbeiten im Handwerksfachbetrieb, der auf eine 126-jährige Familientradition zurückblickt. Der Fachmarkt für das Bauhandwerk, in dessen Sortiment aber auch Heimwerker finden, was sie – inklusive kompetenter Beratung – brauchen, bietet die ganze Palette für die komplette Hausinstallation. Von der Planung bis zur Montage von Heizungs-, Sanitär- und Elektroanlagen übernimmt das Team von Susanne und Hermann Lührmann alle Dienstleistungen.

„Damit wir gerade hier in unserer ländlichen Struktur gutes Fachpersonal vom Elektrotechnikermeister bis zu Gas- und Wasserinstallateuren, Heizungsbauern und Einzelhandelskaufleuten bekommen und natürlich auch halten, muss das Arbeitsklima stimmen“, davon ist das Ehepaar Lührmann überzeugt. Und hat mit dieser Einstellung bisher beste Erfahrungen gemacht: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben zumeist langjährig im Betrieb. Gibt es ein Geheimnis für gute Mitarbeiterführung?

„Eigentlich sind es einfache Dinge, die die Zusammenarbeit stimmig machen“, sagt Susanne Lührmann. „Wir setzen vor allem auf gegenseitiges Vertrauen“. Transparenz von Entscheidungen, frühes Einbeziehen des Teams in Entwicklungen und nicht zuletzt auch die finanzielle Anerkennung von Leistung, etwa durch Weihnachts- und Urlaubsgeld, sorgen dafür, dass sich die Mitarbeiter mit der Firma identifizieren. „Bei uns wird zwar Bereitschaftsdienst ebenso gefordert wie Überstunden bei großen Aufträgen – aber da packt jeder zu“. Denn im Gegenzug kann man sich des Entgegenkommens von Susanne und Hermann Lührmann ebenso sicher sein. „Wir machen möglich, was machbar ist“, heißt die Devise. So wird individuell und flexibel auf die Lebenslagen der Teammitglieder eingegangen – wenn die Kinder zum Arzt müssen, geht das vor. Wenn die Anfahrtszeiten weit sind, kann man Präsenz- und Pausenzeiten anders einteilen. Wenn die Nebenerwerbslandwirtschaft ruft, ist auch das Homeoffice eine Alternative. „Wir reden miteinander und finden gemeinsam tragfähige Lösungen“.

Auch was den betrieblichen Nachwuchs angeht, kann und will das Ehepaar Lührmann nicht auf den Zufall warten. „Wir kooperieren schon länger mit der örtlichen Realschule“, so berichtet Susanne Lührmann von ihrem Angebot, mit den Mädchen und Jungen dort Vorstellungsgespräche und „Körpersprache“ zu trainieren. Auch die „Elektrowerkstatt“, zu der Lührmanns in den eigenen Betrieb einladen und bei der Schülerinnen und Schüler selbst „schalten und walten“ dürfen, sowie Praktikumsplätze sollen künftige Auszubildende für die Berufe der Haustechnik interessieren.

Und weil eben auch die Familien der Mitarbeiter immer ein Stückchen zu „Busemeier Haustechnik“ gehören, werden auch sie mit einbezogen: 2013 startete ein großes Familienfest rund um den Firmensitz. Immer wieder unternimmt das Team auch Ausflüge – etwa zur Ibbenbürener Zeche, zum Bogenschießen, zu einem Konzertbesuch oder einer Flughafen-Führung. „Auch das stärkt das Wir-Gefühl“.

Beim letzten Strategie-Wochenende gehörte ein Teil der Überlegungen übrigens auch zum Thema „Gesundheitsmanagement“. Der Lauffreizeit als konkrete Idee wird wohl im Frühjahr starten, für weitere Projekte sucht Susanne Lührmann gerade intensive Kontakte zu Krankenkassen und anderen Betrieben im Ort. „Gemeinsam ist da sicher viel zu erreichen“.

Heike Hänscheid

## Warum wir gerne in diesem Handwerksbetrieb arbeiten

**„Flexibilität ist für mich als Familienvater unschätzbar“**

**THOMAS POSNANSKI (48)**

Ich kenne verschiedene Führungsstile aus Betrieben, in denen ich schon gearbeitet habe. Hier bei Busemeier Haustechnik sind die Dienstwege kurz, der Umgang miteinander locker und freundlich. Ich bin zufrieden, bei der alteingesessenen Firma seit 15 Jahren einen sicheren Arbeitsplatz und ein gutes Betriebsklima vorzufinden. Gerade, wenn man Kinder hat wie ich, weiß man die Flexibilität zu schätzen, die uns hier von Hermann und Susanne Lührmann ermöglicht wird. Freistellungen für Fortbildungen sind immer möglich. Das schätze ich ebenso wie die Bereitschaft der Chefs zum Zuhören. Meine Anregung für einen gemeinsamen Lauftreff etwa stieß sofort auf Unterstützung. Für mich ist es kein Wunder, dass der Mitarbeiterstamm seit Jahren überwiegend konstant ist: Wir fühlen uns als Team.



- seit 1999 bei Busemeier Haustechnik beschäftigt
- Funktion: Elektromeister

**„Kein Tag, an dem ich hier nicht lache“**

**BIRGIT GROHS (35)**

Seitdem ich bei Busemeier Haustechnik arbeite, habe ich mich verändert. Ich habe hier nämlich den Spaß an der Arbeit wiedergefunden. Ich bin an meinem Arbeitsplatz genauso gefordert wie früher, aber es vergeht kein Tag, an dem ich jetzt nicht lache.“ Ich kann mit den Chefs reden, spüre Vertrauen und Anerkennung – wenn Kunden etwas Positives über mich gesagt haben, dann geben mir das die Lührmanns auch als Lob weiter. Bei allem Einsatz, aller Anstrengung und Arbeit macht das offene und entspannte Betriebsklima die Tage im Geschäft für mich zum Gewinn. Und das liegt nicht allein an der Kaffeemaschine, die seit einiger Zeit allen Mitarbeitern zur Verfügung steht. Sie ist aber vielleicht so etwas wie ein Symbol für den Wind, der hier weht.



- seit 2012 bei Busemeier Haustechnik beschäftigt
- Funktion: Verkauf, Abteilungsleiterin „Weiße Ware“

## Mitarbeiterbindung

**Qualifizierte Kräfte im Handwerk halten**

Handwerksbetriebe sind in ihrer Mehrzahl personalintensive Betriebe. Ihre Wertschöpfung wird durch qualifizierte Kräfte erzielt. In einigen Branchen und Regionen werden die Fachkräfte jedoch spürbar rar. Dafür sind vor allem zwei Gründe relevant: eine abnehmende Zahl an Erwerbspersonen und die Abwanderung von im Handwerk ausgebildeten Fachkräften in die Industrie. Die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird für Handwerksbetriebe deshalb immer wichtiger. Die Herausforderung ist, bereits bestehende Arbeitsverhältnisse zu festigen.

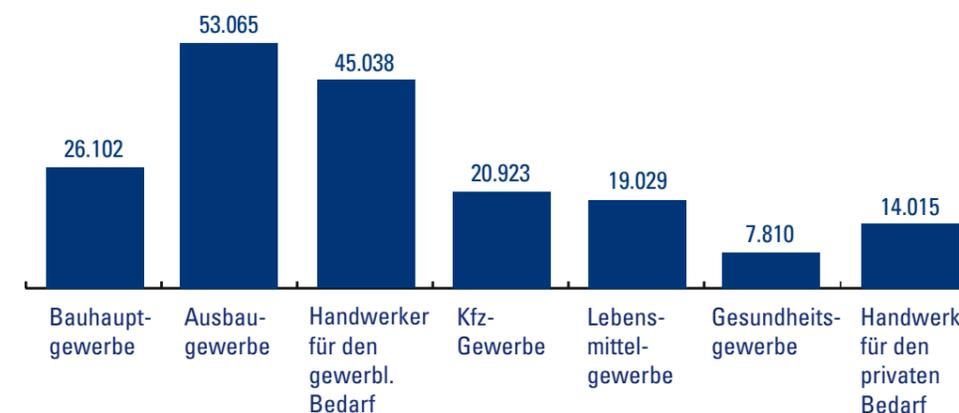
Dabei bekommt das Personalwesen in den Betrieben eine strategische Bedeutung. Nur fachlich geeignete und zugleich entsprechend motivierte Mitarbeiter tragen zum Erfolg des Unternehmens bei.

