

# CSR-REPORT: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IM HANDWERK

Handwerksunternehmen und ihre gesellschaftliche Verantwortung



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG





# **CSR-REPORT: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IM HANDWERK**

Handwerksunternehmen und ihre gesellschaftliche Verantwortung



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG





## Vorwort



**D**er inhabergeführte Mittelstand ist in seiner Region verwurzelt und achtet auf den Ruf seines Betriebs und seiner Person im betrieblichen Umfeld und in der Nachbarschaft. Viele Betriebe engagieren sich. Doch die breite Öffentlichkeit erfährt davon wenig. Denn gerade kleine und mittelständische Betriebe sind nicht diejenigen, die Berichte für die Öffentlichkeit erstellen und ihr gesellschaftliches Engagement öffentlichkeitswirksam vermarkten. Ein Grund für den WHKT, diesen Bericht vorzulegen. Ein anderer ist die aktuelle Diskussion auf europäischer und deutscher Ebene um »Corporate Social Responsibility« (CSR). So hat die Bundesregierung nicht nur Anfang 2009 ein Nationales CSR-Forum eingerichtet, um eine nationale CSR-Strategie zu entwickeln. Das CSR-Forum hat im Juli 2010 einen Empfehlungsbericht zum Thema mit Vorschlägen für einen »Aktionsplan CSR in Deutschland« vorgelegt, der am 6. Oktober 2010 vom Bundeskabinett verabschiedet wurde. Auf europäischer Ebene diskutiert man seit längerem eine verpflichtende Sozialberichterstattung von Unternehmen, die Einführung von CSR-Gütesiegeln so-

wie die Berücksichtigung von CSR bei der öffentlichen Auftragsvergabe, das von der Wirtschaft klar abgelehnt wird. Die Europäische Kommission hat für das Frühjahr 2011 eine neue Mitteilung zum Thema angekündigt.

Der WHKT zeigt mit diesem Bericht auf, wie weitreichend kleine und mittelständische Betriebe des Handwerks gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Natürlich lässt sich kein Bericht über die CSR-Tätigkeiten von über 180.000 Handwerksbetrieben erstellen. Deshalb sind exemplarisch Handwerksbetriebe in den für CSR besonders relevanten Handlungsbereichen betriebliches Umfeld, Lieferanten, Umwelt und Mitarbeiter aufgeführt.

Besonders wichtig erscheint uns darauf hinzuweisen, dass sich Handwerksbetriebe ohne jegliche staatlichen Vorgaben freiwillig in gesellschaftlich wichtigen Fragestellungen engagieren. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich. Sie reichen von der persönlichen Betroffenheit, der Überzeugung »Eigentum verpflichtet« bis hin zur wirtschaftlich durchdachten Unternehmensstrategie.

Wir loben die Handwerksbetriebe dafür, wie sie unternehmerische Verantwortung leben und geben mit diesem Bericht sicherlich auch wertvolle Anregungen für Betriebe, die noch mehr tun wollen.

Willy Hesse  
Präsident

Reiner Nolten  
Hauptgeschäftsführer



## Inhalt

<b>1. Einführung</b>	<b>6</b>
1.1 CSR und seine Bedeutung	6
1.2 Das Handwerk in NRW – »Die Wirtschaftsmacht. Von nebenan.«	6
1.3 CSR im Handwerk: Eine Zusammenfassung	7
<b>2. Freiwillig gesellschaftliche Verantwortung übernehmen: Corporate Social Responsibility (CSR) im Handwerk</b>	<b>8</b>
<b>3. Sich im betrieblichen Umfeld engagieren</b>	<b>9</b>
3.1 Mit materieller Unterstützung von gemeinnützigen Einrichtungen und Veranstaltungen	9
3.2 Mit Personalressourcen	13
3.3 Integration von Menschen mit eingeschränkten Chancen auf dem Arbeitsmarkt	17
3.4 Mit finanzieller Unterstützung von Projekten und Einrichtungen: Sponsoring und Spenden	21
<b>4. In der Wertschöpfungskette verantwortungsvoll wirtschaften</b>	<b>24</b>
<b>5. Ressourcen schonen – Umwelt schützen – Kosten sparen</b>	<b>27</b>
5.1 Energie einsparen	27
5.2 Mit Material effizient umgehen	27
5.3 Regenerative Energien nutzen	28
5.4 Umweltmanagementsysteme etablieren	29
<b>6. Mitarbeiter/innen stärken</b>	<b>32</b>
6.1 Über Bedarf ausbilden	32
6.2 Gesundheit fördern	33
6.3 Familie stützen	35
6.4 Vielfalt nutzen – interkulturelle Offenheit	38
6.5 Begabte fördern	39
6.6 Mitarbeiter/innen am Betrieb beteiligen	40
6.7 Chancengleichheit erreichen	41
<b>7. Soziale Verantwortung als strategisches Ziel der Unternehmensführung</b>	<b>42</b>
<b>8. Offener Anhang mit engagierten Handwerksbetrieben aus NRW</b>	<b>43</b>
Impressum	44

## 1. Einführung

### 1.1 CSR und seine Bedeutung

CSR kommt aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum und steht für »Corporate Social Responsibility«. Ins Deutsche übersetzt heißt das so viel wie gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen oder verantwortungsvolles Unternehmertum. Zum Teil wird CSR auch mit sozialer Verantwortung der Unternehmen übersetzt.

Der Begriff »gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen« weckt eine Vielzahl von Assoziationen. Manche denken besonders an nachhaltiges Wirtschaften, andere an nachbarschaftliches Engagement und wieder andere an die Verhinderung von Kinderarbeit oder an Umweltkatastrophen.

CSR umfasst all das und vieles mehr. Es ein Kunstbegriff der unterschiedliche Denktraditionen, Inhalte und Trends verbindet. Konzeptionell hängt viel davon ab, von welcher Perspektive aus der Betrachter auf Unternehmen blickt.

- Man denke einerseits an das Leitbild des ehrbaren Kaufmanns, bei dem gesellschaftliche Verantwortung zum unternehmerischen Selbstverständnis gehört. Sein Engagement ist freiwillig. Es orientiert sich an persönlichen Vorlieben (Mäzenatentum) und/oder konkreten lokalen oder regionalen Bedürfnissen. Es kann Wohltat oder Teil des Geschäftsbahrens sein.
- Andererseits erleben wir zunehmend Forderungen nach gesellschaftlicher Verantwortung, die von außen an Unternehmen herangetragen werden. Komplexe Geschäftsprozesse und weltweite Wertschöpfungsketten führen nach Rufen zu mehr Transparenz. »Shareholder value«, Skandale usw.

stellen unternehmerische Verlässlichkeit in Frage. Vor diesem Hintergrund erhält CSR eine andere Dimension. Es geht um so etwas wie Vergewisserung des fairen Umgangs und vielleicht auch Kompensation für (potenziell übersteigerte) Gewinnorientierung. Damit einher geht immanent folgerichtig die Forderung nach Mindeststandards und Regulierung.

