



Kreishandwerkerschaft  
Steinfurt-Warendorf

| wir antworten

# BLICK PUNKT

## MITGLIEDER-MAGAZIN KREISHANDWERKERSCHAFT STEINFURT-WARENDORF No. 1 2015

3-9  
**DAS A UND O  
FÜR ARBEITGEBER**

10  
**LERNEN VON DEN  
BENEDIKTINERN**

12  
**ARBEITGEBERMARKE**

14  
**PERSONAL-  
GEWINNUNG**

16  
**SELBSTVERWALTUNG**

18  
**GESUNDHEITSMANAGEMENT**

19  
**SCHWARZARBEIT**

20  
**FOTOWAND**

22  
**MENSCHEN IM HANDWERK:  
PAUL LAUKÖTTER**

23  
**BERICHTE AUS DEN  
INNUNGEN**

### Sehr geehrte Handwerksunternehmerinnen, sehr geehrter Handwerksunternehmer!

Wenn man sie hat, wird oft gestöhnt, doch wenn man sie nicht hat, wird erst recht gejammert. Gemeint ist natürlich die Arbeit. Was ist Arbeit für Sie: Lebensunterhalt? Beschäftigung? Oder das, was Ihr Leben ausmacht? Wir denken, es ist alles das und mehr, denn wir haben immer mit Arbeit zu tun. Wir erledigen sie, wir denken darüber nach, wir organisieren sie, wir warten auf sie. Das gilt für die Menschen gleichermaßen wie auch für die Unternehmen, denn Auftrag ist ja nur ein anderes Wort für Arbeit.

Im Handwerk steht der Mensch im Mittelpunkt der Arbeit, denn mehr als zum Beispiel in der Industrie, in der auch Maschinen und Roboter ihren Arbeitsbeitrag leisten, braucht man hier für persönliche und individuelle Dienstleistungen die qualifizierten Mitarbeiter. Obwohl „Human Capital“ einmal das Unwort des Jahres war, sind es dennoch gerade die Menschen, ihr Können, ihre Ideen und ihr Engagement, die im Handwerk zählen. Gut ausgebildete Mitarbeiter und ihre Arbeit haben aber auch ihren Preis und den sollte der Kunde auch honorieren. „Wer in der Arbeit bloß einen reinen Kostenfaktor sieht, dessen Preis so weit wie möglich gedrückt werden muss, der hantiert mit sozialem Sprengstoff“, meinte schon Bundespräsident Johannes Rau.

Nun könnte diese Grundlage des unternehmerischen Erfolgs im Handwerk in Gefahr geraten. Die demografische Entwicklung wie auch ein verändertes Bildungsverhalten führen dazu, dass es für die Handwerksbetriebe immer schwieriger wird, geeignete Fachkräfte für ihr Unternehmen zu gewinnen und auch zu halten. Neue Strategien sind hier gefragt, genauso wie die rechtssichere Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses, um Konflikte zu vermeiden. Die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf unterstützt die Innungsunternehmen, die Herausforderungen zu meistern, nicht zuletzt auch durch die aktive Mitgestaltung der regionalen Arbeitsmarktpolitik. Wir arbeiten mit und für Sie daran, dass das Handwerk in den Kreisen Steinfurt und Warendorf weiterhin eine Erfolgsgeschichte bleibt. Und auch hier kommt – wie im Wörterbuch – Arbeit vor Erfolg!

Wir hoffen, Sie erhalten mit diesem Blickpunkt KH interessante Einblicke in die „Arbeitswelt“ und wünschen Ihnen eine informative Lektüre.



**Erika Wahlbrink**  
Kreishandwerksmeisterin



**Frank Tischner**  
Hauptgeschäftsführer

## IMPRESSION

In jedem BLICKPUNKT zeigen wir Ihnen ein schönes, lustiges oder atmosphärisches Fundstück rund um die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf.



Unpassendes Schuhwerk für den steinigen Weg? In der Handwerksskulptur vor der KH in Beckum wurden die Anfang der 90er-Jahre bestehenden 16 Innungen im Kreis Warendorf symbolisch dargestellt. Hier erkennt man die Schuhmacher- und die Bau-Innung.



## DAS A UND O FÜR ARBEITGEBER

Vielleicht kennen Sie die allseits bekannte Klage über die Bürokratie „Von der Wiege bis zur Bahre: Formulare, Formulare!“ Wenn es um den Abschluss bis hin zur Kündigung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen geht, könnte der Handwerksunternehmer zudem noch rufen „Von der Wiege bis zur Bahre: Rechtsanwälte und Justitiare!“, denn das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer birgt so manchen juristischen Fallstrick, über den nur Juristen hinweg helfen können. Doch hier kann guter Rat teuer werden, wenn man sich anwaltlich vertreten lässt.

Besser haben es hier die Mitgliedsunternehmen der Innungen, denn ihnen stehen die Juristen der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf als erfahrene Prozessvertreter mit Rat und Tat aufgrund ihrer Innungsmemberschaft kostenfrei zur Seite. Sie helfen vor allem auch schon im Vorfeld einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung kostenfrei mit Rat und Tat – nicht zuletzt auch, um aussichtslose Verfahren und damit zusätzliche Kosten zu vermeiden.

Die Rechtsassessoren Walter Liebegut, Geschäftsführer des Geschäftsbereichs „Recht und Innungen“ und Marc-Alexander Vieth, Leiter des Bereichs „Innungen Kreis Warendorf“ sowie Dr. Michaela Arnold sind die Fachleute der Kreishandwerkerschaft in Sachen Arbeitsrecht. Die Volljuristen kennen die vielfältigen Fallen, in die ein Arbeitgeber tapen kann, und geben Tipps, wie man sie im Arbeitsverhältnis schadenfrei umgeht.





**Merkmale hinsichtlich Geschlecht**

„suchen wir einen Monteur...“, „suchen wir eine Kundenberaterin...“, „dann sind Sie unser Mann...“, „dann sind Sie der ideale Kandidat“, „Vollzeitstelle“  
**AUSNAHME:**  
 Wenn die Art der auszuübenden Tätigkeit eine geschlechtsspezifische Ausschreibung erfordert (im Handwerk kaum gegeben).

Stellenausschreibung immer geschlechtsneutral formulieren: „Monteur/in“ oder „Kundenberater m/w“  
 Nicht nur in der Überschrift, sondern durchgängig im Text. Begriffe wie „Vollzeitstelle“ vermeiden. Sie können eine mittelbare Benachteiligung (z.B. von Frauen) darstellen.

**Alter**

„bis xx Jahre“  
 „Mindestens xx Jahre“  
 „langjährige Berufserfahrung“ „jung und dynamisch“  
 „mindestens xx Jahre Berufserfahrung“

Keinen Bezug zum Alter nehmen.  
 Die Forderung nach einer bestimmten Anzahl an Jahren mit Berufserfahrung muss im Zweifelsfall vom Unternehmen nachgewiesen werden.  
 Nach einer „für die Position angemessenen Berufserfahrung“ suchen.

**Ethnische Herkunft**

„Muttersprache“, „akzentfreie Aussprache“  
 „fließende Deutschkenntnisse“  
 „mit Angabe Ihres Geburtsortes...“  
 „senden Sie uns Unterlagen mit Lichtbild...“

Jegliche Einschränkung der Herkunft ist zu vermeiden.  
 Kein Lichtbild verlangen, sondern „aussagekräftige Bewerbungsunterlagen“.

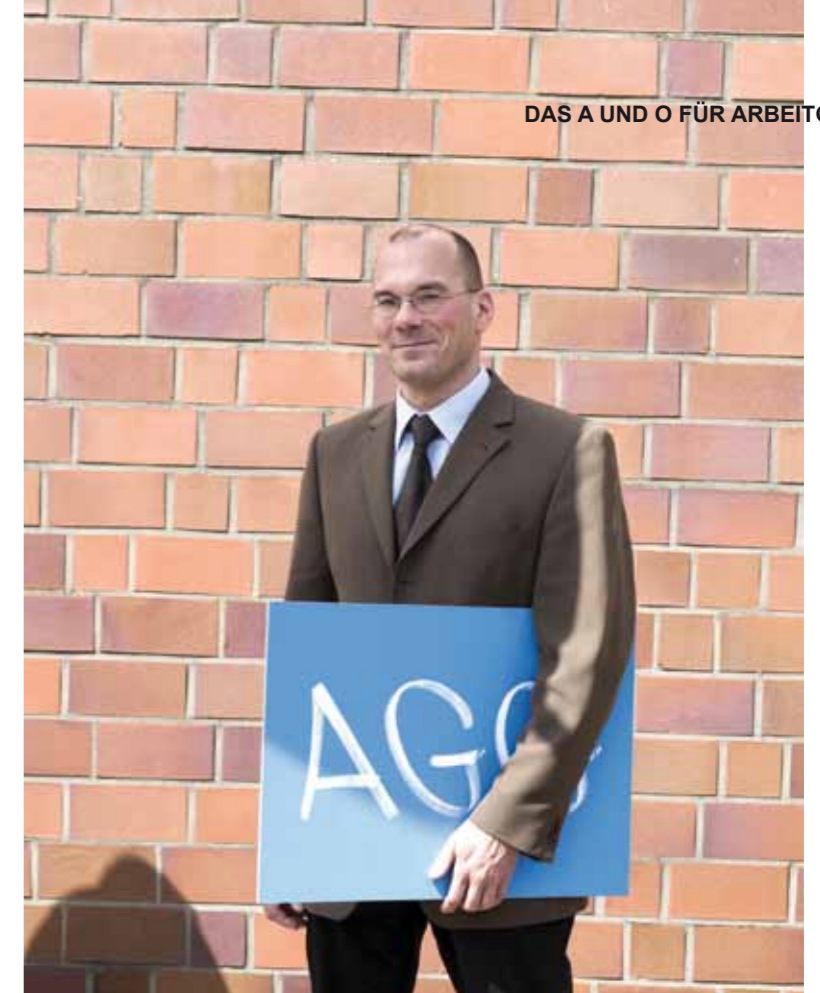
**Behinderung**

„Sie sind körperlich belastbar...“  
 „mobil“, „geistig flexibel“

Die zentralen körperlichen und geistigen Tätigkeiten beschreiben, die in der ausgeschriebenen Stelle zu verrichten sind.

**Religion und Weltanschauung**

Jegliche Äußerung zur Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung vermeiden!