Die Betriebswirtschaftliche Unternehmensberatung der Handwerkskammer Münster unterstützt Selbstständige bei Fragen des Aufbaus und Einsatzes praxisgerechter Personalmanagement-Instrumente und damit bei der Personalbindung. Anreizsysteme und vertragliche Optionen stehen hier im Vordergrund.

Die Handwerkskammer Münster berät Handwerksbetriebe zu Maßnahmen der Mitarbeiterbindung. Außerdem hat sie einen Leitfaden zur Personalbindung herausgegeben, den Handwerksunternehmen kostenlos bestellen und im Internet herunterladen können. Dazu gibt es Online eine ganze Reihe von Checklisten und Ratgebern zum Thema.



**Zahlen:** 190.160 Beschäftigte waren in 2013\* im Handwerk des Kammerbezirks Münster tätig, davon nach Gewerkegruppen:



\* Berechnung nach den bei Veröffentlichung des Jahresberichts aktuellsten Beschäftigtenindexen aus der Unternehmensregistrauswertung.

# Handwerk lässt Unternehmer wachsen



**Torben Othmerding** ist Vollblut-Maschinenbautechniker. Mit 26 Jahren hat er sein Handwerksunternehmen Othmerding Maschinenbau gegründet. Das war 2010. Mittlerweile arbeitet am Firmensitz in Ascheberg ein Team von neun Mitarbeitern für den ideenreichen Jungunternehmer und die gemeinsame Sache zusammen: die Entwicklung eigener Produkte und individuelle Dienstleistungen. Das Leitbild ist: Wenn fachliches Können und Lösungskompetenz zusammen kommen, entstehen Ergebnisse, die unseren Kunden gefallen und uns motivieren. Damit hat der Betrieb Erfolg, er will weiter wachsen. Deshalb hat Othmerding nicht

lange gezögert, als er vom Beratungsangebot „Wachstumswerkstatt“ der Handwerkskammer Münster hörte. Der Austausch und die Workshops mit anderen Betriebsinhabern, die ihr Unternehmen ebenfalls voranbringen wollen, haben Impulse ausgelöst, Potenziale freigesetzt und Anregungen zu konkreten Schritten für betriebliches Wachstum gegeben. Torben Othmerding blickt optimistisch in die Zukunft und hat noch eine Menge vor.

[www.othmerding.de](http://www.othmerding.de) 

## Othmerding Maschinenbau

### Die Kunst des Größerwerdens

Weil er seine Ideen nicht umsetzen konnte, hat Torben Othmerding irgendwann gekündigt und ein Handwerksunternehmen gegründet. Als die Firma wuchs, holte er sich Hilfe bei der Handwerkskammer. Und so gelang auch der bislang größte Schritt: der Umzug zum neuen Firmensitz.

Davensberg. Ein Morgen im November. Es wird langsam kälter. Man atmet Wölkchen in die Luft. Im Hinterhof der alten Molkerei an der Amelsbürener Straße steht ein Arbeiter vor einer Halle und schweißt. Durch ein offenes Tor schaut man in die Werkstatt. Links eine Drehbank, viele Container, Paletten und ein Ständer voller Metallstangen.

„Das ist noch alles ganz frisch hier“, sagt Torben Othmerding.

Wenn man nicht wüsste, dass er hier der Chef ist, könnte man ihn auch für einen jungen Mitarbeiter halten. Arbeitsschuhe. Auf einem Schild an der Jacke steht sein Name.

Othmerding ist gerade 31 geworden. Bis vor fünf Jahren war er Angestellter in einem großen Industrieunternehmen in Münster. Er hatte Industriemechaniker gelernt, sich zum Maschinenbautechniker weitergebildet und danach ein paar Jahre in diesem Beruf gearbeitet. Als er kündigte, bot man ihm einen besseren Job an, aber da war Othmerding längst klar, dass etwas fehlte, das sich weder mit Geld noch mit einer neuen Aufgabe kompensieren lässt.

Othmerding wollte etwas Eigenes machen. Eigene Ideen umsetzen. Eigene Produkte verkaufen. In dieser Halle, in der er steht, werden die Produkte jetzt gebaut.

„Das da drüben ist unsere Rasenwalze“, sagt Othmerding und läuft zu einer Werkbank, an der in Folie eingepackt die Walze mit Lenkstange lehnt. Garten- und Landschaftsbauer mussten die schweren Planiergeräte früher mühsam schieben. Dann kam der Benzinantrieb. Die von Othmerding laufen mit Akkus. Das gab es noch nicht.

Angefangen hat Torben Othmerding zu Hause mit Schweißarbeiten auf dem Bauernhof seiner Eltern. Er hat schon früh wie ein Unternehmer gedacht. Als Kind hatte er 120 Hühner. Nachmittags fuhr er mit dem Fahrrad durchs Dorf und verkaufte die Eier. Um mit den Tieren nicht viel Arbeit zu haben, automatisierte er die Fütterung.

Wenn jemand ein Problem hatte, überlegte Othmerding sich eine Lösung. So entstanden Ideen für Umbausätze für Mähdrescher, Walzen für Heuballenpressen und eben die Rasenwalze. „Unser erstes Produkt“, sagt Othmerding.

Heute stellt sein Maschinenbau-Unternehmen zehn Produkte her. Die meisten sind vor allem für Pferdezüchter interessant. Ein Wagen, mit dem man schwere Heuballen schieben kann. Eine mobile Futterstation für Pferde. Ein Kuli, mit dem man Pferdemit transportieren kann. Und der Zaunkönig, ein Mähauflauf mit drei Tellern, die sich um Pfähle herumwinden und so den Rasen schneiden. Othmerding stellt die Walze zurück.

„Kommen Sie mal mit“, sagt er.

Dann geht es über den Hof, hinein in die Halle gegenüber. Dort stehen ein Dutzend Zaunkönige auf Paletten in einem Lagerregal. Sie sind alle schon verkauft. An Torben Othmerdings größten Kunden, die Firma Kneilmann, die vor einer Woche gleich mit eingezogen ist. Sie hat früher auch die Pferdezüchter-Produkte hergestellt und kümmert sich jetzt nur noch um den Vertrieb, vor allem der Dinge, die Othmerding fertigt.

Torben Othmerding und sein Geschäftspartner André Keuter haben lange überlegt, in welche Form sie die Kooperation gießen. Zwei Firmen, jeder führt eine. So schien es am besten. Und am Ende hatten beide das gleiche Problem. Sie brauchten Platz.

Beide hatten ihren Sitz auf einem Bauernhof. Die Büros befanden sich im Wohntrakt. So ging es nicht weiter. Irgendwann saß Othmerding mit einem Bewerber in einem Vorstellungsgespräch. Am Ende musste er sagen: „Ich würde dich ja gern einstellen, aber mir fehlt der Platz.“ Der Bewerber überlegte kurz. Dann fragte er: „Und wenn ich dir eine Halle besorge?“ „Dann schon“, sagte Othmerding.

Ein paar Wochen später bekam er einen Anruf. In der alten Molkerei, da sei eine Halle frei. Und auch Büroräume. Kurz darauf trafen sie sich mit dem Vermieter. Es passte alles. Und endlich konnten sie wachsen.

Wenn Firmen schnell größer werden, kommt oft die Organisation nicht mehr mit. Torben Othmerding holte sich Rat in der Wachstumswerkstatt der Handwerkskammer Münster, einem Beratungsangebot für Unternehmer. Insgesamt fünf Mal fuhr er zur Bismarckallee am Aasee, um von morgens bis in den Nachmittag hinein zu lernen. In den Seminaren saß er zusammen mit anderen Unternehmern. Zu einigen hat er noch heute Kontakt.

Was er dort gelernt hat?

„Die Unternehmensprozesse zu überblicken, ganzheitliches Denken, wichtig war aber vor allem der Austausch“, sagt Othmerding.



Am Anfang steht ein Persönlichkeitsprofil. 150 Fragen, um alles auf den einzelnen Unternehmer zuschneiden zu können. Dann kommt die Beratung, und es geht nicht nur um Fakten, sondern auch um die weichen Faktoren – zum Beispiel darum, wie man mit seinen Mitarbeitern umgeht.

In der Wachstumswerkstatt lernte Othmerding einen Unternehmensberater kennen. Später rief er ihn noch mal an. Der Unternehmensberater kam mehrere Male in den Betrieb und half die Abläufe zu verbessern. So lernte Torben Othmerding, wie wichtig es ist, dass die Prozesse funktionieren. Und wenn man wächst, wird das immer wichtiger.