Der folgende Bericht geht von einem weit verstandenen, auf freiwilligen Beiträgen beruhenden CSR-Verständnis aus. Danach meint CSR Beiträge, die Unternehmen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit leisten, und die Ausdruck der Übernahme von Verantwortung in den Bereichen Soziales, Gesellschaft, Nachbarschaft und Umwelt sind. Dieses über die rein betriebswirtschaftliche Zielstellung hinaus gehende Engagement kann vielfältige Formen annehmen. Zu nennen sind ehrenamtliche Tätigkeiten, die Förderung von Nachbarschafts- und Jugendprojekten, Engagement in der Ausbildung, aber auch Innerbetriebliches wie Mitarbeiterförderung, ein vorbildliches – über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehendes – Umweltmanagementsystem etc.

### 1.2 Das Handwerk in NRW – »Die Wirtschaftsmacht. Von Nebenan.«

Im Gegensatz zu Großunternehmen machen Handwerksbetriebe meist weniger (negative) Schlagzeilen und sind in der Öffentlichkeit namentlich oft weniger bekannt. Dadurch wird häufig übersehen, dass das Handwerk eine enorme Wirtschaftskraft besitzt. Allein in Nordrhein-Westfalen mit über 180.000 Betrieben und fast 1 Million Beschäftigten sowie einem Jahresumsatz von 103,3 Milliarden Euro stellt das Handwerk



den stärksten und vielseitigsten Wirtschaftszweig dar. Kein anderer Wirtschaftszweig in Nordrhein-Westfalen beschäftigt mehr gewerblich-technische Arbeitskräfte: Über 981.000 Arbeitskräfte im Handwerk stellen den größten Anteil in diesem Bereich dar.

Auch im Bereich der Nachwuchssicherung mischt das Handwerk ganz vorne mit. Als größter Ausbilder in Nordrhein-Westfalen hilft das Handwerk beim Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, der Integration von Problemgruppen in den Arbeitsmarkt und der Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften. Mit 41 zulassungspflichtigen sowie 53 zulassungsfreien Handwerken, 57 handwerksähnlichen Gewerben und mehr als 140 Ausbildungsberufen repräsentiert das Handwerk ein breites Spektrum beruflicher Aktivitäten.

Und was die Versorgung der Bevölkerung angeht, sichert das Handwerk den Zufluss von Gütern und vor allem Dienstleistungen des täglichen Bedarfs und ist qualifizierter Zulieferer für Industrie und andere Wirtschaftsbereiche.

Ein besonderer Punkt sollte nicht vergessen werden: Die öffentliche Hand kann jährlich enorme Einsparungen verzeichnen, die nur durch das gesellschaftliche Engagement kleiner und mittlerer Betriebe möglich sind – Beispiel: Freiwillige Feuerwehr.

Handwerkerinnen und Handwerker bringen viele Qualitäten ins Ehrenamt, die ihre Aktionen wertvoll und erfolgreich machen: Sie können kaufmännisch denken und planen – auch in einer Kirchengemeinde oder im Verein, sie haben Fahrzeuge, die man für gemeinschaftliche Aktionen oder den Umzug im Karneval nutzen kann, sie sind oft nahe am örtlichen Geschehen dran und sind deshalb oft die einzig wirklich Verfügbaren an Ort und Stelle. Zudem denken und handeln Handwerkerinnen und Handwerker praktisch, so dass sich die von ihnen in Angriff genommenen Hilfeleistungen häufig unterscheiden von Aktionen anderer

CSR-Gutwilligen. Für den Zusammenhalt in der Gesellschaft, wo sie freiwillig ihre vielfältigen Beiträge leisten, sind Handwerkerinnen und Handwerker daher unentbehrlich.

### **1.3 CSR im Handwerk: Eine Zusammenfassung**

Handwerk und gesellschaftliche Verantwortung sind stark miteinander verknüpft. Die Praxis zeigt immer wieder: Eigentümergeführte kleine und mittlere Betriebe übernehmen vielfach und in vielfältiger Weise gesellschaftliche Verantwortung. Der inhabergeführte Mittelstand ist in seiner Region stark integriert und achtet auf den Ruf seines Betriebs und seiner Person im betrieblichen Umfeld und in der Nachbarschaft. Sich in der Umgebung zu engagieren, sich für Umweltbelange einzusetzen und verantwortungsvoll zu wirtschaften ist daher eine Selbstverständlichkeit für Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber.

Im Gegensatz zu Großunternehmen vermarkten kleine und mittelständische Handwerksbetriebe ihr gesellschaftliches Engagement eher selten. Dass CSR jedoch alles andere als nur ein Thema für Großunternehmen ist, sondern gesellschaftliches Engagement insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben tagtäglich gelebt wird, soll dieser Bericht anhand zahlreicher positiver Beispiele deutlich machen.

## 2. Freiwillig gesellschaftliche Verantwortung übernehmen: Corporate Social Responsibility (CSR) im Handwerk

### Zwei Aspekte von CSR im Handwerk

#### Spontane Hilfe als Selbstverständlichkeit

CSR im Handwerk kann von zwei Aspekten beleuchtet werden: Auf der einen Seite entwickelt sich der Wille vieler Handwerksunternehmerinnen und -unternehmer zum sozialen Engagement oft ganz spontan aufgrund konkreter Problemlagen zum Beispiel im nahen Betriebsumfeld. Hier geht es u. a. um die Mithilfe bei der Ausrichtung von Stadtteilfeiern, das Sponsoring zur Unterstützung von Sportveranstaltungen, den Einsatz für eine Verkehrsberuhigung oder die Modernisierung von Spielplätzen etc. Diese Art des Engagements orientiert sich stets an den tatsächlichen Bedürfnissen der Menschen. Die Hilfe ist oft uneigennützig und für viele Handwerksunternehmen eine absolute Selbstverständlichkeit, wie zahlreiche Betriebsbeispiele belegen.

#### Gesellschaftliches Engagement als Teil der Unternehmenskultur

Auf der anderen Seite findet man gesellschaftliches Engagement bei kleinen und mittleren Betrieben integriert in die eigene Geschäftstätigkeit. Das heißt, der Einsatz für das Gemeinwohl wird nicht als zusätzliche Aktivität verstanden, sondern ist ein dauerhafter und damit langfristiger Bestandteil der Unternehmenskultur, der Mensch und Umwelt zu Gute kommt. Die eigenen Wertvorstellungen des Unternehmers bzw. der Unternehmerin sind stimmig verbunden mit dem täglichen Geschäft und erhalten dadurch eine Glaubwürdigkeit. Eine Studie der europäischen Beobachtungsstelle für kleine und mittlere Unternehmen aus den Niederlanden aus dem Jahre 2002 zeigt: Je größer

das Unternehmen, desto mehr stehen wirtschaftliche Erwägungen für das soziale Engagement im Vordergrund. Bei dem sozialen Engagement von Handwerksbetrieben stehen wirtschaftliche Interesse dagegen bislang selten im Vordergrund.