Kommt es dann zu einem Bewerbungsgespräch, gilt folgendes zu beachten: Liegt Ihnen eine Bewerbung eines Schwerbehinderten vor, laden Sie ihn auf jeden Fall zu einem Gespräch ein. Stellen Sie keine Fragen, die gegen die Kriterien des AGG verstoßen. Es nutzt Ihnen sowieso nichts, da auf diese Fragen nicht geantwortet werden muss und auch Lügen statthaft sind. Auf Fragen hingegen, die sachlich und objektiv für die Auswahl wichtig sind, muss der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten. Der Arbeitgeber kann ansonsten das auf unwahre Antworten zustande gekommene Arbeitsverhältnis wegen Täuschung anfechten und kündigen. Auf Arbeitgeberseite sollte das Bewerbungsgespräch immer mit mindestens zwei Personen geführt werden, damit ein weiterer Zeuge zur Verfügung steht. Das Bewerbungsgespräch sollte nach einem vorher festgelegten Fragenkatalog erfolgen. Die Fragen beziehen sich auf die berufliche Qualifikation und das Anforderungsprofil der Stelle. Auch subjektive Prüfpunkte können erfasst werden, z. B. „Warum will der Bewerber in diesem Bereich tätig sein?“ „Welchen persönlichen Eindruck macht der Bewerber?“ „War das Auftreten höflich, bestimmt, unsicher, arrogant oder wortkarg?“ Die Fragen und Antworten sowie die subjektive Eindrücke sollten schriftlich festgehalten werden. Auch über die Ablehnungsgründe sollte eine kurze Notiz

erstellt werden. Diese dürfen nicht auf eine indirekte Benachteiligung schließen lassen. Haben Sie sich schließlich für einen Bewerber entschieden und müssen den anderen Bewerbern absagen, schicken Sie die vollständigen Bewerbungsunterlagen (ohne das Anschreiben des Bewerbers) zeitnah zurück. Das Begleitschreiben sollte so kurz wie möglich sein. Teilen Sie mit, dass die Stelle mit einem Mitbewerber besetzt wurde, begründen Sie aber nicht Ihre Auswahl, da dies Angriffspunkte für eine Klage gegen das AGG bieten könnte. Dies erscheint unhöflich, ist aber aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen.

**ACHTUNG!**

Wichtig ist nicht nur das Vermeiden von Ungleichbehandlungen, sondern auch die Dokumentation und Archivierung des gesamten Bewerbungsvorganges – von der Stellenausschreibung über das Vorstellungsgespräch bis zum Auswahlprozess und den Entscheidungsgründen. Nur so kann später nachgewiesen werden, dass keine verbotene Ungleichbehandlung erfolgt ist.



# DIE PERSONALSUCHE

## Stolperstein # 1: Stellenausschreibung und Bewerbungsgespräch

Es wird für viele Unternehmen im Handwerk immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden, wobei die Probleme nicht nur im Mangel geeigneter Bewerber bestehen, sondern auch in der Art und Weise wie man den neuen Mitarbeiter sucht. Denn über jede Formulierung in einer Stellenausschreibung, dem anschließenden Bewerbungsgespräch und in dem Ablehnungsschreiben schweben drei Buchstaben: AGG – das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Dieses Bundesgesetz ist seit 2006 in Kraft und wird doch immer noch von vielen Arbeitgebern nicht genau beachtet -

niger aus Diskriminierungsgründen, sondern vielmehr aus Nachlässigkeit. Doch Verstöße gegen die Bestimmungen des AGG können Rechtsansprüche der durch das Gesetz geschützten Personen gegen den Arbeitgeber auslösen. Bewerber können neben dem entstandenen Schaden (Aufwendungen für die Bewerbung, entgangenes Einkommen) auch eine Entschädigung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern geltend machen. Und es gibt auch die, die studieren Stellenanzeigen nicht, um Ihr Mitarbeiter zu werden, sondern um Ihnen mit einer Klage zu drohen. Nämlich dann, wenn sie Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Stellenausschreibung entdecken.

Das AGG will „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verhindern und beseitigen. Deshalb sollte man alle unzulässigen Unterscheidungsmerkmale bei der Formulierung einer Stellenausschreibung vermeiden. Nachfolgend einige Hinweise, worauf man verzichten sollte und wie man AGG-sicher formuliert:





## DAS ARBEITSVERHÄLTNISS

### Stolperstein #2: Arbeitsvertrag

Ist der zukünftige Arbeitnehmer gefunden, hat man schon aus juristischer Sicht eine schwierige Hürde überwunden. Die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses hat man in der Regel schon im Bewerbungsgespräch ausgehandelt. Nun geht es darum, diese in einem Arbeitsvertrag schriftlich zu fixieren, wobei der Arbeitsvertrag eben so gestaltet sein sollte, dass alle wichtigen Fragen geregelt werden, damit später kein Streit entstehen kann.

Solange es sich nicht um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, ist übrigens auch ein mündlicher Arbeitsvertrag möglich. Gleichwohl ist der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, maximal einen Monat nach Arbeitsbeginn die wesentlichen Arbeitsbedingungen wie Parteien, Beginn und Ort der Tätigkeit, Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub und Kündigungsregelungen schriftlich niederzulegen. Ein nicht erbrachter Nachweis kann sich in einem Streitfall

vor Gericht dann zu Gunsten des Arbeitnehmers auswirken. Da also eine schriftliche Dokumentation des Arbeitsverhältnisses auf jeden Fall notwendig ist, empfiehlt es sich, gleich einen Arbeitsvertrag zu schließen.

Bei der Gestaltung des Arbeitsvertrages gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Die Vertragsfreiheit findet allerdings ihre Grenzen in den Gesetzen, Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Tarifverträgen, Betriebs-/Dienstvereinbarungen und dem Richterrecht. Soweit es sich um zwingende Vorschriften handelt, kann auch hiervon auch nicht im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag abgewichen werden.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, mindestens das zu regeln, was auch nach dem Nachweisgesetz vom Arbeitgeber dokumentiert werden soll. Im Übrigen kommt es insbesondere auf die Art der Tätigkeit, den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen und Besonderheiten und

auf die Einschlägigkeit eines Tarifvertrages an.

Nachfolgend einige Anmerkungen zu den wichtigsten Bestandteilen des Arbeitsvertrages:

#### Vertragsparteien

Kompletter Namen und die Anschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufführen und ggf. hinzufügen, durch wen die Vertragspartner vertreten werden (z. B. bei einer GmbH „vertreten durch den Geschäftsführer“, bei minderjährigen Arbeitnehmern „vertreten durch den/die Erziehungsberechtigten“).

#### Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Festes Datum, an dem das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten beginnt, es muss aber nicht identisch sein mit dem ersten Arbeitstag (z. B. Ar-

beitsverhältnis beginnt am 01.05.2015, der erste Arbeitstag ist aber Montag, der 04.05.2015). Wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, gehört auch ein Enddatum des Arbeitsverhältnisses in den Arbeitsvertrag.

#### Probezeit

Die Vereinbarung einer Probezeit bei erstmals eingestellten Mitarbeitern ist empfehlenswert. Während der Probezeit gelten verkürzte Kündigungsfristen. Vielfach sind Probezeit und die dort geltenden Kündigungsfristen in den Tarifverträgen geregelt.

#### Tätigkeit des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist nur verpflichtet, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit zu erbringen und unterliegt auch nur in diesem Umfang dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Man sollte deshalb in einem Arbeitsvertrag den Aufgabenbereich nicht zu konkret formulieren. (Beispiel: Herr x wird als Tischler eingestellt). Andernfalls ist es ratsam, eine Versetzungsklausel mit aufzunehmen, die es dem Arbeitgeber erlaubt, beim Vorliegen eines berechtigten sachlichen Grundes den Arbeitnehmer mit anderen zumutbaren Aufgaben zu betrauen, ohne dass man zu dem Mittel einer Änderungskündigung greifen muss. Andererseits sollten Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern bedenken, dass eine allzu pauschale Formulierung des Einsatzgebietes dazu führen kann, dass sich bei betriebsbedingten Kündigungen der Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Mitarbeiter erweitert.

#### Arbeitsort

Der Arbeitsort ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Ist der Einsatz des Arbeitnehmers an verschiedenen Orten (Filialen oder Niederlassungen des Betriebes) geplant, muss sich der Arbeitgeber dies im Arbeitsvertrag vorbehalten.

#### Arbeitszeit

Es sollte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festgelegt werden, wobei die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes und die Festlegungen in dem Tarifvertrag zu beachten sind (Arbeitszeitgesetz: täglich maximal 8 Stunden/Werktag

reine Arbeitszeit, wöchentlich also maximal 48 Stunden). Der Arbeitgeber darf jedoch nicht einseitig je nach Bedarf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers bestimmen.

#### Überstunden

Es bietet sich an, im Arbeitsvertrag eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Ableistung von Mehrarbeit oder Überstunden aufzunehmen. In diesem Zusammenhang sollte gleichfalls die Frage der Überstundenvergütung geregelt werden. In Tarifverträgen sind oftmals bereits Vorschriften zur Anordnung, Umfang und Vergütung enthalten.

#### Vergütung

Die Vergütungsgruppe des geltenden Tarifvertrages, in der der Arbeitnehmer eingruppiert wird, muss in dem Arbeitsvertrag aufgeführt werden. Weiterhin kann vereinbart werden, wann die Lohnzahlung fällig wird. Gibt es hierzu eine Regelung, ist das Gehalt in der Regel zum Letzten des Monats zu zahlen. Werden außertarifliche oder einmalige Leistungen vereinbart, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch herleiten soll, müssen diese unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden.

#### Urlaub

Der Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt 24 Werktag oder 20 Arbeitstage. In Tarifverträgen können andere, höhere Urlaubsansprüche geregelt sein, die dann gelten.

#### Weitere mögliche Regelungen im Arbeitsvertrag

Unter Umständen sollten weitere Regelungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Dies ist abhängig von der Person des Arbeitnehmers, seiner Tätigkeit im Unternehmen und seiner dortigen Position. So können im Arbeitsvertrag zusätzliche Regelungen zu Nebentätigkeit, Dienstwagen, Schweigepflicht oder Wettbewerbsverbot aufgenommen werden.