Es geht noch einmal über den Hof, über den Parkplatz auf die andere Seite des Backsteinbaus. Über eine alte Lieferrampe gelangt man in die Büros. Alles ist frisch renoviert. Drucker surren. Auf der linken Seite sitzt die Firma Kneilmann, rechts Othmerding.

Inzwischen hat Torben Othmerding neun Mitarbeiter. Drei im Büro, fünf in der Werkstatt, einen Auszubildenden. Dass das Wachstum in geordneten Bahnen verläuft, merkt man zum Beispiel daran, dass die Aufgaben klar zugeordnet sind. Der technische Zeichner kann sich aufs Zeichnen konzentrieren und muss sich nicht wie am Anfang auch noch um die Bestellungen kümmern.

Die Büros sind so gut wie fertig, aber hinten sind noch ein paar Räume frei. Sie sehen noch fast so aus wie vor über 30 Jahren, als die Molkerei hier auszog. Kacheln an den Wänden. Kacheln auf dem Boden. Und noch ist keine Zeit zum Putzen gewesen.

„Ja, hier gibt's noch viel zu tun“, sagt Othmerding und lacht. Auch dieser Raum soll renoviert und ausgebaut werden, wenn etwas Luft ist. Die Treppe rauf wäre auch noch einer. Aber reicht das auch in ein paar Jahren noch aus? Soll das Unternehmen überhaupt noch größer werden?

„Ich glaube gar nicht, dass man immer wachsen muss. Aber wenn Aufträge kommen und wir vor der Wahl stehen, ob wir sie übernehmen oder jemand anders, dann stelle ich natürlich lieber jemanden ein“, sagt Othmerding. Platz wäre erst mal kein Problem. Und mit den Aufträgen sieht es zurzeit auch sehr gut aus.

Ralf Heimann

## Wirtschaftsförderung

### Betriebswirtschaftliche Beratung für alle Unternehmensphasen

Die Betriebswirtschaftliche Beratung der Handwerkskammer Münster ist in drei Schwerpunkte strukturiert, die auf die Besonderheiten in den Lebensphasen eines Unternehmens gezielt eingehen:

- **StarterCenter NRW** für Existenzgründer;
- **Wachstumswerkstatt** Handwerk NRW für etablierte Betriebe;
- **Betriebsübergabe-Center** für Betriebsinhaber, die ihr Unternehmen in jüngere Hände legen wollen. (siehe Seite 41)

### GUTER START IN DIE SELBSTSTÄNDIGKEIT

Die Handwerkskammer Münster ist zertifiziertes STARTERCENTER NRW und begleitet in Münster und Gelsenkirchen Existenzgründer bei ihrem Schritt in die Selbstständigkeit mit Beratungen, Informationen und Seminaren. Alle Formalitäten zur Unternehmensgründung können über das digitale Formularcenter auf der Webseite der Kammer schnell und unkompliziert online erledigt werden. Die Zahl der Interessenten an einer Selbstständigkeit im Handwerk ist in 2014 gestiegen. Die Handwerker, die eine Gründung ernsthaft in Betracht zogen, waren zunehmend fundiert darauf vorbereitet.

### WACHSENDE UNTERNEHMEN

Die „Wachstums-Werkstatt“ ist ein jährlich angebotenes Instrument, das die Handwerkskammer Münster in 2014 mit einer Gruppe von 8 Betrieben gestartet hat. Das Ziel ist die Stärkung von unternehmerischem Wachstum und der Ausbau von Marktvorsprüngen der Handwerksunternehmen. Dabei geht es insbesondere darum, Risiken zu minimieren, Chancen zu nutzen, Handlungsspielräume zu erweitern, ein Profil zu zeigen und die betriebliche Zukunft zu sichern.

Die Wachstumswerkstatt setzt sich zusammen aus fünf gemeinsamen Workshops und vier anschließenden individuellen Umsetzungsberatungen, in denen es darum geht, die neu erworbenen Werkzeuge der Betriebsführung alltagstauglich umzusetzen. Die Workshop-Themen in 2014: Unternehmer – Erfolgsmodell Persönlichkeit; Strategie – Wege in die Zukunft; Mitarbeiter – Gemeinsam zum Erfolg; Controlling – mit Zahlen führen; Marketing – Kunden gewinnen und halten.

Die teilnehmenden Betriebe werden mit dem „WachstumsScheck“ über 1.500 Euro des Landes NRW gefördert.

### Bilanz 2014

- 1.326 betriebswirtschaftliche Beratungen (länger als 3 Stunden), davon 493 für Existenzgründer
- 510 technische Beratungen (länger als 3 Stunden)
- 1.449 hergestellte Kontakte im Rahmen der Betriebsbörse
- 1.002 hergestellte Kontakte im Rahmen der Arbeitsvermittlung für handwerkliche Führungskräfte
- 22 Informationsveranstaltungen für Existenzgründer mit 230 Teilnehmern
- 8 Bankensprechtag mit 22 Teilnehmern

# Handwerk netzwerkelt international



**Ralf Miethe** (r.) ist Geschäftsführer eines Handwerksbetriebes, dem Maschinen- und Metallbauer dkon in Lengerich. Er war einer der Ersten, die im Netzwerk GMA die Chance gesehen haben, durch Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen neue Märkte zu erobern, und hat sich aktiv eingebracht, etwa im Modul „Lean“ für eine optimierte Produktion und die Teilnahme an Messe-Gemeinschaftsständen. Dort hat

er auch seinen niederländischen Kooperationspartner, den Unternehmer **Jacques Stevens** (l.), kennengelernt. Die beiden verbindet mittlerweile neben dem Geschäftlichen auch eine enge persönliche Freundschaft – über Grenzen hinweg.

[www.dkon-web.de](http://www.dkon-web.de) 

## dkon systeme

### Zurück in die Erfolgsspur:

### Mit Netzwerken und kompetenten

### Partnern für die Zukunft planen

„Unsere Kernkompetenz liegt bei der Blechverarbeitung – für alles andere arbeiten wir mit Partnern zusammen.“ Ralf Miethe sagt nicht ohne Stolz, dass dieser Weg die Firma Metalltechnik dkon systeme GmbH in Lengerich, Konstrukteur und Hersteller von Maschinenverkleidungen, in die Erfolgsspur zurückgeführt hat.

„Dafür, dass wir nach schweren Jahren und einem Neuanfang im Jahr 2008 heute mit mehr als 60 Mitarbeitern auf einen Jahresumsatz von sechs Millionen Euro zusteuern, gibt es einige wichtige Weichenstellungen“. Dazu zählen für den rührigen Geschäftsführer vor allem der Aufbau von Partner-Netzwerken, ständige Weiterbildung und Präsenz am Markt sowie nicht zuletzt Visionen, wie man noch näher am Kunden und seinen Wünschen sein kann.

Denn zunehmend sehen Maschinenbauern als die Hauptkunden von dkon die „Außenhaut“ ihrer Produkte mit anderen Augen. „Zweckmäßigkeit und Sicherheit sind die eine Seite, aber heute kauft auch das Auge mit“, weiß Ralf Miethe, dass Verkleidungen und Einhausungen für Maschinen mehr und mehr auch emotionale Komponenten besitzen: „Farbe, Eleganz oder auch das einheitliche Erscheinungsbild einer Firma spielen eine große Rolle“.

Das mittelständische Unternehmen versteht sich aus der Firmengeschichte heraus als klassischer Handwerksbetrieb mit Wurzeln in der Region. „Wir halten die Handwerker-tugenden hoch, haben im Lauf der Jahre aber auch die Stärken industrieller Produktion übernommen: Mit dem Fullservice vom Design über Konstruktion und Fertigung bis zur Montage – unter anderem vor Ort in China, Russland oder Kanada – wie auch mit anderen Dienstleistungen können wir bei Beratung und Neuentwicklung punkten“.

Gerade was die Vernetzung angeht, ist für Ralf Miethe die Teilnahme an der Hannover-Messe unverzichtbar. „Für mittelständische Handwerksbetriebe wie uns ist der Gemeinschaftsstand der Handwerkskammer Münster eine große Chance“, resümiert er. „Man führt Fachgespräche, trifft alte und potenzielle neue Kunden und hat nicht zuletzt das Ohr am Markt“. 2011 begegnete Miethe bei diesem Branchentreff dem niederländischen Industrie-Designer Jacques Stevens von idé Stevens – schon ein Jahr später hatte man so viele Schnittstellen, dass das grenzübergreifende Team sich zusammen in Hannover präsentierte und mit dem ersten gemeinsamen Projekt – eine Kleinwindkraftanlage – die Partnerschaft besiegelte. Heute gibt es mit „iDkon“ bereits ein gemeinsames Label. Miethe: „Innovative Maschinen werden durch eine ansprechende Karosserie geprägt, denn die Außenhaut soll auch den Wert einer Maschine widerspiegeln. Unsere Designer und Konstrukteure kümmern sich um die optimale Lösung für den Kunden – und bei uns in Lengerich entsteht das individuelle Produkt“. Dabei macht sich die Belegschaft auch vor XXL-Projekten wie einer Kabine von neun Metern Wandhöhe oder einem Gehäuse für den Flugzeugbau mit Teleskopschiebetüren und einer Länge von 14 Metern nicht bange.