#### Freiwilliges gesellschaftliches Engagement im Handwerk – Umfrageergebnisse

Gesellschaftliches Engagement im Handwerk hat viele Facetten. Zum Beispiel zeichnet sich das Handwerk gegenüber anderen Wirtschaftsbereichen durch eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote aus. Viele Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber sind ehrenamtlich Mitglieder in Prüfungsausschüssen der Kammerbezirke oder engagieren sich in anderen Gremien der Selbstverwaltung (Kreishandwerkerschaften, Innungen, Vollversammlungen der Handwerkskammern). Viele Handwerkerinnen und Handwerker machen sich als ehrenamtliche Laienrichter (Schöffen) verdient oder zeigen soziales Engagement in der Gemeinde, für Stiftungen oder in Entwicklungsländern.

Laut einer Umfrage der Handwerkskammer Düsseldorf mit dem Titel »Das Handwerk in der Gesellschaft« von Dezember 2005 engagieren sich 27,8 % der Betriebe ehrenamtlich in der Handwerksorganisation, 18,7 % im sozialen Bereich, 24,7 % im Sport, 13,3 % im Bereich kirchlicher Organisationen, 6,3 % in der Politik und 30,1 % der Betriebe im kulturellen Bereich (z. B. Schützenvereine, Karnevalsvereine u.a.). Ausgewertet wurden 314 Antworten, Mehrfachnennungen waren möglich.

## Freiwilligkeit als Garantie für gesellschaftliches Engagement

Nur die Freiwilligkeit garantiert die Bereitschaft von kleinen und mittelständischen Unternehmen, sich sozial zu engagieren. Eine gesetzliche Verpflichtung dagegen ließe, nach Meinung vieler, das Engagement erlahmen. Eine Studie der Universität Leuven mit dem Titel »Driving forces behind CSR in a SME context: internally driven CSR« weist darauf hin, dass KMU-Unternehmer in der Regel intrinsisch motiviert sind und ihnen Selbstbestimmung besonders wichtig ist. Deswegen würden Regulierungen sie eher davon abhalten, gesellschaftliches Engagement zu zeigen.

Hierbei spielt auch die Erkenntnis eine Rolle, dass gesellschaftliches Engagement nur bei wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen möglich ist. Nur Unternehmen, die wettbewerbsfähig und wirtschaftlich gesund sind, können einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme leisten. Soll ein Unternehmen ökologisch und gesellschaftlich verantwortlich handeln, muss zunächst seine Zukunftskompetenz und Innovationskraft gestärkt werden.

Mit diesem Bericht will der Westdeutsche Handwerkskammertag aufzeigen, wie weitreichend kleine und mittelständische Betriebe des Handwerks bereits gesellschaftliche Verantwortung übernehmen, und zwar freiwillig.

## 3. Sich im betrieblichen Umfeld engagieren

### 3.1 Mit materieller Unterstützung von gemeinnützigen Einrichtungen und Veranstaltungen

Gute nachbarschaftliche Beziehungen sind wichtig für das Image eines Handwerksbetriebs sowie deren Kundenbindung und -akquise. Viele Unternehmen sind daher eng mit ihrem lokalen Umfeld verwoben und engagieren sich auf vielfältige Weise für das gesellschaftliche Gemeinwohl und ein harmonisches Miteinander.

In diesem Zusammenhang sind viele Handwerksbetriebe darauf bedacht, Belästigungen zu minimieren, die von ihrem Unternehmen ausgehen und die Anliegen und Bedürfnisse der Anwohner zu berücksichtigen. Indem sie Gemeindearbeit leisten, sich in Schulen oder politisch engagieren, bemühen sich viele Betriebe um ein Zusammengehörigkeitsgefühl in ihrem Umfeld. Auch nachbarschaftliche Anliegen (Bau und Erhalt neuer bzw. bereits vorhandener Spielplätze, Verschö-

nerung öffentlicher Plätze, Verkehrssicherheit in der Umgebung etc.) liegen stets im Interesse der Betriebsinhaberinnen und -inhaber. So konnte mit der materiellen Unterstützung des Bauunternehmens **Ernst Kreuder GmbH & Co. KG** aus Mönchengladbach ein Kinder-Matsch-Spielplatz mit Bachlauf errichtet werden und das Museum Abteiberg mit den notwendigen Fundamenten für den Skulpturengarten versehen werden. Den Aufbau eines Bauwagens für einen Kindergarten in Essen Kettwig unterstützte die **Baugesellschaft Sprenger und Gravius GmbH & Co. KG**. Die Firma half zudem in Essen Borbeck bei der Montage von Kunstwerk-Fundamenten.

Einige Betriebe versuchen, Vandalismus zu minimieren oder beteiligen sich an deren Beseitigung. **Malermeister Dietmar Ahle** aus Paderborn geht sogar soweit, dass er ehemalige Graffiti-Sprayer von der Straße

[weiter auf Seite 12 ...](#)



# Freude, wenn andere sich freuen

## Mit Kunst und Kinderspielplätzen zu einer schöneren Stadt beitragen

**A**ls Bauunternehmer ist Ernst Kreuder (53) schwer beschäftigt, denn gebaut wird immer. Doch die Stadt, die sein Leben und seine Arbeit prägt, verliert er nicht aus den Augen. Und so manches Mal trägt er dazu bei, dass Mönchengladbach außer Fußball noch mehr zu bieten hat. Dabei liegen ihm insbesondere zwei Bereiche am Herzen: Die kulturelle Förderung zur Aufwertung der Lebensqualität und die Unterstützung der Kinder und Jugend, denn da geht es schließlich um die Zukunft. So wurden und werden viele Sportvereine in der Nachwuchsförderung unterstützt, aber auch anpackend geholfen, wenn Materialien für einen neuen Kinder-Matsch-Spielplatz benötigt werden. Den Bau des Skulpturengartens des Museums Abteiberg unterstützte die Firma durch die Erstellung der Fundamente für die Skulpturen. »Wir wissen natürlich alle«, sagt Ernst Kreuder, »dass ein Betrieb kulturelle und gesellschaftliche Projekte nur finanziert, wenn es ihm

gut geht, wenn er floriert.« Und das tut das Bauunternehmen, mit seinen 80 Mitarbeitern und sechs Auszubildenden. Ein Unternehmen, das in der zweiten Generation fest verwurzelt ist, in dem der Geschäftsführer sich nicht erinnern kann, wann ein Mitarbeiter das letzte Mal gekündigt hat. Und das bedeutet für den kunstinteressierten Unternehmer auch, dem Gemeinwohl etwas zurückzugeben, schließlich habe die Gemeinde auch zum Erfolg der Firma beigetragen. »Man freut sich auch, wenn der Skulpturenpark funktioniert und zur Verschönerung des Stadtbildes beiträgt, und es macht Freude zu sehen, wenn andere sich freuen.« Das alles funktioniert aber nur auf freiwilliger Basis, wie Ernst Kreuder betont: »Ich unterstütze die Projekte, die mir am Herzen liegen. Sollte soziales Engagement reglementiert werden, sollte man mir vorschreiben wollen, welche Dinge ich zu unterstützen habe, dann hätte ich darauf keine Lust mehr.«





**ZUR PERSON** |||||

*Name: Ernst Kreuder*

*Ort: Mönchengladbach*

*Beruf: Bauingenieur und Geschäftsführer*

*Reiseziele: Südafrika und Asien*

*Motto: Freiwillig helfen*

holt und ihnen für ihre Kunst Flächen (das eigene Firmengebäude, Wände von Schulen und öffentlichen Gebäuden etc.) zur Verfügung stellt. Einem ehemaligen Graffiti-Sprayer aus Berlin hat **Dietmar Ahle** neue Zukunftsperspektiven verschafft, indem er ihm zu einer eigenen Selbstständigkeit verholfen hat und sie sich noch heute gegenseitig austauschen.