Die Mitgliedsunternehmen der Innungen im Bereich der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf können Vorlagen für Arbeitsverträge, Merkblätter und ähnliches kostenfrei beim Do-

kumentenservice „Mail & Fax“ abrufen und es über die ständig aktualisierte arbeitsrechtliche Broschüre „Praktisches Arbeitsrecht“ zur Verfügung. Hier findet man alles für die tägliche Personalarbeit. Aber auch wenn die Zusammenstellung mit größter Sorgfalt erfolgte, handelt es sich teilweise um komplexe Sachverhalte, die nicht ohne weiteres auf die Belange des jeweiligen Unternehmens angewandt werden können. Man sollte deshalb auch die kompetente rechtliche Beratung und Unterstützung seitens der Kreishandwerkerschaft in Anspruch nehmen – vor allem, weil diese für Mitglieder der angeschlossenen Innungen kostenfrei ist. →

## IMPRESSUM

**Herausgeber:**  
Kreishandwerkerschaft  
Steinfurt-Warendorf  
Laugestraße 51  
48 431 Rheine  
T 05971 4003-0  
www.kh-st-waf.de

**Konzeption und Gestaltung:**  
Designbüro KATEROHO  
Katharina Tenberge, Roland Holzer  
Margaretenstraße 1  
48 145 Münster  
www.kateroho.de

**Redaktionelle Verantwortung:**  
Frank Tischner  
Kreishandwerkerschaft  
Steinfurt-Warendorf

**Texte:**  
Ingrid Krämer (KH Steinfurt-Warendorf) |  
Vera Konermann, Konermann Text & PR,  
Hopsten

**Fotos:**  
Kreishandwerkerschaft Steinfurt-  
Warendorf | Katharina Tenberge,  
Kater Oho, Münster | Vera Konermann,  
Konermann Text & PR, Hopsten |  
Kai Heddergott, Münster | Ulrike  
Spiegelkötter, Beckum | Beate Stiepert,  
Beckum | Kathrin39/Fotolia.com

**Illustration:**  
Roland Holzer, KATEROHO, Münster

**Druck:**  
Lammert-Druck  
Rudolf Lammert GmbH  
Bevergerner Straße 51  
48 477 Hörstel  
www.lammert.de



## DAS ENDE EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

### Stolperstein #3: Kündigung

Schon der Dichter Schiller empfahl: „Was nicht zusammen kann bestehen, tut am besten, sich zu lösen.“ Und so erreicht auch jedes Arbeitsverhältnis einmal sein Ende. Das Problem ist nur das Wie. Während Renteneintritt, Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses, der Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen oder auch die arbeitnehmerseitige Kündigung bei Beachtung aller Regeln, Fristen und Formalien für den Arbeitgeber noch recht reibungs- und schmerzlos verlaufen, sieht dies bei der arbeitgeberseitigen Kündigung schon anders aus. Und dabei ist es unerheblich, ob die Kündigung ordentlich oder außerordentlich erfolgt – schwierig und risikobehaftet kann die Kündigung durch den Arbeitgeber immer sein, vor allem aber dann, wenn man das 1 x 1 des Arbeitsrechts nicht beherrscht. Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber sich deshalb anhand von Info-Materialien, Mustertexten oder im direkten Gespräch mit den KH-Juristen vergewissern, ob man formal alles richtig macht. Der richtige Verfahrensweg vermeidet zwar nicht unbedingt einen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht, erhöht aber eindeutig die Chancen, dass es kein teurer Abschied wird.

Das sollten Sie auf der Check-Liste einer Kündigung durch den Arbeitgeber immer beachten:

#### »» Welche Kündigungsfristen sind maßgeblich?

Kündigungsfristen sind geregelt im § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), im Tarifvertrag der Branche oder im Arbeitsvertrag selbst. Gibt es eine tarifliche Regelung, so ist diese maßgeblich, auch wenn diese von der gesetzlichen Vorschrift abweicht. Gibt es keine Regelung im Tarifvertrag oder kommt dieser nicht zur Anwendung, dann gelten die gesetzlichen Bestimmungen – auch dann, wenn es im Arbeitsvertrag Vereinbarungen zu Kündigungsfristen gibt, diese aber für den Arbeitnehmer ungünstiger sind als die gesetzlichen Bestimmungen. Innerhalb der Probezeit, wenn eine solche vereinbart ist, also maximal innerhalb der ersten sechs Monate, gilt eine Kündigungsfrist von 14 Tagen. Bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung gilt nach zwei Jahren Beschäftigungsdauer der Grundsatz: Je länger beschäftigt, desto höher auch die Kündigungsfrist, so dass sich bei 20 und mehr Jahren Betriebszugehörigkeit die Kündigungsfrist

nach § 622 BGB von einem Monat auf sieben Monate zum Ende des Kalendermonats erhöht hat.

#### »» Gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Das Kündigungsschutzgesetz greift nicht bei einer kurzen Beschäftigungsdauer von weniger als sechs Monaten. Der Arbeitgeber kann die vollen sechs Monate ausnutzen, er muss nur dafür sorgen, dass innerhalb von sechs Monaten die Kündigung beim Arbeitnehmer zugeht.

Das Kündigungsschutzgesetz findet auch keine Anwendung bei Kleinbetrieben, selbst wenn die Beschäftigungsdauer länger als sechs Monate beträgt. Kleinbetriebe sind solche Betriebe, die dauerhaft weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigen. Da dieser Schwellenwert vor dem 01.01.2004 nur bei fünf Arbeitnehmern lag, fallen deshalb Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2004 eingestellt wurden, unter Umständen unter eine Übergangsregelung und genießen Kündigungsschutz nach der alten Rechtslage. Diese Regelung wie auch die Zählweise von Teilzeitbeschäftigten und die Nicht-Berücksichtigung bestimmter Personengruppen bei der Feststellung

der Mitarbeiterzahl, wie z.B. Auszubildende oder Betriebsinhaber, sind im Gesetz enthalten und nicht immer einfach nachzuvollziehen. Gerade wenn man unsicher ist, ob das Unternehmen unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, sollte man sich juristisch beraten lassen, denn Kündigungen nach dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen strengen Bedingungen.

#### »» Worauf ist bei einer Kündigung zu achten?

Auch Kündigungen, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, müssen bestimmten Standards entsprechen. So darf auch hier eine Kündigung nicht willkürlich oder sittenwidrig sein, sie darf nicht gegen Treu und Glauben oder das Maßregelungsverbot verstoßen. Eine Auswahlentscheidung ist vorzunehmen und das Kündigungsrecht darf nicht verwirkt sein. Auch ist der Sonderkündigungsschutz von Schwangeren und Arbeitnehmern mit einer Schwerbehinderung zu beachten. Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, kann der Arbeitgeber nur noch wirksam kündigen, wenn er einen der drei Kündigungsgründe (verhaltensbedingt, betriebsbedingt oder personenbedingt) hat und dies dem Gericht gegenüber nachweist. Der individuelle Kündigungsschutz richtet sich vor allem nach der Betriebszugehörigkeitsdauer, aber auch Alter, Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung erhöhen den Kündigungsschutz.

Oftmals wird die **personenbedingte Kündigung** mit der verhaltensbedingten Kündigung verwechselt. Hier kann man sich zur Unterscheidung folgendes als Merksatz notieren: Eine personenbedingte Kündigung kann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer arbeiten will aber nicht mehr arbeiten kann. Will der Arbeitnehmer nicht arbeiten, obwohl er arbeiten könnte, kann verhaltensbedingt gekündigt werden. Eine personenbedingte Kündigung könnte also z.B. bei einer Erkrankung erfolgen, wobei man vorab folgende Prüfpunkte abklären sollte:

- Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit
- Negativprognose z.B. zum Verlauf und zur Dauer der Krankheit und der Chance der Wiedereingliederung
- Wiedereingliederungsmanagement
- Störung des Arbeitsverhältnisses durch beispielsweise einen Gefängnisarrest

- Möglichkeiten zur Vermeidung einer Kündigung, z.B. durch eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen

Gründe für eine **verhaltensbedingte Kündigung** liegen in der Verletzung arbeitsvertraglicher Regelungen, wobei es sich nicht unbedingt um schriftlich geregelte Arbeitsvertragsverpflichtungen handeln muss. So begründen beispielsweise häufige Verspätungen, Arbeitszeitbetrug, Diebstahl von Firmeneigentum, Beleidigungen oder Drohungen gegenüber Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden oder anderes Fehlverhalten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses das Vorliegen einer Verletzung von arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und damit einer verhaltensbedingten Kündigung. Ist der Verstoß nicht so gravierend, dass eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden kann, so muss der Arbeitnehmer vorher ordnungsgemäß abgemahnt worden sein. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber in einer Abmahnung den Arbeitnehmer auf die Arbeitsvertragsverletzung detailliert und konkret auf einen bestimmten Vorfall bezogen hinweist und auf die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen erinnert. Und der Arbeitnehmer muss im Fall einer erneuten Vertragsverletzung vor der Konsequenz einer Kündigung gewarnt werden. Erst Hinweis und Warnung machen eine arbeitsrechtlich relevante Abmahnung aus.


Eine **betriebsbedingte Kündigung** schließlich kommt dann zum Tragen, wenn ein Arbeitsplatz wegfällt, weil der Arbeitgeber mangels Aufträge keine Arbeit mehr hat oder weil der Betrieb umstrukturiert wird und Arbeitsplätze dadurch entfallen. Weder Umsatzrückgänge noch Gewinneinbrüche begründen eine betriebsbedingte Kündigung, sondern allein entscheidend ist der Wegfall der Beschäftigung. Ist dieses belegt, geht es noch um die Auswahl der Arbeitnehmer, denen eine betriebsbedingte Kündigung erklärt werden muss. Nur die richtige Sozialauswahl lässt die betriebsbedingte Kündigung wirksam werden. Wie Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung dabei zu gewichten sind, ist nicht eindeutig festgelegt und sollte mit juristischer Beratung erfolgen.

Nicht immer endet mit der Erklärung der Kündigung und dem Ablauf der


Kündigungsfrist ein Arbeitsverhältnis, denn der gekündigte Arbeitnehmer hat das Recht, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage zu erheben, wobei das Ziel einer solchen Klage immer nur das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses sein kann, weil die ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Die Zahlung einer Abfindung kann nie das Ziel der Klage sein, sondern ist immer ein vom Arbeitsgericht vorgeschlagener Kompromiss, um den Rechtsstreit – und damit auch das Arbeitsverhältnis – zu beenden. In der ersten Instanz des Arbeitsgerichtsverfahrens werden die Prozesskosten von den beiden Parteien (Kläger = Arbeitnehmer und Beklagter = Arbeitgeber) selbst getragen. Als Innungsmittglied kann man statt eines Anwalts auch einen Juristen der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf mit der Prozessvertretung beauftragen. Da dies eine Inklusivleistung der Innungsmittgliedschaft ist, fallen für den Güte- und ggf. Kammertermin keine Anwaltskosten an.

**Arbeitsrecht:** Das ist ein weites Feld und Geschäftsführer Walter Liebegut und Bereichsleiter Marc-Alexander Vieth wären keine Juristen, wenn sie nicht zum Schluss darauf hinweisen würden, dass dieser Beitrag keinen Anspruch auf Vollständigkeit besitzt und nicht die persönliche und individuelle Rechtsberatung ersetzen kann. •

### Beratung und Informationen rund um das Arbeitsrecht gibt es nach Terminvereinbarung bei:

 **Walter Liebegut, Ass.-jur.**  
Laugestraße 51,  
48431 Rheine  
T 05971 4003-2000  
walter.liebegut@kh-st-waf.de

 **Marc-Alexander Vieth, Ass.-jur.**  
Schlenkhoffs Weg 57,  
59269 Beckum  
T 05971 4003-1500  
marc-alexander.vieth@kh-st-waf.de

 **Dr. Michaela Arnold**  
Wilhelmstraße 243,  
49479 Ibbenbüren  
T 05971 4003-3900  
michaela.arnold@kh-st-waf.de



1

Festredner Abt Stephan Schröder brachte wirtschaftliches Handeln und Gottgefälligkeit in Einklang.