Auch das Forum Maschinenbau (FMB) in Bad Salzfluren mit einem Handwerkskammer-Gemeinschaftsstand steht regelmäßig im Terminkalender: „Hier führen wir immer wichtige Fachgespräche“. Da dkon plant, sich künftig auch in Richtung Dienstleister für die mittelständischen Maschinenbauer weiterzuentwickeln, sind solche persönlichen Kontakte, für die man an Messeständen Zeit hat, wichtige Stimmungsbarometer und Marktplätze. Was daraus werden kann, davon kann Ralf Miethe eine nachhaltige Geschichte erzählen.

Heike Hänscheid

## GMA

### Finale eines grenzenlosen Unternehmensnetzwerkes

Sechs Jahre haben deutsche und niederländische Zulieferer und Maschinen- und Anlagenbaubetriebe in einem von der Handwerkskammer Münster koordinierten Projekt zusammengearbeitet. Teilnehmer und Partner zogen 2014 Bilanz.



Heinz Jürgens, Geschäftsführer von Jüke Systemtechnik in Altenberge, erzählte als einer von mehreren Unternehmern auf der Abschlussveranstaltung über seine Erfahrungen der Netzwerkarbeit. Er hat mit Unterstützung von GMA Lean-Management bei Jüke eingeführt und dadurch seine Fertigungsprozesse weiter optimiert

Kernziel des „Netzwerkes GMA – grenzenloser Maschinen- und Anlagenbau“ war die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit in der deutsch-niederländischen Grenzregion durch Zusammenarbeit. In drei Modulen – „Markt & Marketing“, „Technik & Prozessinnovation“, „Weiterbildung“ – stand die Vernetzung der beteiligten Unternehmen im Vordergrund. „Die Vorteile des Vernetzens liegen klar auf der Hand: mehr Kontakte, mehr Know-how, mehr Unterstützung, macht zusammen mehr Marktchancen“, betonte Hans Hund, der damals noch Vizepräsident der Handwerkskammer Münster war. Er begrüßte zahlreiche Partner und Unternehmensvertreter zur Abschlussveranstaltung des Projekts auf Haus Kump der Handwerkskammer. Darin berichteten Betriebsinhaber aus beiden Grenzregionen von ihren Erlebnissen in der Netzwerkarbeit.

Die Gesamtergebnisse der deutsch-niederländischen Projektarbeit: Im Rahmen von Gemeinschaftsständen auf sechs Hannover Messen und sechs Foren Maschinenbau in Bad Salzuflen präsentierten jeweils 30 bis 40 Unternehmen sich und ihre Produkte. Rund 450 Betriebe tauschten sich in 29 branchenübergreifenden Arbeitsgruppen und dauerhaften Clustern aus, lernten einander kennen und gingen teilweise auch Kooperationen ein. In einer eigens aufgebauten Datenbank sind mittlerweile über 500 Unternehmen beider Länder auffindbar. Die GMA-Teilnehmer konnten Beratung, Unterstützung und Entscheidungshilfen für die automatisierte Fertigung beim Schweißen, Zerspanen und bei der Blechbearbeitung in Anspruch nehmen. Dafür stellte die Handwerkskammer Münster in ihrem Bildungszentrum, dem HBZ, eine komplette Schweißroboterzelle bereit und das Bildungs- und Technologiezentrum Stodt in Hengelo ein vollautomatisiertes Zerspanungszentrum.

Zu den Projektpartnern gehörte auf deutscher Seite neben der Handwerkskammer Münster die Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim und auf niederländischer Seite Stodt, die Kamer van Koophandel in Arnheim und die Verenigde Maakindustrie Oost (VMO) in Enschede.

GMA wurde von der Europäischen Union im Rahmen des Interreg IV A-Programms seit 2008 gefördert und lief Ende 2014 aus. Mit sechs Jahren deutsch-niederländischer Kooperation endet das Kapitel der Zusammenarbeit jedoch möglicherweise nicht: Die Handwerkskammer Münster hat die Förderung eines auf den bisherigen Erfahrungen aufbauenden und um weitere Branchen erweiterten Netzwerkes zur effizienten Produktion im Rahmen der Interreg-Förderphase von 2015 bis 2020 bei der Euregio beantragt.

## Stimmen von Netzwerkern

Bei der Abschlussveranstaltung des deutsch-niederländischen Projektes konnten alle Teilnehmer beschreiben, was sie mit dem Netzwerk GMA verbinden. Für die Betriebe startete nach dem Rück- und Ausblick erneut eine GMA-VMO-Netzwerk-Rallye, welche die Teilnehmer durch das Münsterland ins Motorradmuseum nach Ibbenbüren und von dort weiter zum Abendessen ins Kloster Gravenhorst führte und viel Raum fürs Netzwerken ließ.



Björn Heinzmann (H.O.F Alutec GmbH & Co. KG in Mettingen) hat von Anfang an beim Netzwerk GMA mitgemacht



Michaela und Michael Scheideler (Scheideler Verfahrenstechnik GmbH in Haltern am See) waren seit 2010 im Netzwerk GMA aktiv



Heinrich Arnskötter (I., Arnskötter Präzisionstechnik GmbH in Grevén) und Heinz Jürgens (r., Jüke Systemtechnik GmbH in Altenberge) nahmen seit 2008 an der Projektarbeit teil



Serpil Filiz und ihre Tochter Tülin Filiz (Filiz Umwelttechnik GmbH & Co.KG in Steinfurt) kamen 2012 dazu



Berthold Schulze-Wilmert (l.) und Michael Schuch (r.) (Anton Uhlenbrock GmbH in Steinfurt) gehörten zu den ersten GMA-Teilnehmern



Henk Zengerink (Herikon B.V. in Almelo/Niederlande) war ein Teilnehmer der ersten Stunde

# Handwerk überträgt Erfolg an Generationen



Im Jahr 1986 machte Bäcker und Konditormeister **Josef Große-Bölting** (r.) sich mit einer Konditorei selbstständig. Anfangs verkaufte er seine Pralinen in einem kleinen Laden. Im Jahr 1997 erwarb er zusammen mit seiner Frau Sylvia ein Grundstück an der Gutenbergstraße 5 in Rhede, wo sich auch heute noch der Firmensitz befindet. Mit der Erweiterung im Jahr 2010 vergrößerte sich die Fläche des Betriebs um fast ein Drittel auf knapp 2.000 Quadratmeter. Hinzu kam eine gläserne Manufactur, um Besuchern einen Blick in die Produktion zu ermöglichen während sie gemütlich einen Kaffee trinken und die frischen Spezialitäten

genießen können. Nach dem Umbau übernahm **Lukas Große-Bölting** (l.) die Verantwortung für den Betrieb. Heute produziert die Pralinen-Manufactur mit mehr als 60 Mitarbeitern bis zu 25.000 Pralinen am Tag. Im Sortiment hat das Unternehmen 90 Pralinenarten, 300 verschiedene Schokoladenfiguren, Wintergebäck und Schokoladenbrüche. Die Abnehmer sind vor allem Cafés, Konditoreien und Süßwarenfachgeschäfte in ganz Europa.

[www.pralinen-manufactur.de](http://www.pralinen-manufactur.de) 🍪

## Pralinen-Manufactur Große-Bölting

### Lukas Große-Bölting:

### „Und dann war da der Reiz“

Lukas Große-Bölting (31) hätte in der Industrie Karriere machen können. Doch vor vier Jahren kehrte er zurück in die Provinz, um die Pralinen-Manufactur seines Vaters zu übernehmen. Eine große Entscheidung. Hier erzählt er, warum es für ihn die beste war – und wie seine Eltern ihm den Schritt erleichtert haben.