Andere geben Geld- oder Sachspenden an gemeinnützliche Einrichtungen, Kirchengemeinden, Kindertagesstätten und Vereine (wie Sportverein, Schützenverein). Die **Gebr. Hölscher Bauunternehmung GmbH** aus Duisburg hat schon mehrfach eine Grundschule mit ausgelagerten Rechnern und Monitoren unterstützt oder Präsente für Tombolas verschiedener Vereine zur Verfügung gestellt.

Die Emsdettener Montessori-Schule, der Verein Terra nove in Ochtrup und »Pro Familia« in Emsdetten profitierten von dem Umzug der **Firma Solido Bautenschutz GmbH** aus Steinfurt. Beim Umzug des Betriebs wurden nur die Aktenordner mitgenommen. Der Rest wurde an die besagten Einrichtungen verschenkt.

**Bäckermeister Karl Schreiber** aus Iserlohn ist nicht nur ehrenamtlich im CVJM, in der Kirche und der Gemeinde tätig, sondern unterstützt auch regelmäßig das Kinderweihnachtsdorf der Stadt Iserlohn mit Backwaren und durch sein persönliches Engagement.

Ein sogenanntes »Bildungsbrot« backt die **Bäckerei Heinrich Tollkötter GmbH** aus Münster mit verschiedenen Kindergärten und in Kooperation mit der Studenteninitiative »Weitblick« in Münster. 50 Cent von jedem verkauften Brot gehen an eine Stiftung für den Bau einer Schule in Benin (West-Afrika).

Einen Weitblick für die Probleme von Menschen in anderen Ländern hat auch die **Firma Neugebauer Ofensetzerei** aus Nordwalde: In Kalupe, einem Ort in Lettland, half der Betrieb bei der Errichtung eines Tageszentrums für Kinder aus Risikofamilien. Durch

Spendenaufrufe verschiedener Art im Umkreis von Nordwalde ist es gelungen, u. a. Badewannen, Duschen, Toiletten und Fenster zu erhalten, die im Sommer 2003 in das Zentrum eingebaut werden konnten. Das Projekt wurde in einer Kooperation von verschiedenen Firmen und Organisationen durchgeführt. Federführend waren allerdings die **Ofensetzerei Oliver Neugebauer** und der **DRK Landesverband Nordrhein-Westfalen**.

Es gibt noch zahlreiche weitere Beispiele von engagierten Handwerksbetrieben, von denen wir an dieser Stelle nur eine kleine Auswahl nennen können:

So unterstützt die **Bäckerei Kayser GmbH** aus Pulheim schon seit vielen Jahren den Verein Hand in Hand e. V., eine offene Anlaufstelle für Eltern, Familien und Alleinerziehende, sowie den Pulheimer Sport Club (PSC) durch Sponsoring. Anlässlich seines Geburtstages spendet Herr Kayser auch schon mal seine Geldgeschenke an gemeinnützige Einrichtungen.

Die Hilfsgruppe Eifel sowie die Sportgemeinschaft Hollerath können auf Sachspenden der **Firma Hermann Hupp GmbH und Co. KG** aus Hellenthal-Wiesen, tätig im Holzsystembau, zurückgreifen und eine Kindertagesstätte in Herzogenrath profitierte bei ihren Umbaumaßnahmen von der Sachspende des **Fliesenfachgeschäfts Klaus Häselers GmbH**.

Eine Gemeinschaftsaktion aller Innungsbetriebe stellt die **Fleischerinnung Aachen-Stadt** regelmäßig auf die Beine: Diese vergibt jährlich Wurstspenden (70 kg) an soziale Einrichtungen und unterstützte bereits das Aachener Rathaus mit einer Benefizveranstaltung.

Kleine und mittlere Handwerksbetriebe sind also als integraler Bestandteil in ihrem lokalen Umfeld eingebunden in gemeinschaftliche Initiativen und Aktivitäten. Die Kreativität und ungeheure Vielfalt des Engagements sind für die übrige Wirtschafts- und Dienstleistungswelt durchaus vorbildlich.



### 3.2 Mit Personalressourcen

Die meisten Handwerksbetriebe engagieren sich in irgendeiner Form für das gesellschaftliche Gemeinwohl. Besonders hervorzuheben sind die langfristigen ehrenamtlichen Aufgaben, die viele Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber übernehmen, obwohl ihre Zeit dafür nur knapp bemessen ist. Durch ihren persönlichen Einsatz, ihre zeitliche Flexibilität und Zuverlässigkeit leisten die Handwerksbetriebe teilweise auch während der Arbeitszeit einen wertvollen Beitrag zum Funktionieren der Gemeinde oder kümmern sich um die Qualifizierung von Nachwuchskräften.

Im Rahmen der dualen Ausbildung wirken unzählige Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber zum Beispiel in den Prüfungsausschüssen mit oder engagieren sich freiwillig als Lehrlingswarte in den Innungen, kümmern sich um Nachwuchswerbung und Nachwuchspflege und versuchen die Abbrecherquote in der Ausbildung gering zu halten. Sie bieten Sprechstunden in der Innungseinrichtung an und organisieren Veranstaltungen in Schulen etc.

Viele Unternehmen bieten Praktikumsplätze für interessierte Jugendliche oder bilden auch in schwierigen Zeiten über Bedarf aus und übernehmen auf diese Weise freiwillig Mitverantwortung bei der Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf die Berufswelt. Für die Interessensgemeinschaft Gewerbegebiet Duisburg/Neumühl e. V. setzt sich das **Bauunternehmen Hölcher** aus Duisburg ehrenamtlich für 33 ansässige Firmen des Gewerbegebietes ein.

Jedes Jahr gibt die Interessengemeinschaft im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung, die zwischen dem Verein und der Gesamtschule Duisburg-Hamborn/Neumühl besteht, Jugendlichen die Chance, die Betriebe kennen zu lernen, um sich beruflich zu orientieren. Es waren sogar schon einige Kindergärten mit Vorschulkindern zu Besuch, denen der Betrieb gezeigt

wurde und die mit Schmirgelpapier Holz bearbeiten durften.

Auch die **Gerüstbauer-Firmen Elbers GmbH** aus Kranenburg und **Stromberg GmbH & Co. KG** aus Duisburg, die **Hermann Hupp Holzsystembau GmbH und Co. KG**, die **Baugesellschaft Sprenger und Gravius GmbH & Co. KG** aus Essen sowie unzählige weitere Handwerksbetriebe stellen regelmäßig Praktikumsstellen für Schülerinnen und Schüler zur Berufsfindung zur Verfügung.