# Was das ehrbare Handwerk vom heiligen Benedikt lernen kann

Wer ein ehrbares Handwerksunternehmen aufbauen möchte, der sollte die Regeln des heiligen Benedikts beherzigen. Das wurde während des letzten Jahresempfangs der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf in Ostbevern deutlich, zu dem Kreishandwerksmeisterin Erika Wahlbrink und Hauptgeschäftsführer Frank Tischner Vertreter aus Handwerk, Politik, Gesellschaft, Behörden und Institutionen sowie der Kirchen begrüßen konnten. Auch Regierungspräsident Professor Dr. Reinhard Klenke konnte als Gast begrüßt werden.

Der emeritierte Abt Stephan Schröder von der Abtei Königsmünster in Meschede sprach über „Anmerkungen

zur Alltagskultur von Unternehmern“. Erfrischend und unterhaltsam führte der Kirchenmann auf, was Benediktinermönche und Handwerksunternehmer gleichermaßen befolgen sollten, um wirtschaftlich erfolgreich und sinnhaft tätig zu sein.

„Weise Mäßigung – das ist ein ganz zentrales Thema beim heiligen Benedikt“, erläuterte der Mönch. Maßlosigkeit bei der Arbeit, beim Geldverdienen, bei den eigenen Ansprüchen – das führe zum Ausbrennen. Abt Stephan Schröder plädierte für Führungsgrundsätze in den Unternehmen, „wenn sie denn gelebt werden.“ Er rief zum umsichtigen Umgang mit Mitarbei-

tern auf, zum Mut, Entscheidungen zu treffen und zur Bereitschaft, sich auch als Führungskraft die nötige Muße im Leben zu gönnen. „Nehmen Sie sich Zeit für Hobbys, machen Sie etwas, das nichts mit Ihrer Arbeit zu tun hat“, appellierte er an seine Zuhörer. Denn nur, wer das Leben kenne, könne im Unternehmen gut führen. Anschaulich erläuterte der Abt, was die Kurzform aller benediktinischen Regeln „ora et labore“ (bete und arbeite) bedeutet: „Das Beten ist alles, was mit Motivation zu tun hat, labora alles, was den Alltag betrifft. Ganz wichtig aber ist das Wörtchen „und“: denn beides ist nötig“, so der Benediktinermönch.

## Gemeinschaft unter Regel und Abt

*Jeder kennt seinen Platz und erfüllt ihn*

×

## Die geistliche Kunst

*Die höhere Kunst, bei sich anzufangen*

×

## Das gemeinsame Gebet

*Klare Aufgaben und Rituale geben Sicherheit*

×

## Zur Organisation des Klosters

*Struktur statt Chaos vergeudet keine Energie*

×

## Die tägliche Versorgung

*Gesundheits- und Lebensmanagement muss auch bei der Arbeit sein*

×

## Der Tagesablauf

*Wenn jeder weiß, was er tun soll, dann klappt der Prozess reibungslos*

×

## Beziehungen des Klosters nach außen

*Ohne Kunden und PR braucht man keine Firma*

×

## Aufnahme-Ordnung

*Wer weiß, was er sucht, kann finden und gefunden werden*

×

## Dienst-Ordnung

*Wer den Rahmen kennt, kann sich frei darin bewegen*

×

## Gemeinschaft in Liebe

*Respekt und Achtung sind Basis für ein gesundes Arbeitsklima*

2

Die Regeln des Benediktiner-Ordens entstanden im 6. Jahrhundert und umfassen 73 Kapitel. Die Redaktion von 4managers.de hat die dort aufgeführten Bereiche des Klosterlebens in Kernaussagen modernen Managements „übersetzt“.

3

Daraus wurden dann die heutigen Ansprüche an Führungskräfte und Mitarbeiter abgeleitet:

### Ansprüche an Führungskräfte

- × Verantwortung übernehmen und danach handeln
- × Eher Helfer als Herrscher sein
- × Durch eigenes Tun Vorbild sein
- × Eindeutige Konsequenzen aufzeigen und durchführen
- × Zuerst bei sich anfangen, im Sinne von „Was du willst, das man dir tu, das füg zuerst dem anderen zu.“
- × Für die Mitarbeiter Sorge tragen
- × Kollegen und Mitarbeiter respektvoll behandeln

### Ansprüche an Mitarbeiter

- × Sich im Rahmen bewegen
- × Entsprechend den Anforderungen arbeiten und handeln
- × Mit Betriebseigentum verantwortungsvoll umgehen
- × Kollegen und Vorgesetzte respektvoll behandeln
- × Negative Konsequenzen tragen
- × Seinen Beitrag mit Engagement leisten
- × Konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge einbringen

Mehr zu dem Transfer der Benediktinerregeln für das Management gibt es unter:  
[4managers.de/management/themen/benediktregel](https://4managers.de/management/themen/benediktregel)

# WUCHERN MIT DEN PFUNDEN

## Oder: Warum Handwerksunternehmen eine eigene Arbeitgebermarke entwickeln sollten

### ■ Herr Heddergott, was ist eigentlich eine Arbeitgebermarke?

**Kai Heddergott:** Die Arbeitgebermarke ist der Gesamteindruck, den potentielle Arbeitnehmer und Bewerber und der Arbeitsmarkt insgesamt von einem Unternehmen haben. Sie ist das Ergebnis von gezielten Maßnahmen, bei denen Instrumente des Marketings, hier vor allem der Markenbildung, dazu genutzt werden, um ein Unternehmen zu präsentieren: Als Arbeitgeber mit Leistungs- und Werteverprechen für seine Arbeitnehmer, aber auch mit Aussagen zur allgemeinen Werteorientierung und zur Positionierung gegenüber Wettbewerbern. Die Arbeitgebermarke steht am Ende eines Prozesses, dem so genannten Employer Branding. Sie ist neben klassischen Wort- oder Bildmarken, die etwas zu Produkten oder Dienstleistungen aussagen, ein mittlerweile in der Wirtschaft anerkannter Teil der Markenbildung eines Unternehmens.

### ■ Warum sollten auch Handwerksunternehmen eine Arbeitgebermarke entwickeln? Lohnt sich der Aufwand?

**Kai Heddergott:** Das was ich eben ganz allgemein zur Arbeitgebermarke gesagt habe wird man auf den ersten Blick eher auf große Unternehmen oder gar Konzerne beziehen. Dabei sind es vor allem Handwerksunternehmen mit ihrer Tradition, die schon lange und gut erkennbar Elemente einer Arbeitgebermarke sichtbar kommunizieren: Verlässlichkeit gegenüber Kunden und Mitarbeitern, das Bekenntnis zur Region, das Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen und kurze Wege bei Entscheidungen und Kommunikation sind Merkmale einer Marke, die Großunternehmen mit ihren weit-

verzweigten Strukturen oft erst aufwändig herausarbeiten müssen. Im „Kampf um die Köpfe“, also im Wettbewerb um neue Mitarbeiter in Zeiten großer demographischer Herausforderungen, ist es insbesondere für das Handwerk wichtig, sich vielversprechend zu präsentieren. Die Nachwuchsgeneration von heute ist wieder an verlässlichen Aussagen interessiert, die heimatnahe Anstellung und individuelle Vereinbarungen in Sachen Arbeitszeit und Fortbildungsmöglichkeiten sind zunehmend Aspekte, die Arbeitgeber künftig interessant machen. Darüber muss man auch als Handwerksbetrieb in der Öffentlichkeit sprechen, sonst wird der Wettbewerb, der das vielleicht schon viel intensiver tut, die interessanten Kandidaten wegschnappen.

### ■ Welche Maßnahmen empfehlen Sie Handwerksunternehmen, sich als guter Arbeitgeber zu positionieren?

**Kai Heddergott:** Die alte Binsenweisheit der Öffentlichkeitsarbeit „Tue Gutes und rede darüber“ gepaart mit gesundem Menschenverstand ist hier eine gute Ausgangslage. Konkret heißt das, dass man sich im Unternehmen erst einmal die Vorzüge als Arbeitgeber vor Augen führt und vermeintlich Selbstverständliches aufschreibt. Was macht unser Unternehmen interessant, was können wir Mitarbeitern bieten, wie kann man sich bei uns als Arbeitnehmer einbringen, welche Perspektiven bieten wir? Das sind Fragen, deren Beantwortung schon die ersten Schritte

in die Definition und Ausformulierung der Arbeitgebermarke sein können. Dabei sollte man ganz offen Stärken und Schwächen identifizieren, um nicht der Gefahr zu erliegen, künftigen Mitarbeitern das Falsche zu versprechen. Es geht bei der Arbeitgebermarke nicht um platte Werbung für das eigene Unternehmen. Es geht um die Kommunikation dessen, was Arbeitnehmer erwartet und welches Umfeld sie vorfinden, wenn sie sich für die nächsten Jahre auf den neuen Arbeitgeber einlassen. Mit Blick auf die nachwachsende Generation ist der Einsatz zeitgemäßer Kommunikationsmittel auch im Internet dabei nicht ganz zu vermeiden. Die Ansprache von Bewerbern und Interessierten über die eigene Website, soziale Netzwerke wie Facebook oder XING oder Beiträge von eigenen Mitarbeitern z.B. auf einem Weblog sollten auch von Handwerksbetrieben erwogen werden. In Zeiten von Google & Co. startet die Informationsbeschaffung auch zu einem potentiellen Arbeitgeber im Internet – wer da als Betrieb nicht auffindbar ist, überlässt das Thema dem Wettbewerb. Ich empfehle die Hilfestellung von Kommunikationsspezialisten – nicht, weil ich zu dieser Branche gehöre, sondern weil ich denke, dass in den nächsten Jahren Unternehmen noch Unterstützungsbedarf beim Entwickeln der eigenen Arbeitgebermarke haben.



### BEISPIEL:

### ZUR PERSON:



Kai Heddergott ist seit 2009 als freier Kommunikationsberater mit Sitz in Münster tätig. Er hat Publizistik- und Kommunikationswissenschaft studiert und war in unterschiedlichen Positionen in der Medienforschung und Medienpraxis tätig. Kai Heddergott berät Institutionen, Verbände und Unternehmen sowie Kommunikationsagenturen bei der Konzeption und praktischen Umsetzung von Kommunikationsmaßnahmen. Dabei fungiert er als „Übersetzer“ zwischen kreativen und technischen Gewerken einerseits und den Kommunikationsverantwortlichen und Entscheidern in Unternehmen andererseits – kurz: Er bringt Wirtschaft 1.0 und Kommunikation 2.0 zusammen.