Viele unserer langjährigen Mitarbeiter kennen mich noch als Kind. Deswegen war die neue Rolle als Chef am Anfang für mich ungewohnt. Ich hatte eine Kaufmannslehre gemacht, in England gearbeitet, mich zum Betriebswirt des Handwerks weitergebildet, und dann bin ich erst mal in die Industrie gegangen. Im Betrieb war ich immer der Sohn vom Chef gewesen. Als ich zurückkam war klar, dass ich sein Nachfolger werden würde.

Ich hätte auch in der Industrie bleiben können. Ich hatte eine gute Stelle. Und es hat natürlich Vorteile, wenn Urlaub auch Urlaub ist, man flexibel arbeiten kann und das Gehalt pünktlich auf dem Konto ist. Das sind Dinge, die ich zu schätzen weiß. Aber dann war da auch der Reiz, etwas mitgestalten und seine Ideen im eigenen Unternehmen verwirklichen zu können. Und das war für mich am Ende entscheidend.

Meine Eltern haben da nie auf mich Einfluss genommen. Sie haben mir alle Freiheiten gelassen. Aber mit der Erweiterung des Unternehmens vor vier Jahren haben sie mir den Schritt sehr leicht gemacht. Wir hatten schon länger die Idee, eine gläserne Manufactur zu bauen, wo Besucher sich ansehen können, wie wir unsere Pralinen herstellen. Wir sahen da großes Potenzial, doch der Raum fehlte. Und dann haben wir irgendwann gesagt: Wir setzen das jetzt um, und dann komme ich zurück.

Mit meinem Vater gab es nie große Meinungsverschiedenheiten. Wir ergänzen uns sehr gut. Er ist eher der Praktiker. Mir liegt das Betriebswirtschaftliche. Und meinem Vater ist es nie schwer gefallen, Verantwortung an mich abzugeben.

Ich hatte auch nie einen Grund, in unserem Unternehmen als Reformer aufzutreten. Ich habe unser Corporate-Design etwas modernisiert und einige Arbeitsabläufe verbessert.

Natürlich optimieren wir unser Sortiment ständig. Manchmal muss Altes durch Neues ersetzt werden. Aber wenn wir nicht einer Meinung waren, hat mein Vater von Beginn an gesagt: Mach es, wie du es willst. Und das hat uns beiden vieles erleichtert.

Im Moment ist mein Vater noch voll im Geschäft. Er ist jeden Tag da. Am Anfang hätte ich mir gewünscht, dass er sich zwischendurch auch mal freinimmt und die neue Rolle etwas genießt. Andererseits ist auch sehr viel zu tun, und es ist gut, dass er da ist. Aber vielleicht gelingt es ja im Sommer, dass er auch mal einen Nachmittag zu Hause bleibt.

Im Winter ist das leider kaum möglich. Wir arbeiten sechs Tage die Woche, und oft ist auch sonntags noch irgendwas zu regeln.

Als ich vor einem Jahr Vater wurde, dachte ich: Vielleicht ist auch mal ein langes Wochenende drin. Aber bislang ist daraus noch nichts geworden. Nach dem Ausbau befinden wir uns jetzt schon wieder an einer Stelle, wo wir an unsere Grenzen stoßen.

Acht Monate im Jahr ist alles gut. Aber in der übrigen Zeit merken wir, dass wir wieder mehr Platz brauchen. Schon jetzt haben wir externe Paletten-Stellplätze und Lager Räume angemietet. Das Grundstück ist zu klein. Und wir sehen: Wenn wir jetzt einfach die Größe konservieren, kann das auf Dauer nicht gut gehen.

Da wird etwas passieren müssen. Wir überlegen, wie es in den nächsten Jahren weitergeht. Natürlich zusammen. Das war aber auch nie eine Frage.

Ralf Heimann

## Josef Große-Bölting:

### „Vertrauen macht vieles leichter“

Vor knapp 30 Jahren hat Josef Große-Bölting bei Null angefangen. Heute produziert seine Manufactur mit 65 Mitarbeitern bis zu 25.000 Pralinen am Tag. Es ist Große-Böltings Lebenswerk. Die Verantwortung früh an seinen Sohn zu übertragen, ist ihm trotzdem nicht schwergefallen. Warum, erzählt er hier.

Wenn man über 25 Jahre lang einen Betrieb aufgebaut hat, wird man irgendwann auch ein bisschen müde. Und es ist schön, wenn man das Unternehmen dann in die Hände seiner Kinder geben kann. Meine Frau und ich haben zwei Töchter und einen Sohn. Wir waren nie festgelegt, wer von ihnen die Nachfolge übernehmen könnte. Wir hätten uns auch vorstellen können, dass alle einen anderen Weg einschlagen – oder eine unserer Töchter miteinsteigt. Wir haben den Kindern die freie Wahl gelassen. So ist unsere jüngste Tochter Veranstaltungskauffrau geworden, die älteste Modedesignerin, und unser Sohn hat sich für das Unternehmen entschieden.

In unserer Familie stand der Betrieb immer im Mittelpunkt. Die Kinder kennen das von klein auf. Meine Frau hat sich um das Betriebswirtschaftliche gekümmert. Ich bin anfangs Klinken putzen gegangen und habe versucht, die Pralinen zu verkaufen.

Wir sind klein angefangen. In einem ehemaligen Kolonialwaren-Laden in Rhede. Der Raum war 30 Quadratmeter groß. Der Eigentümer brachte morgens die Frischmilch zu den Kunden. Den Laden wollte er aufgeben. So zogen wir dort ein. Ich hatte Bäcker und Konditor gelernt und meinen Konditormeister gemacht. Danach habe ich in einer Konditorei gearbeitet. Und dann hatte ich den Wunsch, mich selbstständig zu machen. Irgendwann saß ich abends mit meinem Vater im Wohnzimmer und hab ihm gesagt: Ich will Pralinen machen. Ich war überrascht, dass er nichts dagegen hatte.

Im Nachhinein war das vielleicht alles etwas naiv. Ich hatte ja keinen Kundenstamm. Ich hatte eigentlich gar nichts. Nur diese Idee. Meine Frau hat zum Glück anfangs noch als Lehrerin gearbeitet. Aber als wir dann 1990 umzogen und alles etwas größer wurde, habe ich sie gebeten miteinzusteigen. Und das hat sie dann getan. 1997 haben wir ein Grundstück gekauft. Direkt an der Hauptstraße. Das war zwar teuer, aber wir wollten gesehen werden um mehr Kunden zu gewinnen. Jetzt hatten wir 1.200 Quadratmeter Platz für die Produktion, einen größeren Laden und einen Präsentationsraum mit Blick in die Produktion. Hier haben wir erste Besuchergruppen empfangen und ihnen die handwerkliche Herstellung unserer Pralinen und Schokoladenfiguren erklären können. Das war ein gewaltiger Sprung für uns. Vor vier Jahren haben wir dann noch mal angebaut.

Und irgendwann meldete sich dann jemand bei uns, der Nachfolger für Firmeninhaber vermittelt. Da haben wir uns zum ersten Mal Gedanken darüber gemacht, wie es weitergeht, wenn wir älter werden. Aus der Vermittlung ist nichts geworden. Das war auch ganz gut, denn ich bin überzeugt davon, dass mein Sohn Lukas alle Voraussetzungen mitbringt, um das Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu führen.

Meine Frau und ich haben sehr unterstützt, dass Lukas Betriebswirt werden wollte. Wenn ein Unternehmen wächst, wird es immer wichtiger, dass man als Kaufmann den Überblick behält. Lukas war zwei Jahre im Betrieb. Er hat in der Produktion gearbeitet. Auch da kennt er sich aus. Da macht ihm keiner was vor. Wichtig war mir immer, dass er sich von mir zu nichts gedrängt fühlt. Zwischen uns gab es zum Glück nie Probleme. Wir haben sehr viel Vertrauen ineinander. Das macht vieles leichter. Vertrauen spielt auch in unserem Unternehmen eine große Rolle. Das gilt für die Mitarbeiter wie für unsere Kunden. Unser erster Auftrag, das waren acht Kilo Pralinen für eine Kundin aus Holland. Die Frau beliefern wir heute noch.

Meine Frau und ich haben fast 30 Jahre lang für unser Unternehmen gelebt. Es gibt ja Leute, die denken: Wer selbstständig ist, der muss auch unglaublich reich sein. Aber das waren wir nie. Wir haben jeden Pfennig, den wir verdient haben, ins Unternehmen gesteckt. Aber was sicher stimmt, ist, dass wir sehr zufrieden sind. Mein Frau und ich sind sehr dankbar, dass alles so ist, wie es ist.