Ein besonderes Engagement mit dem Schwerpunkt Ausbildung leistet der **Verein »Handwerker in Tönisvorst e. V.«**: Mit einer Praktikums- und Ausbildungsbörse im Internet, diversen Workshops und Projekten sowie der Errichtung eines Handwerkerzentrums zur Information von Schülerinnen und Schülern, bietet der Verein umfangreiche Möglichkeiten zur beruflichen Orientierung.

Die **Anlagenbau-Firma Bernd Münsterman GmbH & Co. KG** aus Telgte entwickelte das sogenannte Telgter Modell, welches zum Ziel hat, die praktische Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen bereits ab der fünften Schulklasse zu fördern. In einem Festakt wurde Frau Magdalene Münstermann am 27.10.2009 von Ministerin Barbara Sommer für ihr Engagement geehrt.

Nicht nur für Schülerinnen und Schüler werden zur Berufsorientierung Praktikumsplätze angeboten. Das Spektrum der Menschen, die in zehntausenden Handwerksbetrieben in NRW ein Praktikum absolvieren reicht von Studierenden über Lehrkräfte, ausländische Lernende bis zu Vollzeitschülerinnen und -schülern an Berufskollegs sowie benachteiligten jungen Erwachsenen aus diversen Maßnahmen des sog. Übergangssystems zwischen Schule und Berufsleben.

[weiter auf Seite 16 ...](#)

Schornsteinfeger, stellvertretender Bürgermeister und Feuerwehrmann. Klingt nach einem Kindheits-  
traum? Nein, ist wahr.

# Nebenbei Leben retten

**E**igentlich wollte Josef Gietemann (49) Tischler werden, der Großvater hatte eine Tischlerei, aber »das handwerkliche Geschick für diesen Beruf hat dann ein bisschen gefehlt.« Ins Handwerk wollte er aber auf jeden Fall und so ist er heute Bezirks-Schornsteinfegermeister und unterhält sein eigenes Sachverständigenbüro. Acht Auszubildende hat er seit 1995 in die Arbeitswelt eingeführt, darunter auch drei Jugendliche mit einem Handicap. Auch das versteht Josef Gietemann unter sozialer Verantwortung. Aber er ist nicht nur Schornsteinfeger, er ist nicht nur im Stadtrat und stellvertretender Bürgermeister der Stadt Kleve. Das wäre wohl zu wenig für

einen so umtriebigen Mann. Nein, Josef Gietemann ist auch Vorsitzender im Heimatverein, selbstverständlich auch im Berufsausschuss der Handwerkskammer Düsseldorf und nicht zuletzt Hauptbrandmeister bei der freiwilligen Feuerwehr der Stadt Kleve. Mit 17 Jahren trat er ein, der Vater und der Opa hatten es vorgemacht, da gab es kein Nachdenken, das gehörte sich so. Im ganzen Stadtgebiet gibt es über 280 freiwillige Feuerwehrmänner, die für Sicherheit sorgen, denn eine Berufsfeuerwehr gibt es nicht. »Ohne das Ehrenamt funktioniert unsere Gesellschaft nicht mehr. Für unsere Stadt ist es auch eine finanzielle Erleichterung, wir arbeiten ja alle

unentgeltlich.« Eine Zusatzrente für die freiwilligen Feuerleute würde er sich dennoch wünschen, so als kleine Anerkennung fürs Ehrenamt. Über 50 Stunden gehen im Jahr für Übungen drauf, an ca. 15 Einsätzen ist er selbst beteiligt. Brände löschen, bei Unfällen helfen, aber auch mal einen vermissten Angler suchen, alles schon dagewesen, alles schon erlebt. »Nicht so schön war mal ein Großbrand auf einem Bauernhof, da konnten wir die Kühe nicht mehr retten.« Auch das gehört dazu, wenn man anpackt, wenn man hilft, alles andere wäre für den Hauptbrandmeister undenkbar: »Wer nur auf dem Sofa sitzt, der schadet dem Gemeinwohl.«





**ZUR PERSON** |||

*Name: Josef Gietemann*

*Ort: Kleve*

*Beruf: Schornsteinfeger*

*Profession: Feuerwehr*

*Motto: Engagieren für die Gemeinde*

Viele Betriebe kooperieren mit ihrer Schule vor Ort und bringen sich in Partnerschaften mit Schulen ein. Andere Betriebsinhaberinnen und -inhaber engagieren sich in diversen Ausschüssen und Arbeitskreisen (z. B. Unternehmerfrauen und Handwerksjunioren), leisten Vorstandsarbeit in Innungen oder privaten Vereinen, sind Mitglieder im Pfarrgemeinderat oder in der örtlichen Werbe- und Stadtmarketinggemeinschaft tätig. Die **Sanitär- und Gebäudetechnikfirma »Lauterbach & Söhne«** aus Köln engagiert sich mit ihren Azubis in einer Patenschaft für den Erhalt und die Pflege des historischen Rosengartens im Vorgebirgspark. Der Betrieb erhielt 2008 dafür den Jury-Preis »Unternehmen – engagiert in Köln«. Bislang flossen ca. 650 Arbeitsstunden und rund 1.500 Euro an Spenden in das Projekt. Wieder andere sind Mitorganisator von Benefizveranstaltungen für einen guten Zweck. So engagiert sich das Team des **Haarstudios Wildangel GmbH** aus Lindlar zum Beispiel durch die Beteiligung an Benefizveranstaltungen zugunsten von Krebskranken, Behinderten und Tschernobyl-Kindern. Auch eigene Aktionen unter dem Motto »Haare schneiden für den guten Zweck!« ruft Frau Wildangel ins Leben.

Ebenfalls bekannt für die Ausrichtung von Benefizveranstaltungen, gelebte Partnerschaften zu neun lokalen Schulen sowie für die Initiierung und Multiplikation regionaler Schulranzensammelaktionen für bedürftige Familien ist die **Autohausgruppe Gebrüder Nolte** mit Hauptsitz in Iserlohn. Für dieses breite soziale Engagement nahm die Enkelin des Firmengründers, Petra Pientka, bereits mehrere Auszeichnungen entgegen, z. B. den »Preis Christlicher Führungskräfte« 2007 sowie 2010 die Top 3 Nominierung des »Südwestfalen Manager des Jahres«.

Mit einigen Aufgaben übernehmen Handwerksbetriebe freiwillig ein großes Maß an Verantwortung, zum Beispiel als Stadtbrandinspektor bei der Feuer-

wehr, wie **Schornsteinfegermeister Josef Gietemann** aus Kleve oder als Schöffe bei Gericht, wie die achtjährige Schöffentätigkeit der Gründerin des Bielefelder Arbeitskreises Unternehmerfrauen im Handwerk e. V., Frau Brigitte Schwabedissen, zeigt.