Neben dem Kommunikations-Consulting mit Schwerpunkt Social Media liegt ein weiteres Tätigkeitsfeld in Vorträgen und Schulungen für Weiterbildungsanbieter, öffentliche Einrichtungen und Verbände. Darüber hinaus ergibt sich bei einigen Kunden auch eine fortlaufende Begleitung von Kommunikationsmaßnahmen und die Entwicklung von Entscheidern im Rahmen von Coachings.

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

Ohne besonderen Aufwand können sich auch Handwerksunternehmen als interessanten Arbeitgeber für Fachkräfte positionieren. Oftmals werden Werte wie beispielsweise Familienfreundlichkeit schon lange im Unternehmen als ganz selbstverständlich gelebt, nur niemand weiß davon. Jetzt heißt es, nicht länger sein Licht unter den Scheffel zu stellen, sondern zeigen, wie sozial, wie innovativ oder wie erfolgreich das Unternehmen ist. Die Jury des Wettbewerbs „Familienfreundlicher Betrieb im Kreis Warendorf“ fand beispielsweise das Engagement von Martin und Petra Hagemeyer für ihre Beschäftigten durchaus preiswürdig und ehrte die Growe Hagemeyer Bauunternehmung aus Beelen ganz öffentlichkeitswirksam. •

Foto (v.l.n.r.): KH-Hauptgeschäftsführer Frank Tischner, IHK-Geschäftsbereichsleiter Wieland Pieper, Martin und Petra Hagemeyer, Landrat Dr. Olaf Gericke

**Ein gesunder Betrieb braucht gesunde Mitarbeiter. Welche Krankenkasse unterstützt mich dabei?**

**Jetzt wechseln!**

Profitieren Sie und Ihre Mitarbeiter vom betrieblichen Gesundheitsmanagement der IKK classic. Sichern Sie sich bis zu 2.500 Euro Bonus.

Weitere Informationen unter unserer kostenlosen IKK-Firmenkundenhotline: 0800 0455 400. Oder auf [www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de)

**IKK classic**  
Unser Handwerk. Ihre Gesundheit.



# PERSONALGEWINNUNG IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS



Der Wettbewerb um die Mitarbeiter ist bereits im vollen Gang. In den Handwerksbetrieben können Stellen teilweise nur noch mit erheblichen Schwierigkeiten oder gar nicht besetzt werden, weil es an geeigneten Fachkräften fehlt. Die gute Wirtschaftslage, demographisch bedingt zurückgehende Zahlen an Ausbildungsplatzbewerbern und nicht zuletzt auch die Rente ab 63 trocken auf

Dauer das Reservoir an qualifiziertem Personal aus. Die Unternehmen müssen ihre bisherigen Strategien zur Personalgewinnung und -sicherung überdenken und gegebenenfalls auch neu ausrichten. Es gibt Angebote und Ressourcen, die, heute noch vielfach ungenutzt, zukünftig mehr Beachtung finden sollten und vom Handwerk intensiver erschlossen werden müssen.

## SCHÜLER

Diese Zielgruppe deckt gewiss nicht den akuten Fachkräftebedarf des Unternehmens, aber mittel- und langfristig können sie die benötigten Fachkräfte sein, auf die das Handwerk angewiesen ist. Doch damit man ernten kann, muss der Boden, auf dem Berufswünsche und Karriereziele gedeihen, lange vorher beackert und gedüngt werden. Seit Mai 2015 nehmen in den Kreisen Steinfurt und Warendorf erstmals Schülerinnen und Schüler der 8. Klassen an Berufsfelderkundungen in Betrieben teil. Dies ist ein erster Schritt der beruflichen Orientierung, die in den folgenden Schuljahren durch die bereits bekannten Schulpraktika vertieft wird. Mit dem Landes-Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ soll der Übergang von Schule in den Beruf besser vorbereitet werden. KAoA umfasst alle Schulformen und bietet mit den Berufsfelderkundungen, an denen die Achtklässler dreimal im Schuljahr den Betriebsalltag kennenlernen können, den Unternehmen die Chance, den Berufsnachwuchs für sich zu interessieren. Die Handwerksbetriebe sind daher auch aus Eigeninteresse dazu aufgefordert, mitzumachen und sich unter [www.kaoa-praxis.de](http://www.kaoa-praxis.de) für die Teilnahme an den Berufserkundungen registrieren zu lassen.

### ÜBERGANG SCHULE – BERUF:



## BESONDERE ZIELGRUPPEN DES ARBEITSMARKTES

Wenn das Angebot an „klassischen“ Fachkräften im Handwerk knapper wird, sollten die Unternehmen auch mal den Blickwinkel erweitern und andere Gruppen in den Fokus ihrer Personalsuche nehmen. Ein näherer Blick lohnt sich aus zwei Gründen: zum einen, weil man neue Potenziale entdecken kann, zum anderen, weil die angenommenen Hürden und Hemmnisse oftmals gar nicht so groß sind. So ist der Frauenanteil im Handwerk durchaus noch ausbaufähig, obwohl Frauen mit guter Qualifikation, technischem Interesse und handwerklicher Begabung keine Seltenheit mehr sind. Auch Hochschulabsolventen und Studienabbrecher sollten gezielt angesprochen werden, denn gerade für letztere ist die betriebliche Praxis, die über eine Berufsausbildung erworben werden kann, ein besonderer Anreiz. Nicht zuletzt ist die Beschäftigung und vor allem die Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund ein wichtiger Baustein.

## ZEITARBEIT

Die intensive Suche nach geeigneten Fachkräften für das Unternehmen kann den Betrieb lähmen. Zeitarbeitsangebote wie das der KH Fachkräfteservice GmbH helfen, den Bedarf zeitnah zu decken und gleichzeitig die notwendige Flexibilität unternehmerischen Handelns zu ermöglichen. Der Name der seit 2013 tätigen KH-eigenen Firma ist Programm, denn der Fokus ist auf Fach- und Führungskräften im gewerblich-technischen wie auch kaufmännischen Bereich gerichtet. Zeitarbeit bedeutet für Unternehmen kein „Entweder oder“ bei der Rekrutierung von Personal, aber immer ein „Sowohl als auch“, also ein zusätzliches Instrument, um auf Personalengpässe, Auftragsspitzen sowie zusätzlichen Know-how-Bedarf zu reagieren. Und wenn man, wie bei der KH Fachkräfteservice GmbH, auch die Personalvermittlung im Portefeuille hat, kann – wenn es passt – aus einem Zeitarbeits- auch ein festes Arbeitsverhältnis werden. Innungsbetriebe genießen hier übrigens mit dem Premium-Paket besondere Vorteile.

## MITARBEITER

Je schwieriger es wird, geeignete Fachkräfte zu gewinnen, desto mehr nimmt die Bedeutung der Fachkräftesicherung im eigenen Unternehmen zu. Mitarbeiterbindung erreicht man nicht allein durch finanzielle Anreize, sondern vor allem aus einem Mix aus Wertschätzung und einem passgenauen Angebot für die beruflichen Perspektiven.

Dazu gehört unter anderem die Förderung der beruflichen und persönlichen Kompetenz durch Qualifizierung und Weiterbildung. Auch hier sind nicht immer die Kosten das Entscheidende, sondern die Motivation des Arbeitnehmers einerseits und die Akzeptanz des Arbeitgebers andererseits. Anreize wie Freistellungen, um den privaten zeitlichen Aufwand des berufsbegleitenden Lernens für den Mitarbeiter gering zu halten, wie auch eine mit der Weiterbildung verknüpfte Karriereplanung sind sicherlich Pluspunkte, um leistungsfähige Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Förderinstrumente wie der „Bildungsscheck NRW“ oder die bundesweite „Bildungsprämie“ tragen dazu bei, dass sich insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen und deren Mitarbeiter aktiver der beruflichen Weiterbildung öffnen können.

Künftig sind zudem auch ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur länger im Betrieb zu beschäftigen, sondern gezielt anzusprechen. An dieser Stelle kann der Betrieb von Fachkenntnissen und Erfahrungen profitieren, die gewinnbringend im Unternehmen eingesetzt werden können. Die Herausforderung ist es, eine Kultur zu schaffen, in der die Beschäftigung von Arbeitnehmern bis zum Renteneintrittsalter selbstverständlich ist und eine altersgruppengerechte Personalpolitik umgesetzt wird. Die betriebliche Gesundheitsförderung wie auch die Entwicklung neuer Arbeitsmodelle, die Erfahrung und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer gleichermaßen berücksichtigen, gewinnen immer größere Bedeutung.





# MITWIRKUNG IST EIN MUSS

**Nicht nur im Handwerk, sondern auch in anderen Bereichen ist die Selbstverwaltung ein Garant für Demokratie und Transparenz.**

## Der Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit

**beleuchtet im Gespräch mit Frank Tischner, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf**

Zentrales Organ der Selbstverwaltung der Agenturen für Arbeit in Deutschland sind die Verwaltungsausschüsse. Jede Arbeitsagentur muss einen solchen Ausschuss einrichten, aber eben auch nur einen, selbst wenn der Einzugsbereich zwei Landkreise umfasst oder es eine Vielzahl von Geschäftsstellen im Agenturbezirk gibt. Der Verwaltungsausschuss hat – vergleichbar mit dem Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft – eine Aufsichts- und Beratungsfunktion gegenüber der Geschäftsführung der Arbeitsagentur. Dem Verwaltungsausschuss gehören maximal 15, einer Empfehlung des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit folgend in der Regel aber nur 12 Mitglieder an. Der Ausschuss ist drittelparitätlich aus jeweils vier ehrenamtlichen Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung, der Arbeitgebergruppe und der öffentlichen Körperschaften (Kreis / Kommunen) zusammengesetzt. Der Vorsitz wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Als regionaler Arbeitgeberverband des Handwerks ist die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf mit der Geschäftsführung in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen Ahlen-Münster sowie Rheine vertreten. Der Geschäftsführer für den Geschäftsbereich Innungen und Recht Walter Liebegut vertritt die Arbeitgeberseite im Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster (zuständig für den Kreis Warendorf), und Hauptgeschäftsführer Frank Tischner ist Mitglied des Verwaltungsausschusses der Arbeitsagentur Rheine (Kreis Steinfurt). Gleichzeitig nimmt er die Aufgabe als alternierender Ausschuss-Vorsitzender wahr. Mit ihm haben wir über seine Aufgabe im Verwaltungsausschuss und

vor allem die Bedeutung der Mitwirkung für das Handwerk in der Region gesprochen.