Ralf Heimann

## Betriebsübergabe

### Den Generationenwechsel im Handwerk meistern

Knapp 6.500 Inhaber und persönlich haftende Gesellschafter von Handwerksunternehmen im Kammerbezirk sind älter als 54 Jahre. Damit stehen sie innerhalb der nächsten zehn Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Beruf aus Altersgründen und der Übergabe ihres Betriebes an die jüngere Generation. Wenn sich niemand in der Familie oder aus dem Mitarbeiterkreis findet, der die Unternehmensführung übernehmen kann und will, beginnt oft die Suche nach einem externen Nachfolger. Dies bietet Jungunternehmern die Chance, einen eingessenen Betrieb mit Kundenstamm zu übernehmen.

Wenn dieser komplexe und langwierige Prozess nicht gelingt, muss der Betrieb schließen und die Beschäftigten verlieren ihren Arbeitsplatz (durchschnittlich beschäftigen die 27.920 Handwerksbetriebe im Kammerbezirk jeweils sieben Mitarbeiter).

**Zahlen:** Am häufigsten ist in der Region das Nahrungsmittelgewerbe vom anstehenden Generationenwechsel betroffen. Hier sind 39 Prozent aller Unternehmer älter als 55 Jahre (absolut: 819). An zweiter Stelle stehen Metall- und Elektrogewerbe mit 38 Prozent (absolut: 1.750), gefolgt von den Bau- und Ausbaugewerken (absolut: 1.576). Am relativ wenigsten müssen sich die Unternehmer im Holzgewerbe mit der Betriebsübergabe befassen – von ihnen haben nur 24 Prozent das Alter von 55 Jahren erreicht (absolut: 633).

Ein Blick aufs andere Ende der Altersskala: Die jüngsten Selbstständigen haben im Kammerbezirk Münster die Glas-, Papier-, keramischen und sonstigen Gewerbe. Hier sind 36 Prozent aller Inhaber und persönlich haftenden Gesellschafter unter 40. Die stärkste Altersgruppe der Handwerksunternehmer bilden über alle Branchen hinweg die 40- bis 54-Jährigen.

Das Übertragen eines laufenden Betriebs mit Personal und Werkstatt an einen neuen Besitzer ist in der Regel komplexer als eine Neugründung, bei welcher der Inhaber oft zunächst alleine tätig ist. Häufig ist ein über Jahre gewachsener Betrieb das Lebenswerk des Seniors und als finanzielle Alterssicherung gedacht. Der Verkauf soll ausreichend ertragreich sein. Der potenzielle Übernehmer auf der anderen Seite muss durchrechnen, ob die gesamte Investition, die von der Betriebsgröße, dem Sachwert und immateriellen Werten wie Image und Kundenstamm abhängt, ausreichend rentabel ist. Die Einarbeitung eines möglichen Nachfolgers beginnt idealerweise einige Jahre vor dem Schritt der Eigentumsübertragung. Ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis ist unabdingbar und auch die zwischenmenschliche Ebene muss stimmen.

### BETRIEBSÜBERGABE-CENTER FÜR DEN GELUNGENEN INHABERWECHSEL

Für Unternehmer, die ihren Handwerksbetrieb in die Hände eines Nachfolgers legen möchten oder einen Teilhaber suchen, ist die Handwerkskammer Münster die zentrale Anlaufstelle. Sie hat ihre Beratungsangebote für einen erfolgreichen Inhaberwechsel im „Betriebsübergabe-Center“ gebündelt. Die Handwerkskammer steht im gesamten Prozess als Ansprechpartner zur Verfügung; ihre Unternehmensberatung hilft bei der Planung und dem Prozess der Betriebsübergabe. Flankiert werden die Beratungen vom Service der Wirtschaftsmediation, um Generationenkonflikte bei familiärer Unternehmensnachfolge oder bei Differenzen zwischen Führungskräften zu lösen. Der Leitfaden „Betriebsübergabe im Handwerk“ ist kostenlos erhältlich.

Erste Kontakte zwischen Übergebern und Übernehmern können durch die Betriebsbörse geknüpft werden. Darin suchten im Jahr 2014 insgesamt 220 Unternehmer einen Nachfolger, dem sie das Steuer in die Hand geben können. 130 potenzielle Nachfolger waren auf der Suche nach einem Betrieb, den sie übernehmen können. Dieses Verhältnis wird sich mit dem demografischen Wandel in den nächsten Jahren gewiss ändern – die Interessenten an einer Übernahme werden künftig voraussichtlich mehr Auswahl haben und für die älteren Unternehmer wird es eine größere Herausforderung, die Existenz des Betriebes durch einen jüngeren Nachfolger zu sichern.

# Handwerk ist Ehrensache



**Hans Hund** ist neuer Präsident der Handwerkskammer Münster. Die konstituierende Vollversammlung wählte den 64-jährigen Elektroinstallateur- und Kälteanlagenbauermeister aus Bocholt im Dezember 2014 in geheimer Abstimmung einstimmig zum Nachfolger von Hans Rath. Hans Hund gründete 1981 einen Betrieb und engagiert sich seit 25 Jahren über seinen Beruf hinaus für das Handwerk. Zunächst im Vorstand und als Obermeister der Elektro-Innung Bocholt und seit 2000 als stellvertretender Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Borken. Seit 1994 ist Hans Hund Mitglied der Vollversammlung der

Handwerkskammer, die ihn 2009 zum Vizepräsidenten wählte. Schwerpunkt seiner ehrenamtlichen Arbeit ist die Wirtschaftsförderung.

Auch die weiteren Mitglieder des neuen Vorstands erhielten ein einstimmiges Votum.

Über die Vollversammlung hinaus setzen sich Meister ehrenamtlich bei „ihrer Kammer“ für das Handwerk ein. 705 Handwerkerinnen und Handwerker engagierten sich in 2014 in den Gesellen-, Meister- und Fortbildungsprüfungsausschüssen der Handwerkskammer Münster.

## „Das Amt des Präsidenten ist spannend“

Nach 20 Jahren als Mitglied der Vollversammlung wurde Hans Hund wenige Wochen vor Ende des Jahres 2014 zum Präsidenten der Handwerkskammer Münster gewählt. Zu Beginn seiner Amtszeit beantwortet er drei Fragen.

### Herr Hund, was hat Sie an dieser ehrenamtlichen Spitzenposition gereizt?

Als Präsident der Handwerkskammer Münster zu arbeiten ist spannend, weil mir hierdurch die Möglichkeit gegeben ist, vielen Menschen im Handwerk zu begegnen und sie näher kennenzulernen, jungen Menschen das Handwerk und die Handwerksberufe näherzubringen, eigene Erfahrungen miteinzubringen und das alles gemeinsam mit vielen vertrauten Akteuren in NRW und darüber hinaus. Des Weiteren ist man als Spitzenvertreter dazu aufgerufen, das Handwerk insgesamt voranzubringen und in der politischen Auseinandersetzung die Positionen des Handwerks nachhaltig zu vertreten. Das habe ich mir gern zur Aufgabe gemacht.

### Warum sind Sie Handwerksunternehmer geworden?

Ich liebe meinen Beruf, weil ich technikbegeistert bin und weil er mir die Möglichkeit gibt, mit vielen unterschiedlichen Menschen zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. Ich übernehme gern Verantwortung, ob bei Projekten oder für Mitarbeiter.

### Was schätzen Sie am Handwerk besonders?

Handwerk zeichnet sich aus durch die gesamte Spannweite des Tuns, das auf der einen Seite das Traditionelle und auf der anderen Seite das Moderne abbildet, und dabei den Menschen mit all seinen Fähigkeiten – geistige wie körperliche – fördert und fordert. Das ist für mich das besondere Charakteristikum. Das möchte ich vielen vermitteln und näherbringen.

## Gremien

Die Handwerkskammer erfüllt ihre Aufgaben in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft in partnerschaftlicher Zusammenarbeit von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kräften. Oberstes Gremium ist die Vollversammlung mit 60 gewählten Mitgliedern; davon 40 Vertretern der Arbeitgeber und 20 Vertretern der Arbeitnehmer im Handwerk. Dem Vorstand obliegt die Verwaltung der Handwerkskammer. Die laufenden Geschäfte werden vom Hauptgeschäftsführer geführt.