Einige Betriebe betätigen sich in der Entwicklungshilfe, wie zum Beispiel die Einrichtung des augenoptischen Zentrums von **Optikermeister Jörg Imgenberg** aus Köln in Togo zeigt oder der 2002 gegründete Verein »Entwicklungshilfe für Augenoptik im Senegal e. V.« durch **Augenoptikermeister Andreas Joswig** und Ehefrau.

**Wolfgang Soë, Informationstechniker-Meister** aus Düsseldorf engagierte sich mit seiner Firma **»BÜRO-DATA Service P + S GmbH«** ehrenamtlich an zwei rumänischen Schulen in Arad und Resita beim Aufbau von Lehrwerkstätten zur Ausbildung von Büroinformationselektronikern.

**Bäckerei Karl-Heinz Grote KG** aus Balve unterstützte den Aufbau einer Handwerksbäckerei in Arua, einer nördlichen Grenzstadt in Uganda in Kooperation mit der Kolpingfamilie Garbeck.

Als Gründer der Stiftung »Von Werkstatt zu Werkstatt« setzt sich Herr Philipps von der Firma **Philipps GmbH & Go. KG** aus Bochum für die berufliche Bildung in Osteuropa ein.

Wie spontan die ehrenamtliche Hilfe im Katastrophenfall aussehen kann, zeigt ein Beispiel aus dem Bestatter-Handwerk. Nach der Flutkatastrophe in Südostasien 2004 konnte die unabhängige Interessensgemeinschaft »Deathcare Embalming I.G. Germany« mit rund 40 ehrenamtlich arbeitenden deutschen Bestattern (mit Spezialausbildung zum Einbalsamierer) schnelle Hilfe vor Ort bieten. 1999 gegründet leistet die Gemeinschaft von Bestattern im In- und Ausland, auf Anforderung der jeweiligen Regierung, eine unentgeltliche humanitäre Hilfe.

### 3.3 Integration von Menschen mit eingeschränkten Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Bei der Integration von Menschen mit eingeschränkten Chancen auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich das Handwerk als kompetenter Partner. Ob es sich um behinderte Menschen, ehemalige Strafgefangene, benachteiligte Jugendliche oder schulmüde Schülerinnen und Schüler handelt, das Handwerk schafft es, diese Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Kaum ein anderer Wirtschaftszweig setzt sich so intensiv mit besonderen Zielgruppen am Arbeitsmarkt auseinander wie das Handwerk. Handwerksbetriebe, die diesen Zielgruppen eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt geben, schaffen es immer wieder, diese auch als leistungsstarke Beschäftigte zu gewinnen.

So nimmt das Handwerk seit Beginn des Projekts Betrieb und Schule (BUS) des Landes NRW, schulmüde Jugendliche in ihre Betriebe auf. Das Projekt ist bestimmt für Jugendliche im letzten Pflichtschuljahr, die aufgrund ihrer bisherigen Schullaufbahn voraussichtlich keinen Hauptschulabschluss erhalten werden und somit nur geringe Chancen haben, direkt nach der Schulzeit einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu bekommen. Durch eine Kombination schulischen Lernens und betrieblicher Erfahrung in einem Jahrespraktikum werden die Jugendlichen gezielt auf den Übergang von Schule in Ausbildung, Förderlehrgang oder Arbeit vorbereitet. Auch im Rahmen des 3. Weges sind Handwerksbetriebe stets als Kooperationspartner mit im Boot, um ausbildungswilligen aber noch nicht -fähigen Jugendlichen eine Chance zu geben und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die **Gerüstbauer-Firma Elbers GmbH** aus Kranenburg stellt regelmäßig benachteiligte oder schulmüde Jugendliche mit dem Ziel ein, die Praktikanten anschließend in ein Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. Auch bemüht sich der Betrieb intensiv, Mitar-

beiter mit nicht oder kaum ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen zu integrieren.

**Friseurmeister Markus Lotze** aus Duisburg bildet in Absprache mit der »Werk-Kiste« von der AWO regelmäßig benachteiligte junge Frauen aus.

Zudem kommt es vor, dass sich ein Handwerksbetrieb zum Ziel setzt, Jugendliche auszubilden, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters oder ihrer körperlichen Behinderung auf dem Arbeitsmarkt nur geringe Chancen haben, so zum Beispiel **Bäckerei Johannes Halver** aus Frechen und andere:

Der **Tischlerei-Betrieb Venschott GmbH** in Greven ermöglichte einem gehörlosen jungen Mann eine Ausbildung mit anschließender Festanstellung.

Gehörlose Jugendliche werden auch in der **Druckerei Joh. Burlage** in Münster ausgebildet. Bei insgesamt 25 Angestellten beschäftigt die Firma vier schwerbehinderte Mitarbeiter in Vollzeit. Im Oktober 2009 wurde der Betrieb für sein Engagement mit dem Gütesiegel »Gute Arbeit« von der katholischen Arbeitnehmerbewegung im Bistum Münster ausgezeichnet.

Auch die **Baugesellschaft Sprenker und Gravius GmbH & Co. KG** in Essen beschäftigt zwei schwer- und zwei leicht behinderte Menschen.

Der **Fliesen-, Platten- und Mosaiklegermeister Franz Fahnenbruck** aus Bottrop unterstützt ebenfalls junge Menschen mit Behinderungen. Nachdem der Unternehmer vor 19 Jahren einen gehörlosen jungen Mann einstellte, der nach der Meisterprüfung keine Arbeitsstelle fand, nahm er kurze Zeit später einen gehörlosen Auszubildenden auf, der nun mittlerweile 17 Jahre lang in seinem Betrieb ist. Ein weiterer gehörloser Jugendlicher beginnt seine Ausbildung im August 2010. Neben diesem Engagement bietet Franz Fahnenbruck regelmäßig Praxistage für gehörlose Schülerinnen und Schüler an.

[weiter auf Seite 20 ...](#)





# Wir haben immer auf Mitarbeiter, nie auf Maschinen gesetzt

**Eine Unternehmerin, die sich nicht die Besten herauspicks, sondern auch in den schweren Fällen die Zukunft sieht. Und das auch noch erfolgreich.**

Vielleicht liegt es an den Ideen, die Regina Hemker-Möllering (58) hegt und pflegt, an das christliche und humanistische Verständnis von sozialer Verantwortung, dass sie nicht umhin kann, an das Gute im Menschen zu glauben. Ihre Fürsorge gilt dabei insbesondere Jugendlichen, und hier vor allen denen, die es nicht so einfach haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, an die kaum einer glauben will. Sie wisse selbst nicht, ob sie es soweit gebracht hätte, wenn es damals nicht Menschen gegeben hätte, die sie gefördert und gefordert haben. »Ich bin auf einem Bauernhof groß geworden und habe mich nach der