*Was sind die Aufgaben des Verwaltungsausschusses?*

Es gibt eine klare Trennung zwischen der Geschäftsführung und dem Verwaltungsausschuss der Arbeitsagentur. Sonst könnte der Verwaltungsausschuss auch nicht seine Kontrollfunktion wahrnehmen. Wir überwachen und beraten die Geschäftsführung, z. B. wenn es um die regionale und örtliche Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts oder die Aufstellung des Arbeitsmarktprogramms für den Bezirk der Arbeitsagentur geht. Für die im Bereich der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf zuständigen Arbeitsagenturen wären dies die beiden Kreise Steinfurt und Warendorf sowie die Stadt Münster.

*Dann entscheiden Sie also mit über die Verwendung der Mittel für die berufliche Eingliederung? Gibt es da nicht Interessenskonflikte, da die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf auch berufliche Bildungsmaßnahmen durchführt?*

Es gab keine Interessenkollision und es wird auch keine stattfinden können, denn die Entscheidung über die Verwendung von Mitteln aus dem Eingliederungstitel für die aktive Arbeitsförderung ist Bestandteil des operativen Geschäfts und gehört damit nicht zu den Aufgaben des Verwaltungsausschusses. Weiterhin werden die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen europäisch über das Regionale Einkaufszentrum ausgeschrieben. Sofort zu Beginn meiner ehrenamtlichen Tätigkeit habe ich sehr deutlich gemacht, dass ich das Amt als Sprecher eines Wirtschaftsverbandes und nicht für einen Bildungsträger ausübe. Diese Trennung war und ist mir sehr wichtig, dennoch werde ich auch in der Zukunft kritisch auf diesen Bereich achten, da mir die qualitativen und regionalen Aspekte zu kurz kommen.

Im Übrigen sind die Mitglieder des Verwaltungsausschusses persönliche Mitglieder und nicht an Weisungen der sie entsendenden Stelle gebunden. Deshalb ist auch nicht die Kreishandwerkerschaft Mitglied im Verwaltungsausschuss, sondern die Person Frank Tischner, die aufgrund der Hauptgeschäftsführer-Tätigkeit bei der Kreishandwerkerschaft einen sehr guten Einblick in die Situation der Arbeitgeber im Handwerk hat und diese Kenntnisse in die Arbeit des Verwaltungsausschusses einbringen kann.

*Warum erachten Sie es für wichtig, dass ein Vertreter des Handwerks in dem Verwaltungsausschuss der Arbeitsagentur vertreten ist?*

Ganz einfach, weil das Handwerk in den Kreisen Steinfurt und Warendorf ein wichtiger Arbeitgeber und Ausbilder ist. Im Einzugsbereich unserer Kreishandwerkerschaft arbeiten rund 56.000 Menschen im Handwerk, Ende letzten Jahres befanden sich fast 4.500 junge Menschen in einer handwerklichen Berufsausbildung. Das Handwerk prägt den Arbeits- und Ausbildungsmarkt in unserer Region im besonderen Maße, nicht zuletzt weil gerade die kleinen und mittleren Unternehmen in der Vergangenheit bereit waren – trotz wirtschaftlicher Schwierigkeiten in einigen Branchen – Arbeitsplätze zu sichern und auch mal über den Bedarf hinaus auszubilden, weil junge Menschen sonst unversorgt geblieben wären. Auch gab und gibt man im Handwerk gerade benachteiligten Personen eine Chance. Jetzt, wo das Pendel umgeschlagen ist und das Handwerk zunehmend Probleme bekommt, geeigneten Berufsnachwuchs und Fachkräfte zu bekommen, sehe ich es auch als meine Aufgabe im Verwaltungsausschuss an, darauf zu achten, dass die eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Maßnahmen den Unternehmen vor Ort nutzen. Weiterhin ist es für die Geschäftsführung der Agentur wichtig, einen Input über wirtschaftli-

che oder organisatorische Entwicklungen der einzelnen Branchen zu bekommen.

*Wie bewerten Sie die Zusammensetzung des Verwaltungsausschusses?*

Meine Erfahrung als alternierender Vorsitzender des Verwaltungsausschusses der Agentur für Arbeit Rheine zeigt, dass sich die paritätische Verteilung der drei Gruppen „Arbeitgeber“, „Arbeitnehmer“ und „Kommunen“ bewährt hat, um sachbezogen und zielorientiert zu arbeiten. Dass die beiden großen Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung, nämlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eine Kontrollfunktion innehaben, ist wichtig und notwendig. Aber auch der Kreis und die Städte und Gemeinden müssen eingebunden werden, denn sie sind nicht nur die Heimat der Unternehmen, Beschäftigten und Kunden, sondern über das Jobcenter des Kreises auch Partner der Arbeitsagentur.

*Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit im Verwaltungsausschuss?*

Es wäre schön, wenn der regionale Sachverstand der Mitglieder des Verwaltungsausschusses für einen größeren Ermessens- und Handlungsspielraum der Arbeitsagentur vor Ort sorgen könnte. Doch die Trennlinie zwischen Geschäftsführung und Verwaltungsausschuss sind scharf gezogen und Arbeitsmarktpolitik wird letztendlich in Nürnberg vorgegeben und in den Regionaldirektionen<sup>1</sup> vollzogen, ohne dass dabei auf bewährte Strukturen in der Region geschaut und Rücksicht genommen wird. In der Vergangenheit war der Einfluss des Verwaltungsausschusses deutlich stärker, ich würde mich dafür stark machen wollen, dass man bei der Agentur für Arbeit von der Zentralisierung wieder mehr zur Regionalisierung kommt. •



Auf dem „Tag der Selbstverwaltung“ der Gewerkschaft ver.di in Berlin diskutierte Frank Tischner in seiner Funktion als alternierender Vorsitzender des Verwaltungsausschusses der Agentur für Arbeit auf dem Podium zusammen mit dem alternierenden Vorsitzenden des Verwaltungsrates der Bundesagentur und Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Peter Clever, dem Sprecher der Arbeitnehmergruppe des BA-Verwaltungsrates, Dr. Wilhelm Adamy vom Bundesvorstand des DGB, und weiteren Mitgliedern von Selbstverwaltungsorganen der Arbeitsagentur und Jobcenter. ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske und Bundesvorstandsmitglied Eva Maria Welskopp-Deffaa hatten zuvor die Gäste der Tagung begrüßt, zu denen unter anderem die Vizepräsidentin der damaligen Bundesanstalt für Arbeit Dr. Ursula Engelen-Kefer, der aktuelle Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit Frank-Jürgen Weise und der münsterländische CDU-Bundestagsabgeordnete Karl Schiewerling gehörten. •

**ARBEIT MIT WERT**  
nah | glaubwürdig | verbindlich



Sie möchten mit Ihrem Unternehmen schnell und flexibel auf die sich ständig wechselnden Anforderungen am Arbeitsmarkt reagieren und aktiv managen?

**Wir sind Ihr kompetenter Partner bei Personalvermittlung, qualifizierter Arbeitnehmerüberlassung und Personalentwicklung im**

Kompetenzfeld

**HANDWERK**

Kompetenzfeld

**INDUSTRIE**

Kompetenzfeld

**BÜRO & MANAGEMENT**



**KH**  
**FACHKRÄFTESERVICE**

personalentwicklung  
und zeitarbeit

Ein Tochterunternehmen der  
Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf

[www.kh-fachkraefteservice.de](http://www.kh-fachkraefteservice.de)

**KH Fachkräfteservice GmbH**

48431 Rheine | Laugestraße 51 | T 05971 984320  
59269 Beckum | Schlenkhoffs Weg 57 | T 02521 93253120  
info@kh-fachkraefteservice.de

## HAUPTSACHE GESUND

### Betriebliches Gesundheitsmanagement als Gewinn für das Unternehmen

Gesundheit ist ein hohes Gut - auch für Unternehmen. Denn durch Krankheit bedingte Ausfälle von Arbeitnehmern beeinträchtigen den Betrieb nicht nur in der Arbeitsorganisation, auch in finanzieller Hinsicht bedeuten sie eine Belastung für das Unternehmen. Deshalb sollten Handwerksunternehmer nicht nur in Gebäude und technischer Ausstattung investieren, um ihren Betrieb zukunftsfest zu gestalten, sondern auch in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Wer sich um die Gesundheitsvorsorge der Belegschaft kümmert, senkt aber nicht nur die Kosten, auch die Mitarbeiter sind zufriedener.

Fragt man Arbeitnehmer, so sind ihnen natürlich immer noch die leistungsgerechte Bezahlung, ein sicherer Arbeitsplatz und eine abwechslungsreiche Tätigkeit am wichtigsten. Aber zunehmend gewinnen auch die berufliche Weiterbildung und die Gesundheitsvorsorge im Betrieb an Bedeutung, wenn es darum geht, Arbeitgeber und Arbeitsplatz positiv darzustellen. Der gesundheitliche Aspekt ist auch vor dem Hintergrund einer längeren Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer und der Zunahme älterer Arbeitnehmer im Arbeitsprozess zu sehen.

Dass Bedarf an gesundheitlichen Vorsorge- und Präventionsmaßnahmen besteht, zeigt die Auswertung der IKK classic für Versicherte, die aus dem Handwerk kommen (Stand: 1. Jahreshälfte 2014). So stellen die Muskel-Skelett-Erkrankungen mit 29,6 Prozent und Verletzungen und Vergiftungen mit 17,1 Prozent weiterhin den größten Anteil an krankheitsbedingten Fehltagen und liegen mit diesen Werten über denen aller Versicherten bei der IKK classic (26,8 % und 15,2 %). Der Anteil der psychischen Erkrankungen liegt zwar mit einem Anteil von 8,4 Prozent noch unter dem aller IKK-Versicherten (10,3 %), stieg aber innerhalb eines Jahres um einen Prozentpunkt.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement kann Handwerksunternehmen dabei helfen, diese „Knackpunkte“ anzugehen. Dabei sollte sich ein solches Gesundheitsmanagement immer an dem Bedarf des Betriebes und seinen Möglichkeiten richten und nicht umgekehrt. Die Krankenkassen halten für ihre Firmenkunden spezielle Beratungs- und Managementmodelle vor. Am Beispiel der IKK classic, einer Krankenversicherung, die ihren Ursprung im Handwerk hat und auch immer noch dort ihre Schwerpunkte legt, soll dargestellt werden, wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen aussehen kann.

#### Beratung:

Für das Gesundheitsmanagement qualifizierte Mitarbeiter der Krankenkasse führen Gespräche mit dem Arbeitgeber, um Ziele und das Vorgehen im Detail abzusprechen

#### Analyse:

In Absprache mit dem Arbeitgeber werden die Instrumente besprochen, die für die betriebliche Gesundheitsanalyse eingesetzt werden sollen. Hier bieten sich – je nach betrieblicher Situation – verschiedene Wege an, die einzeln und in Kombination genutzt werden können, z. B.: Bildung von Gesundheitszirkeln, Arbeitssituationsanalyse, Interview zu Arbeit und Gesundheit, Mitarbeiterbefragung, Gesundheitsbericht

#### Auswertung:

Die Ergebnisse der Analyse werden mit dem Arbeitgeber besprochen, um dann die Umsetzung zu realisieren.