## Vorstand

### PRÄSIDENT

Hund, Hans, Elektroinstallateur- und Kälteanlagenbauermeister, Bocholt

### VIZEPRÄSIDENT DER ARBEITGEBERSEITE

Trendelkamp, Josef, Landmaschinen- und Maschinenbaumechanikermeister, Nordwalde

### VIZEPRÄSIDENT DER ARBEITNEHMERSEITE

Wieching, Franz, Landmaschinenmechanikermeister, Wettingen

### WEITERE VORSTANDSMITGLIEDER DER ARBEITGEBERSEITE

Augustin, Holger, Friseurmeister, Gelsenkirchen  
Bogatzki, Alfred, Dipl. Ing., Münster  
Hoffmann, Norbert, Tischlermeister, Rosendahl  
Kinzler, Heinrich, Maurermeister, Marl

### WEITERE VORSTANDSMITGLIEDER DER ARBEITNEHMERSEITE

Börding, Heinrich, Maler- und Lackierermeister, Münster  
Eixler, Dieter, Straßenbauermeister, Greven

**Vollversammlung**

**VERTRETER DER ARBEITGEBERSEITE**

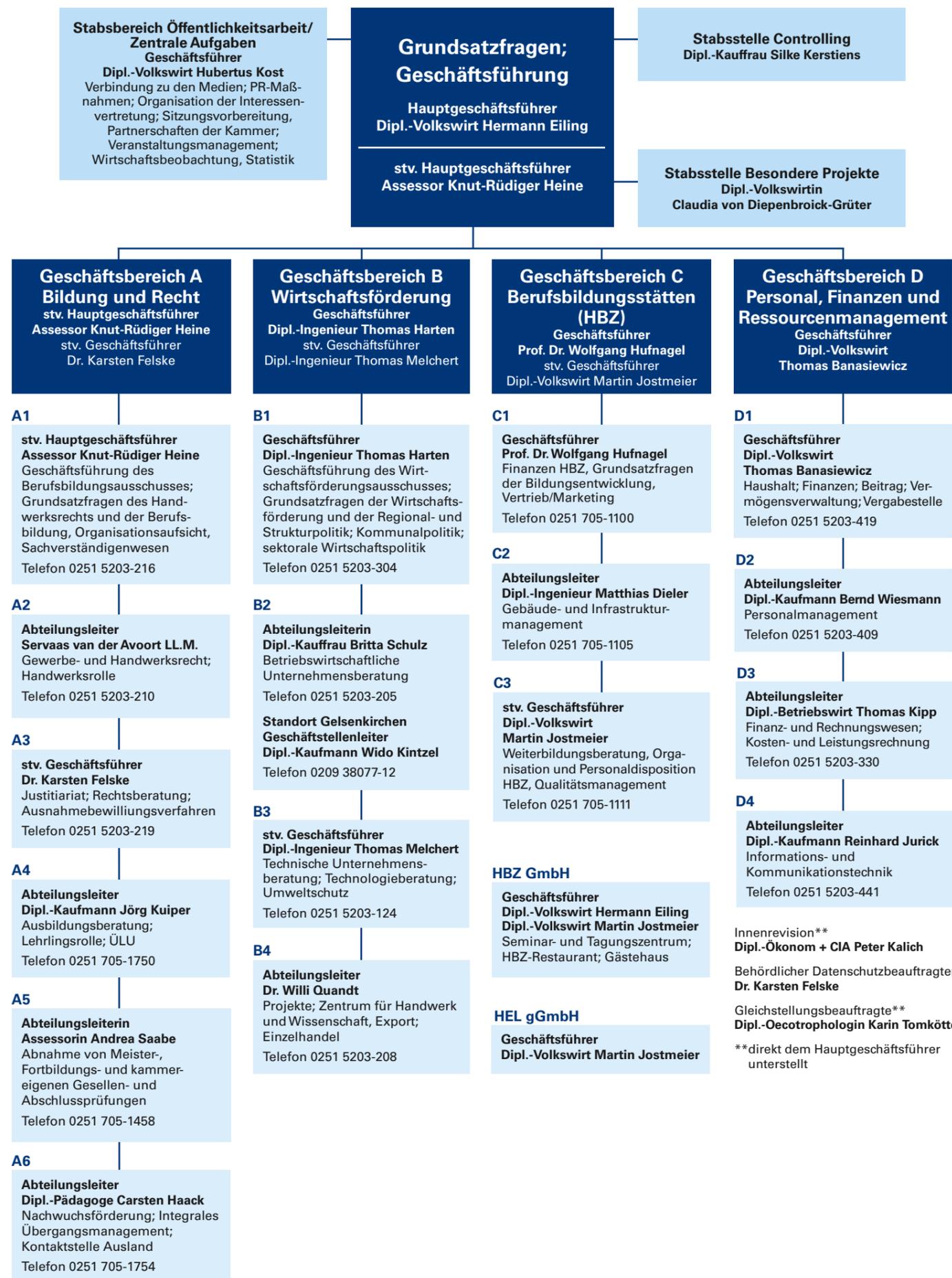
Albers, Karl-Hans, Elektroinstallateurmeister, Ochtrup  
 Augustin, Holger, Friseurmeister, Gelsenkirchen  
 Balster, Hans-Joachim, Maschinenbaumechanikermeister, Dorsten  
 Bäumer, Martin, Bäckermeister, Dülmen  
 Bogatzki, Alfred, Dipl. Ing., Münster  
 Brömmel, Diana, Friseurmeisterin, Raesfeld  
 Bunse, Carsten, Installateur- und Heizungsbauermeister, Gelsenkirchen  
 Bußmeier, Uwe, Zahntechnikermeister, Greven  
 Deckenbrock, Sabine, Damenschneidermeisterin, Münster  
 Drath, Hans-Joachim, Dachdecker- und Klempnermeister, Castrop-Rauxel  
 Friedrichs, Bernhard, Dachdeckermeister, Steinfurt  
 Göcke, Wilhelm, Metallbauermeister, Ahaus  
 Griese, Joachim, Maler- und Lackierermeister, Dorsten  
 Hoffmann, Norbert, Tischlermeister, Rosendahl  
 Hund, Hans, Elektroinstallateur- und Kälteanlagenbauermeister, Bocholt  
 Kinzler, Heinrich, Maurermeister, Marl  
 Klein, Jürgen, Dipl. Ing., Münster  
 Konert, Willi, Maler- und Lackierermeister, Wadersloh  
 Kremer, Elmar, Maurer-, Beton- und Stahlbetonbauermeister, Gladbeck  
 Kroos, Jürgen, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Münster  
 Küdde, Felix, Tischlermeister, Reken  
 Lammert, Michael, Buchdruckermeister, Hörstel  
 Limberg, Ferdinand, Landmaschinenmechanikermeister, Nordkirchen  
 Lütkenhaus, Ulrich, Maurer-, Beton- und Stahlbetonbauermeister, Dülmen  
 Lohmann, Heinz-Bernd, Tischlermeister, Everswinkel  
 Marx, Alfred, Maschinenbaumechanikermeister, Ahaus  
 Münstermann, Bernd, Dipl. Ing., Telgte  
 Nienkemper, Heinz, Schlossermeister, Ennigerloh  
 Peveling, Christoph, Dipl. Ing., Rhede  
 Probst, Berthold, Konditormeister, Steinfurt

Rohe, Walter, Gebäudereinigermeister, Münster  
 Rotterdam, Herbert, Tischlermeister, Schöppingen  
 Scharlau, Josef, Maurermeister, Legden  
 Scheiwe, Thomas, Dachdeckermeister, Warendorf  
 Sternemann, Dirk, Konditormeister, Recklinghausen  
 Sternkopf, Mike, Dachdeckermeister, Gelsenkirchen  
 Trendelkamp, Josef, Landmaschinen- und Maschinenbaumechanikermeister, Nordwalde  
 Vogt, Jürgen, Tischlermeister, Recklinghausen  
 Wahlbrink, Erika, Friseurmeisterin, Ibbenbüren  
 Winkelheide, Ute, Dipl.-Ökonomin, Waltrop