Schule aufs Fahrrad gesetzt, um einen Ausbildungsplatz zu finden.« Ihre Ausbildung zur Arzthelferin ist lange her und mit dem Beruf hat sie heute nichts mehr zu tun. 1983 haben sie und ihr Mann, Heinz Hemker, eine Tischlerei in Steinfurt übernommen. Mittlerweile haben sie 16 Mitarbeiter, sechs Auszubildenden geben sie die Möglichkeit, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Doch es sind nicht immer die Besten, die sie nehmen, auch nicht die wohlherzogensten. »Durch die Nähe zum Jugenddorf«, sagt Regina Hemker-Möllering, »kamen die ersten Praktikanten, die sonst kaum eine Chance haben, die aussortiert werden, ohne dass man überhaupt ver-

sucht, sie zu verstehen.« Das heißt, neben der fachlichen Vermittlung, müsse man eben auch soziale Kompetenzen fördern, man muss sich auf sie einlassen und man muss in sie investieren. Und wenn Regina Hemker-Möllering einmal anfängt über diese schwierigen Jugendlichen, wie es allerorten heißt, zu reden, dann fällt es schwer, sie zu stoppen: »Jugendliche brauchen jemanden, der an sie glaubt und wir Erwachsenen haben die Verpflichtung, sie auf den Weg zu bringen.« Für ihr jahrelanges Engagement hat Regina Hemker-Möllering 2009 das Bundesverdienstkreuz verliehen bekommen. Aber darüber möchte sie eigentlich gar nicht reden, es geht doch um die jungen Menschen, sagt sie, und die sind »nicht schwer vermittelbar, sie sind besonders. Man muss nur genauer hinschauen.«





**ZUR PERSON** |||

*Name: Regina Hemker-Möllering*

*Ort: Steinfurt*

*Beruf: Unternehmerin*

*Entspannung: In Wangerooge am Strand langlaufen*

*Motto: Hinter die Kulissen blicken*

Andere Betriebe stellen ehemalige Drogenabhängige ein, wie Tischlermeister Jürgen Heller von der **Karl Heller GmbH** in Düsseldorf, der einem 38 Jahre alten Mann, der zuvor drogenabhängig war und schon mehrere Ausbildungsabbrüche hinter sich hatte, einen Praktikumsplatz anbot. Nach einer anschließenden Ausbildung ist der Mann heute als Geselle in dem Unternehmen tätig.

Auch das **Bauunternehmen Hölscher** aus Duisburg gibt Suchtkranken eine Chance – teilweise mit positivem Erfolg.

Der Goldschmiedebetrieb **B. und M. Grüll GbR »Der Schmuckdoktor«** in Köln begleitete einen ehemals Drogenabhängigen und sicherte ihm einen Ausbildungsplatz zu, wenn er den Maßnahmeplan der Drogenberatung einhält. Zudem übernahm die Firma mehrfach auf Bitten der Innung Auszubildende aus kriselnden Ausbildungsverhältnissen. Einer der übernommenen Auszubildenden war zu 50 % schwerbehindert.

Auch ehemalige Straftäter finden im Handwerk immer wieder eine Chance zur Wiedereingliederung in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Eines von vielen Beispielen stellt an dieser Stelle die **Firma Stromberg Gerüstbau GmbH & Co. KG** aus Duisburg dar. Neben allgemein benachteiligten Jugendlichen stellt der Betrieb insbesondere auch ehemalige Strafgefangene ein.

Auch **Schreinermeister Stefan Hampel** aus Bonn-Beuel stellte 2008 einen Auszubildenden ein, der im offenen Vollzug lebte. Die Firma bietet generell Praktika als Rehabilitationsmaßnahme für die Wiedereingliederung von Menschen nach gesundheitlichen, psychischen oder sozialen Problemen ins Berufsleben an. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Institutionen.

Wieder andere Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber sehen ihre gesellschaftliche Aufgabe darin,

lernschwachen Jugendlichen aus Sonder- und Förderschulen eine Chance zu geben, indem sie diesen einen Praktikums- bzw. Ausbildungsplatz in ihrem Betrieb zur Verfügung stellen.

Für ihr Engagement, Jugendlichen aus Sonder- bzw. Förderschulen, Jugendlichen mit weniger guten Zeugnissen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Ausbildungschance zu geben, wurde der **Lackier- und Karosseriefachbetrieb Katzenburg und Klein GmbH** aus Köln 2009 für den Top-Ausbildungsbetrieb des Jahres der Handwerkskammer zu Köln nominiert.

Regina Hemker-Möllering von der **Tischlerei und Zimmerei Heinz Hemker** in Steinfurt bekam 2009 das Bundesverdienstkreuz für ihr Engagement seit 25 Jahren dafür Sorge zu tragen, dass lernschwache Jugendliche eine Ausbildung bekommen und ihren Platz in der Gesellschaft sichern können. Die Firma bildet schwerbehinderte und lernschwache Jugendliche über den eigenen Bedarf hinaus aus.

Bereits 1974 rief die **Martin Hoppmann GmbH** in Siegen die gemeinnützige Stiftung »Demokratie im Alltag« ins Leben. In einem neuen lokalen Projekt nutzt die Hoppmann Stiftung das Gelände eines ehemaligen Schießstandes mit einer Gesamtfläche von 60.000 qm. Dort werden mit und für arbeitslose Jugendliche pädagogische Werk- und Wirkstätten verschiedenster Themenbereiche entstehen. Ziel des langfristig angelegten Engagements ist es, arbeitslosen Jugendlichen ein Lern- und Erfahrungsfeld anzubieten, auf dem sie sich in künstlerischen, handwerklichen und naturbezogenen Projekten für den Arbeitsmarkt qualifizieren.

### 3.4 Mit finanzieller Unterstützung von Projekten und Einrichtungen: Sponsoring und Spenden

Inhaberinnen und Inhaber von Handwerksbetrieben fühlen sich ihrem lokalen Umfeld verpflichtet und beteiligen sich daher auch finanziell an der Unterstützung von nachbarschaftlichen Projekten und örtlichen Einrichtungen.

Für Betriebsinhaberinnen und -inhaber gilt es oft als selbstverständlich, der Gemeinschaft etwas von dem eigenen Unternehmenserfolg zurückzugeben.

Mittlerweile sehen mehr und mehr Betriebe in Spendenaktionen auch eine hervorragende Plattform, um sich in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Denn um konkurrenzfähig zu bleiben, sind Handwerksbetriebe gezwungen, vermehrt Werbung zu betreiben.

Viele Vereine und Schulen sowie die Wohltätigkeits- und Wohlfahrtsorganisationen profitieren zu einem großen Teil von den ortsansässigen Handwerksbetrieben und ihren Spenden. Neben dem langfristigen Sponsoring von örtlichen Sport-, Musik- und Karnevalsvereinen etc. spenden viele Betriebe laut Umfrage das Jahr über auch an Obdachlosenheime, Kirchenverbände, Katastrophenhilfe-Einrichtungen und vieles mehr. Auch Kindertagesstätten, Kunstobjekte in der Gemeinde oder diverse örtliche Veranstaltungen werden von Handwerksbetrieben finanziell oder durch das zur Verfügung stellen von Strom, Wasser oder Materialien stets bereitwillig unterstützt.