#### Umsetzung:

Abhängig von den Ergebnissen der Analyse und den Schwerpunkten, die man in der Auswertung gesetzt hat, werden nun verschiedene Trainings- oder

Seminarangebote zu Themen wie „Arbeitsbedingte körperliche Belastungen“, „Verpflegung am Arbeitsplatz“, „Psychosoziale Belastungen und Stressmanagement“, „Suchtprävention“ und „Gesundes Führen“ organisiert.

#### Abschluss:

Die Begleitung durch die Krankenkasse endet mit einem Abschlussgespräch, in dem man den Verlauf und das Ergebnis des Projektes bespricht und bewertet. Der Arbeitgeber sollte nun motiviert und befähigt sein, eigenverantwortlich ein Gesundheitsmanagement im Betrieb weiterzuführen.

Gesundheit ist eine Investition, die sich mittel- und langfristig lohnt, vor allem da viele Krankenkassen das Engagement durch Bonus-Programme unterstützen, wenn Mitarbeiter bei der jeweiligen Krankenkasse versichert sind. Bei der IKK classic gibt es beispielsweise für den Arbeitgeber einen Bonus von 50 € je IKK-versicherten teilnehmenden Arbeitnehmer bis zu einer Höhe von maximal 2.500 €, wenn alle vereinbarten Maßnahmen erfolgreich abgeschlossen wurden. Darüber hinaus erhalten die IKK-versicherten Mitarbeiter, die eine 100prozentige Teilnahme am Projekt nachweisen, ebenfalls 50 €.

Neben den Bonus-Programmen der Krankenkassen gibt es für Arbeitgeber auch steuerliche Anreize, denn Aufwendungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands der Mitarbeiter und betrieblichen Gesundheitsförderung sind bis zu einer Höhe von 500 € pro Beschäftigten und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei sofern sie bestimmte Kriterien erfüllen. Darunter fallen sowohl innerbetriebliche Angebote wie auch externe Gesundheitskurse, nicht jedoch die Mitgliedschaften bei Sportvereinen oder Fitnessstudios. •



## SCHMUTZIGE ARBEIT



Was in früheren Zeiten schmutzig oder illegal war oder was man des Nachts heimlich verrichtete, das bezeichnete man in der Gaunersprache Rotwelsch als schwarz. Und so heißt heute auch diese Art von Arbeit Schwarzarbeit, bei der man Steuern und Sozialleistungen hinterzieht, ohne ausreichende Qualifikation Leistungen verspricht und man ohne geeignete Betriebsräume oder Schutzausstattungen, an Feierabenden oder Wochenenden gegen Bezahlung Aufträge durchführt. Schwarzarbeit ist nicht nur für das Handwerk eine Geißel, aber trifft die ehrlich arbeitenden Handwerksunternehmen im besonderen Maße. 339 Milliarden Euro werden nach Expertenschätzungen 2015 in Deutschland schwarz erwirtschaftet. Im internationalen Vergleich belegt Deutschland damit mit 12,2 % Schwarzarbeit im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt einen Platz im Mittelfeld. Dass in Deutschland trotz stabiler Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage die Schwarzarbeit nicht deutlicher gesunken ist, liegt nach Meinung der Experten auch an der Einführung des Mindestlohns.

„Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und Scheinselbstständigkeit führen zu Wettbewerbsverzerrungen für Betriebe und zu Lohn- und Sozialdumping für Arbeitnehmer. Zusätzlich werden dem Staat Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Milliardenhöhe entzogen“, heißt es in einer gemeinsamen Erklärung „Gemeinsam gegen Schwarzarbeit“ des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZDH) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Damit wird deutlich, dass es hier viele Verlierer gibt: die Betriebe, die Beschäftigten, der Staat und – was in diesem Statement nicht erwähnt wird – natürlich auch die Verbraucher. Denn Auftraggeber von Schwarzarbeit verlieren nach einem höchstrichterlichen Urteil des Bundesgerichtshofs alle Gewährleistungsansprüche.

Bekämpft werden muss die Schwarzarbeit auf breiter Front, denn die Bandbreite reicht vom „Freizeit-Handwerker“, der sich einen Nebenerwerb sucht, bis zu international agierende Banden. ZDH und DGB fordern deshalb die personelle und organisatorische Stärkung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) beim Zoll – nicht zuletzt weil die Überwachung der Einhaltung des Mindestlohns Kapazitäten bindet und die Kontrollintensität herabsetzt. Eine Verbesserung bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit bedeutet auch die im letzten Jahr vom Bundesrat verabschiedete und zum 1. Januar 2015 in Kraft getretene neue Gewerbeanzeigenverordnung. Bislang waren mit der Gewerbeanzeige keine Nachweispflichten über das Vorhandensein einer Betriebsstätte, von Geschäftsräumen oder eines Geschäftskontos verbunden. Nunmehr sind aber die Behörden verpflichtet, Gewerbeanzeigen auf Anhaltspunkte für Scheinselbstständigkeit zu prüfen (Prüfungspflicht) und diese Verdachtsfälle der FKS zu übermitteln (Übermittlungspflicht). Nicht zuletzt müssen aber auch steuerliche Maßnahmen die legale Handwerksarbeit für den Kunden wieder attraktiver machen. Die Beibehaltung des Steuerbonus für Handwerksleistungen ist dabei sicherlich ein wichtiger Beitrag, um Schwarzarbeit in diesem Bereich einzudämmen. Gleichzeitig sollte aber auch die sogenannte Kleinunternehmergrenze im Umsatzsteuerrecht auf dem Prüfstand gestellt werden. Eigentlich als Hilfe

für Existenzgründer in der Startphase gedacht, wird sie bei etablierten Betrieben als „Steuersparmodell“ und in ungerechtfertigter Weise als Wettbewerbsvorteil genutzt.

Das Handwerk kann und will sich aber nicht auf das Engagement des Staates verlassen, wenn es um die Bekämpfung der Schwarzarbeit geht, zumal es sich gezeigt hat, dass diese auf regionaler Ebene effektiver erfolgen kann. So sind in den Kreisen Steinfurt und Warendorf Mitarbeiter der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf regelmäßig im Außendienst, um Hinweisen auf Schwarzarbeit nachzugehen oder Bereiche potenzieller Schwarzarbeit, wie z. B. in Baugebieten, zu kontrollieren. Dabei wird eng mit den Ordnungsbehörden, dem Hauptzollamt und den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern vor Ort zusammengearbeitet. •

### Die „Rürup-Rente“. Attraktive Vorsorge für selbstständige Handwerker!

Die „Rürup-Rente“ ist für den selbstständigen Handwerker die ideale Möglichkeit, eine lebenslange Altersvorsorge aufzubauen.

■ Je nach Produktwahl erfolgt keine Gesundheitsprüfung.

■ Die „Rürup-Rente“ ist „Hartz IV“ geschützt.

Das Finanzamt unterstützt Sie dabei: Ledige können bis zu 20.000 EUR (Verheiratete 40.000 EUR) pro Jahr für die „Rürup-Rente“ steuerlich geltend machen.

Wenden Sie sich an den bewährten Partner Ihres Versorgungswerkes:

SIGNAL IDUNA Gruppe  
Filialdirektion Münster  
Ossenkampstraße 111  
48463 Münster  
Telefon (02 51) 77 71 16  
Telefax (02 51) 77 71 28

Gemeinsam mit unserem Partner, der beruflichen SIGNAL IDUNA Gruppe, haben wir hierzu entsprechende Produkte entwickelt.

Kreishandwerkerschaft  
Steinfurt-Warendorf  
Laugestraße 51  
48431 Rheine  
Telefon (0 59 71)40 03-0  
Telefax (0 59 71)40 03-90000

Die Vorteile auf einen Blick:

■ Pfändungssicherer Aufbau einer staatlich geförderten lebenslangen Altersvorsorge.

■ Der Einschluss von Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen ist möglich.

VERSORGUNGSWERK  
Die Selbstversicherung des Handwerks

SIGNAL IDUNA  
Versicherungen und Finanzen

Frank Hoffmann, Gebietsleiter Aftersales bei BMW, übergibt in Anwesenheit der Inhaber Jürgen und Yvonne Plagge im Autohaus Deters in Rheine KH-Hauptgeschäftsführer Frank Tischner ein nigelnagelneues BMW 420 d Cabrio für die Ausbildungswerkstätten des Kfz-Handwerks bei der Kreishandwerkerschaft.



An zwei Wochenenden haben zehn Neuntklässlerinnen den Kursus „Kfz-Technik für Mädchen“ im BildungsCenter Rheine der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf als Bestandteil des Projekts „Mädchen in MINT-Berufe“ besucht.



# AUS UNSEREM FOTO ALBUM



Vertreter des Lagos State Technical and Vocational Education Board (LASTVEB) aus Nigeria zu Gast bei der Kreishandwerkerschaft in Beckum. Der Informationsbesuch zum Thema duale Berufsausbildung fand auf Initiative der Firma Haver & Boecker statt.

Jahresempfang der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf in Ostbevern: Kreishandwerksmeisterin Erika Wahlbrink und Hauptgeschäftsführer Frank Tischner begrüßten Vertreter aus dem Handwerk, der Wirtschaft, Kommunen, Politik und Verwaltung. Unter anderem auch den stellvertretenden Landrat des Kreises Warendorf, Franz-Josef Buschkamp, und Kreisdirektor Dr. Martin Sommer vom Kreis Steinfurt (3. und 4. von links). Regierungspräsident Prof. Dr. Reinhard Klenke (re.) sprach das Grußwort und Abt Stephan Schrüfer von der Abtei Königsmünster in Meschede (2. von rechts) sprach über „Anmerkungen zur Alltagskultur von Unternehmern“.



Am Tag des Handwerks öffneten die BildungsCenter der Kreishandwerkerschaft die Werkstatt-Türen für viele fleißige Grundschul-Handwerker - wie hier in Rheine.

Als Hauptredner der Freisprechungsfeier für den Kreis Steinfurt gratulierte der Staatssekretär und Vorsitzende der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft in Deutschland, Karl-Josef Laumann, den jungen Absolventen und besonders den Prüfungsbesten. Er attestierte dem Handwerk einen unverzichtbaren Stellenwert in der deutschen Wirtschaft.



Im Wappen-Saal von Schloss Harkotten in Füchtorf trafen sich die Handwerkssenioren aus dem Kreis Warendorf - und tauschten interessiert dem Bericht von Ehren-Kreishandwerksmeister Dieter Günnewig über seine Wanderung auf dem Jakobsweg.