**VERTRETER DER ARBEITNEHMERSEITE**

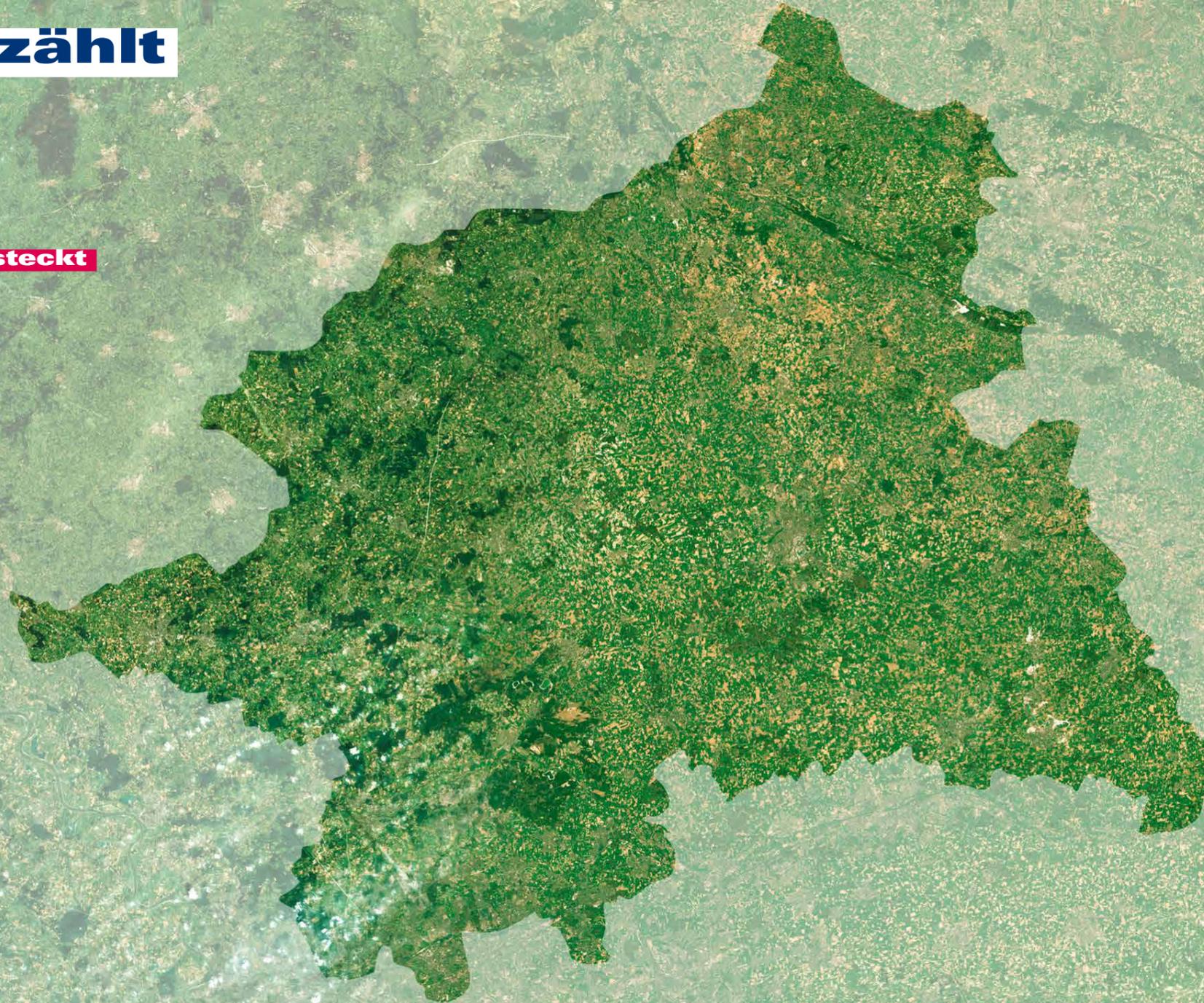
Averbeck, Andreas, Bäckermeister, Warendorf  
 Blanke, Bernhard, Kraftfahrzeugmechaniker- u. Kraftfahrzeugelektrikermeister, Warendorf  
 Börding, Heinrich, Maler- und Lackierermeister, Münster  
 Brüggemann, Michael, Münster  
 Burlage, Ansgar, Buchbindermeister, Münster  
 Bußmann, Jutta, Friseurmeisterin, Münster  
 Eixler, Dieter, Straßenbauermeister, Greven  
 Hans, Günter, Beckum  
 Hein, Manfred, Saerbeck  
 Hoffboll, Bernhard, Südlohn  
 Iding, Norbert, Bocholt  
 Kunkemöller, Klaus, Ibbenbüren  
 Niewerth, Petra, Gelsenkirchen  
 Nolte, Klemens, Tischlermeister, Coesfeld  
 Räsing, Heinz, Bocholt  
 Rehers, Hans, Wettringen  
 Tinter, Ralf, Gelsenkirchen  
 Wansing, Hendrik, Schornsteinfegermeister, Dülmen  
 Wenzel, Manfred, Elektrotechnikermeister, Münster  
 Wieching, Franz, Landmaschinenmechanikermeister, Wettringen

**Geschäftsverteilung**



# Handwerk zählt

In diesem Bild sind  
**190.160 Handwerker versteckt**



## Daten und Fakten 2014

### AUSTRAGUNGEN AUS DER HANDWERKSROLLE

- 2.510 Betriebe, davon 157 Insolvenzen

### EINTRAGUNGEN IN DIE HANDWERKSROLLE

- Neugründungen: 2.228
- Betriebsübernahmen: 130
- Betriebsumgründungen: 173
- Sitzverlagerung: 83

### AUSÜBUNGSBERECHTIGUNGEN

- nach § 7a HwO (für ein weiteres Handwerk): 27 Bewilligungen, keine Ablehnungen
- nach § 7b HwO (Altgesellenregelung): 16 Bewilligungen, keine Ablehnung

### AUSNAHMEBEWILLIGUNGEN:

- nach § 8 HwO (Ausnahmefall): 367 Bewilligungen, 3 Ablehnungen
- für Angehörige der EU/EWR-Staaten und für sonstige Ausländer nach § 9 HwO (i.V.m. EU/EWR HwV): 26 Bewilligungen, keine Ablehnung
- für Angehörige der EU/EWR-Staaten und für sonstige Ausländer nach § 8 und § 9 HwO (i.V.m. EU/EWR HwV): 92 Bewilligungen

### BESTANDENE PRÜFUNGEN

- Gesellen- und Abschlussprüfungen: 4.194
- Fortbildungsprüfungen: 762
- Meisterprüfungen: 824

### SACHVERSTÄNDIGE

- 163; davon neu bestellt und vereidigt: 8

### BEKÄMPFUNG DER SCHWARZARBEIT

- 580 Ermittlungen

## Statistik 2014

### KREIS BORKEN

- Betriebe: 5.129
- Umsatz: 4.815.605.000 Euro
- Mitarbeiter: 38.624
- Lehrlinge: 3.573

### KREIS COESFELD

- Betriebe: 2.731
- Umsatz: 1.924.883.000 Euro
- Mitarbeiter: 17.212
- Lehrlinge: 1.588

### MÜNSTER

- Betriebe: 2.625
- Umsatz: 2.793.060.000 Euro
- Mitarbeiter: 22.800
- Lehrlinge: 1.436

### KREIS STEINFURT

- Betriebe: 4.938
- Umsatz: 3.600.099.000 Euro
- Mitarbeiter: 34.513
- Lehrlinge: 3.010

### KREIS WARENDORF

- Betriebe: 3.286
- Umsatz: 2.226.259.000
- Mitarbeiter: 21.407
- Lehrlinge: 1.475

### MÜNSTERLAND

- Betriebe: 18.709
- Umsatz: 15.359.906.000
- Mitarbeiter: 134.556
- Lehrlinge: 11.082

### BOTTROP

- Betriebe: 1.128
- Umsatz: 561.794.000
- Mitarbeiter: 6.323
- Lehrlinge: 451

### GELSENKIRCHEN

- Betriebe: 2.055
- Umsatz: 1.938.815.000
- Mitarbeiter: 16.213
- Lehrlinge: 1.079

### KREIS RECKLINGHAUSEN

- Betriebe: 5.650
- Umsatz: 3.284.008.000
- Mitarbeiter: 33.068
- Lehrlinge: 2.744

### EMSCHER-LIPPE-REGION

- Betriebe: 8.833
- Umsatz: 5.784.617.000
- Mitarbeiter: 55.604
- Lehrlinge: 4.274

### AUSLAND

- Betriebe: 378

### KAMMERBEZIRK MÜNSTER

- Betriebe: 27.920
- Umsatz: 21.144.523.000
- Mitarbeiter: 190.160
- Lehrlinge: 15.239

### Weitere Zahlen online:

[www.hwk-muenster.de/statistik](http://www.hwk-muenster.de/statistik)



HANDWERKSKAMMER  
MÜNSTER

Bismarckallee 1, 48151 Münster  
Postfach 3480, 48019 Münster

Telefon 0251 5203-0  
Telefax 0251 5203-106  
info@hwk-muenster.de  
www.hwk-muenster.de