## Paul Laukötter

### Hinhören, Argumentieren, Überzeugen

Als Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite spricht Paul Laukötter bei den Tarifverhandlungen für rund 42.000 Innungsbetriebe in Deutschland.



Wie viel Zeit er für seine Ehrenämter einsetzt? Paul Laukötter lächelt. „So ein bis zwei Tage die Woche kommen da schnell zusammen“, sagt der selbstständige Maler- und Lackierermeister aus Rheine. „Ohne meinen Sohn und meine Frau ginge das gar nicht“, weiß der 65-Jährige. Denn während er in verschiedenen Positionen die Interessen seines Berufsstandes und des Handwerks vertritt, sorgen Sohn Jan-Hendrik und Ehefrau Angelika dafür, dass es im Familienunternehmen daheim in Rheine rund läuft. Seit knapp zehn Jahren ist Paul Laukötter Landesinnungsmeister des Maler- und Lackierer-Innungsverbandes Westfalen. Er ist Vizepräsident des Bundesverbandes Farbe, Gestaltung, Bautenschutz sowie stellvertretender Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf und Obermeister seiner Innung in Kreis Steinfurt.

Ganz gleich, ob es um Tarifverhandlungen, die Reform der Ausbildungsverordnung oder um die Sozialtarife von bundesweit rund 200.000 Beschäftigten in etwa 42.000 Innungsbetrieben der Branche geht – Paul Laukötter hat ein Wörtchen mitzureden. Als Verhandlungsführer vertritt er die Arbeitgeberseite in den regelmäßigen Auseinandersetzungen mit der Gewerkschaft IG Bau. Aktuell geht es um die Neuregelung der Ausbildungsstruktur in der Branche.

Zuweilen muss der Verhandlungsführer auch verfahrenere Situationen aushalten. Oder den Frust, wenn er nach zwei Verhandlungstagen Richtung Heimat reist ohne ein greifbares Ergebnis im Gepäck. Insgesamt aber bewertet er das Verhältnis zwischen den Tarifparteien als gut, wengleich die Gewerkschaften aktuell zunehmend höhere Löhne forderten. „Die Konjunktur ist stabil, die Auftragslage und die Beschäftigungssituation am Bau gut. Dafür wollen die Gewerkschaften nun mehr Geld“, sagt Paul Laukötter. Das sei für die Unternehmen am Markt aber kaum zu erwirtschaften. Trotz der guten Auftragslage sei der Preisdruck in der Branche enorm. Rückmeldungen von den Arbeitgebern, für die Paul Laukötter

spricht, bekommt er auf vielerlei Arten. „Zum Beispiel aus den Landesverbänden oder den einzelnen Innungen.“ Da heißt es: Hinhören und Argumentieren.

Argumentieren und Überzeugen – darum geht es ihm auch auf politischer Ebene. Als Landesinnungsmeister und Vizepräsident des Bundesverbandes suchen Paul Laukötter und seine Mitstreiter oft das Gespräch mit Landes- und Bundespolitikern. „Auch in Brüssel müssen wir vor Ort sein“, weiß er. „Es wird immer wichtiger, dass wir unsere Sicht der Dinge einbringen, bevor ein Gesetz verabschiedet ist“, so der Unternehmer. Zwar sei die unerfreuliche Debatte um den Meisterbrief ein wenig abgeklungen. „Aber man muss wachsam sein und die aktuelle Entwicklung beobachten.“ Auch wenn es um DIN-Normen und technische Merkblätter geht, sei das Handwerk gefragt. „Solche Fragen dürfen wir nicht allein der Industrie und den Herstellern überlassen“, betont Paul Laukötter.

Manch einem Berufskollegen aus den einzelnen Innungen vor Ort erschließt sich nicht immer, was die Vertreter im Landes- und Bundesverband der Branche so alles treiben. „Aber wenn ich auf den einzelnen Innungsversammlungen von unserer Arbeit berichte und erkläre, wie wichtig es ist, dass wir uns einbringen, lassen sie sich überzeugen“, hat Paul Laukötter schon häufig erlebt.

Warum er so viel Zeit für die Verbandspolitik einsetzt? Paul Laukötter lacht. „Manchmal frage ich mich das auch. Würde ich die Zeit als Meister arbeiten, hätte ich auf jeden Fall mehr Geld“, sagt er. Und dennoch ist zu spüren, mit wie viel Herzblut er sich für die Interessen seines Berufsstandes einsetzt. Angesichts des Engagements in Ehrenamt und Unternehmen hat Paul Laukötter für Hobbys kaum Zeit. „Aber wenn meine Frau und ich mal ein verlängertes Wochenende oder eine Woche mit dem Wohnwagen verreisen, dann erholen wir uns gut.“

## BERICHTE AUS DEN INNUNGEN UND DER KH

### Baugewerker-Innungen

#### BAUGEWERKER-INNUNGEN IM KREIS STEINFURT SPRECHEN FORTAN MIT EINER STIMME

Die 190 Innungsbetriebe der Baubranche im Kreis Steinfurt sprechen seit dem 1. Januar 2015 mit einer Stimme. Mit großer Mehrheit sprachen sich die Vertreter der Baugewerker-Innungen Tecklenburger Land und Steinfurt im November letzten Jahres für einen Zusammenschluss beider Innungen aus. Neuer Obermeister der Innung ist Otto Schildwächter, der bisher die Geschicke der Innung im Tecklenburger Land geführt hat. Als stellvertretender Obermeister fungiert Reinhard Tebbe-Krüselmann. Eine besondere Ehrung gab es für Willi Arning. Der bisherige Obermeister der Baugewerker-Innung Steinfurt wurde zum Ehrenobermeister der neuen Innung ernannt.



Obermeister Otto Schildwächter (Mitte) steht an der Spitze der neuen Baugewerker-Innung Steinfurt. Willi Arning (links), bisheriger Obermeister der „alten“ Steinfurter Innung wurde zum Ehren-Obermeister ernannt.

Auch sämtliche weitere Mitglieder des Vorstands und der Ausschüsse der Innung wurden neu gewählt. Mit dem Zusammenschluss zu einer gemeinsamen Innung für die Baubranche im Kreis Steinfurt möchten die Mitglieder die Schlagkraft ihrer Interessenvertretung erhöhen und mehr Effizienz in der Verbandsarbeit erreichen. •

### Zweiradmechaniker-Innung

#### ERSTE ZWEIRAD MOBILITÄTS-MESSE STÖSST AUF GROSSE RESONANZ

Als echter Erfolg entpuppte sich die erste Zweirad Mobilitäts-Messe der Zweiradmechaniker-Innung Steinfurt. Mehr als 1.500 Besucher zählte der Veranstalter während der Publikumsmesse an dem April-Sonntag in Hövel's Festscheune in Saerbeck. Staatssekretär Karl-Josef Laumann hatte die Zweirad Mobilitäts-Messe eröffnet. Beim anschließenden Rundgang nutzte er eine der vielen Gelegenheiten zum Ausprobieren von Fahrzeugen und testete mit dem Obermeister der Zweiradmechaniker-Innung Steinfurt, Franz-Josef Feldkämper, ein Elektrogefährt für zwei Personen.



Probefahren im Duett: Staatsminister Karl-Josef Laumann und Obermeister Franz-Josef Feldkämper testeten auf der Mobilitätsmesse ein Elektrogefährt für zwei Personen.

Neben motorisierten und nicht motorisierten Zweirädern präsentierten die Aussteller Zubehör und viele Neuigkeiten. Die Kreispolizeibehörde informierte über das Thema Sicherheit für Zweiradfahrer. Und auch die Kreishandwerkerschaft präsentierte sich rund um das Thema Aus- und Weiterbildung. Insgesamt zog die Zweiradmechaniker-Innung am Ende des Tages eine positive Bilanz. „Das Wetter war gut, wir hatten ein interessiertes Publikum, viele Menschen sind Probefahren – alles gut“, lautete das Resümee von Obermeister Franz-Josef Feldkämper. •

### WECHSEL BEI DER BUCH- UND STEUERBERATUNGSSTELLE

Bereits seit Jahrzehnten stellt die Buch- und Steuerberatungsstelle der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf in Ibbenbü-



Nach 40jähriger Tätigkeit für die Kreishandwerkerschaft übergab Hermann Goecke (re.) nun die Leitung der Buch- und Steuerberatungsstelle der Kreishandwerkerschaft an Steuerberater Jörg Röchert (li.).

ren den Innungsunternehmen besondere Dienstleistungen zur Verfügung. Mit einem kompetenten Mitarbeiterteam und durch den konsequenten Einsatz hochmoderner EDV-Technik ist die Buch- und Steuerberatungsstelle heute in der Lage, Betriebe in den Kreisen Steinfurt und Warendorf zeitnah mit aussagekräftigen Buchführungsauswertungen, Lohnabrechnungen, Bilanzen und Steuererklärungen zu versorgen.

Die Entwicklung der Buch- und Steuerberatungsstelle wurde von Geschäftsführer Dipl.-Finanzwirt Hermann Goecke im besonderen Maße geprägt. So hat er im Rahmen seiner steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Beratungen auch bei vielen Innungsbetrieben den Generationswechsel mitgestalten können. Zum 1. März 2015 ist Hermann Goecke nach vierzigjähriger Tätigkeit für das Handwerk in den Ruhestand gegangen und hat ein letztes Mal einen Generationswechsel begleitet. Seine Aufgaben als Leiter der Buch- und Steuerberatungsstelle

hat der Dipl.-Kaufmann Jörg Röchert übernommen, der bereits seit Beginn 2014 für die Buch- und Steuerberatungsstelle tätig ist. Als geprüfter Steuerberater und mit dem Erfahrungsschatz einer langjährigen Tätigkeit in einer mittelständischen Wirtschaftsprüfung- und Steuerberatungsgesellschaft gewährleistet Jörg Röchert, dass die Mitgliedsunternehmen der Innungen auch weiterhin auf steuerliches Fachwissen und kompetente Beratung zurückgreifen können – eine Serviceleistung, die geschätzt wird und die nur wenige Kreishandwerkerschaften bieten können. •

### Dachdecker-Innung

#### DEM STEPHANSDOM AUF'S DACH GESTIEGEN



Nach Krakau und Oslo war diesmal Wien das Ziel der dreitägigen Reise, die die Dachdecker-Innung Warendorf für ihre Innungsmitglieder angeboten hatte. Dabei standen viele touristische Sehenswürdigkeiten der Hauptstadt, in der bis heute die Kultur und Tradition der k. u. k. Monarchie lebendig geblieben ist, auf dem Programm, wie z. B. Schloss Schönbrunn. Ein besonderes Highlight für die Handwerker vom Fach war die Besichtigung des Dachstuhls des gotischen Stephansdoms. •

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

**Besuchen Sie uns auch  
auf facebook!**