So unterstützen die **Gerüstbauer-Firmen Stromberg GmbH & Co. KG** aus Duisburg und **Kampa GmbH** aus Köln zum Beispiel die Kindernothilfe und andere Wohltätigkeits- und Wohlfahrtsorganisationen mit Sach- und Geldspenden bzw. spenden zu Weihnachten an Krankenhäuser, Schulen, Obdachlosenheime (an Stelle von Geschenken) oder während des Jahres an Kirchenverbände oder die Katastrophenhilfe für Haiti.

Der Nachwuchs bei Borussia Mönchengladbach wird durch das Sponsoring des **Bauunternehmens Ernst Kreuder GmbH & Co. KG** aus Mönchengladbach unterstützt.

Auch die Firmen **TROKA Trockenbauweise und Akustik GmbH & Co. KG** aus Köln sowie die Firma **Bunk-Bau** aus Oberhausen unterstützen Vereine, wie den örtlichen Fussballverein, oder geben Spenden an die Kirche.

Das Unternehmen **MBH Maschinenbau & Blechtechnik GmbH** aus Ibbenbüren hat in der Vergangenheit für die Erdbebenopfer in Pakistan ein Benefizfußballspiel ausgetragen und für die Tsunami-Opfer 2004 gesammelt. Seit dem Jahr 2008 findet einmal im Jahr der Benefizlauf zugunsten der Kinderkrebshilfe in Zusammenarbeit mit dem TC Rodde Igels statt. Der Betrieb übernimmt neben der gesamten Organisation mit zahlreichen freiwilligen Helfern die Kosten für Wasser, Strom und Reinigung. Bereitgestellt werden außerdem die Räumlichkeiten, Parkplätze, die Technik, das Eventgelände und das Bistro. Bisher sind knapp 11.000 Euro für die Kinderkrebshilfe überwiesen worden.

Die Anzahl von Handwerksbetrieben, die eine finanzielle Unterstützung für gemeinnützige Vereine, Projekte und Einrichtungen etc. leisten ist extrem hoch. Sehr viele Betriebe geben ihre Spenden nicht öffentlich bekannt, sodass der genaue Umfang der jährlich geleisteten kollektiven Spendensumme noch nicht einmal im Ansatz ermittelt werden kann. Daher kann lediglich erahnt werden, wie groß der finanzielle Wert ist, den Handwerksbetriebe von Jahr zu Jahr für soziale Zwecke spenden.

[weiter auf Seite 24 ...](#)





**ZUR PERSON**

*Namen: Brigitte Wildangel-Wehn und Karla Kuhn-Wildangel*

*Ort: Lindlar*

*Beruf: Frisörinnen*

*Interesse: Mode*

*Motto: Keine Berührungsängste*



# Auch Scheren können helfen

Wie zwei quirlige Schwestern ihre Kunst für den guten Zweck einsetzen

**S**ie ist Weltmeisterin. Nicht die Amtierende, es ist schon ein paar Jahre her. Weitere Auszeichnungen folgten, es gab Tourneen für einen großen Kosmetikkonzern, es ging nach Japan, Dänemark oder Griechenland, immer etwas los, immer neue Herausforderungen. Und das bedeutet, sie muss sehr gut sein in dem, was sie tut. Und das hat mit Haaren zu tun. Im beschaulichen Ort Lindlar ist Brigitte Wildangel gemeinsam mit ihrer Schwester Karla Inhaberin eines auch überregional bekannten

Haarstudios. 20 Angestellte beschäftigen sie, zwei Auszubildende gehören mit zum Team. Das Team bezeichnen die beiden Schwestern gern als Familie, man solle sich wohl fühlen, gerne hier arbeiten, darum geht's. Und deshalb werden nicht nur Weiterbildungen in Australien gefördert, es wird auch viel miteinander unternommen, um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Und dazu zählen auch Benefizveranstaltungen. So organisieren sie regelmäßig Frisuren- und Modenschauen, deren Einnahmen sie dem Verein »Noh Bieneen« spenden. Die Elterninitiative kümmert sich um Menschen mit Behinderungen, um ihnen ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. »Wir helfen gerne«, sagt Brigitte Wildangel, »auch wenn es manchmal nur kleine Dinge sind, die wir tun können. Ich glaube, dass Frisöre im Allgemeinen ein sehr soziales Volk sind, zum Helfen müssen wir nicht verpflichtet werden, das ist von ganz alleine da.« Das soziale Denken versuche man auch den Mitarbeitern näherzubringen, als Unternehmensphilosophie sozusagen. Harmonie schließlich leben die beiden Schwestern vor, bei einem Streit könne man nicht länger als eine Stunde sauer auf den anderen sein, dann müsse man reden. Dass beide so unterschiedliche Charaktere haben, sehen sie als Pluspunkt: »Wir sind auch so stark, weil wir so unterschiedlich sind.«

## 4. In der Wertschöpfungskette verantwortungsvoll wirtschaften

Zur Wertschöpfungskette zählen alle Aktivitäten, die von der Gewinnung der Rohmaterialien bis zur Lieferung des Produktes an die Kundinnen und Kunden reichen. Hierunter fällt also der Einkauf von Rohstoffen, Halbfertigprodukten, Energie etc. ebenso wie die Produktentwicklung und der Produktionsprozess. Auch der Transport von Rohstoffen, Halbfertig- und Endprodukten, der Vertrieb und die Lieferung zählen zur Wertschöpfungskette.

Handwerksbetriebe handeln in der Regel sozialverantwortlich und beachten Umweltaspekte bei ihrer Arbeit. Denn gegenüber ihrer Kundschaft müssen Betriebsinhaberinnen und -inhaber persönlich Rede und Antwort stehen. Ein nicht verantwortungsbewusstes Wirtschaften fällt persönlich auf den Inhaber bzw. die Inhaberin des Handwerksbetriebs zurück. Dies gilt auch für die vom Betrieb gewählten Zulieferer, die bestimmte soziale und ökologische Standards erfüllen sollten.

Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber haben in ihrem lokalen Umfeld und oft auch darüber hinaus einen guten Ruf zu verlieren. Deshalb wissen sie meist genau, woher die von Ihnen verwendeten Materialien stammen. Sie müssen persönlich gerade stehen für mögliche umweltbezogene, soziale oder ethische Probleme, die ihr Wirtschaften verursacht.

Um ihr verantwortungsbewusstes Handeln deutlich zu machen, haben einige Firmen deshalb eine unternehmenseigene Werteskala entwickelt. Diese spiegelt wider, welche Werte für das Unternehmen wichtig sind und welche Ansprüche an die zu verarbeitenden Rohstoffe und Produkte gestellt werden.

Auch der Umgang des Unternehmens mit Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnern und Lieferanten spielt eine wichtige Rolle, wenn es um das

verantwortungsbewusste Wirtschaften geht. Viele Betriebe achten daher bei ihren Lieferanten auf Qualitätssiegel, faire Preise, Lieferzeiten und -bedingungen. Dass Kundeninteressen im Handwerk immer ernst genommen werden, zeigen auch die unzähligen Einzelstücke und Bedarfsanfertigungen, die Handwerksbetriebe aufgrund spezieller Wünsche und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden immer wieder mit viel Kreativität anfertigen.

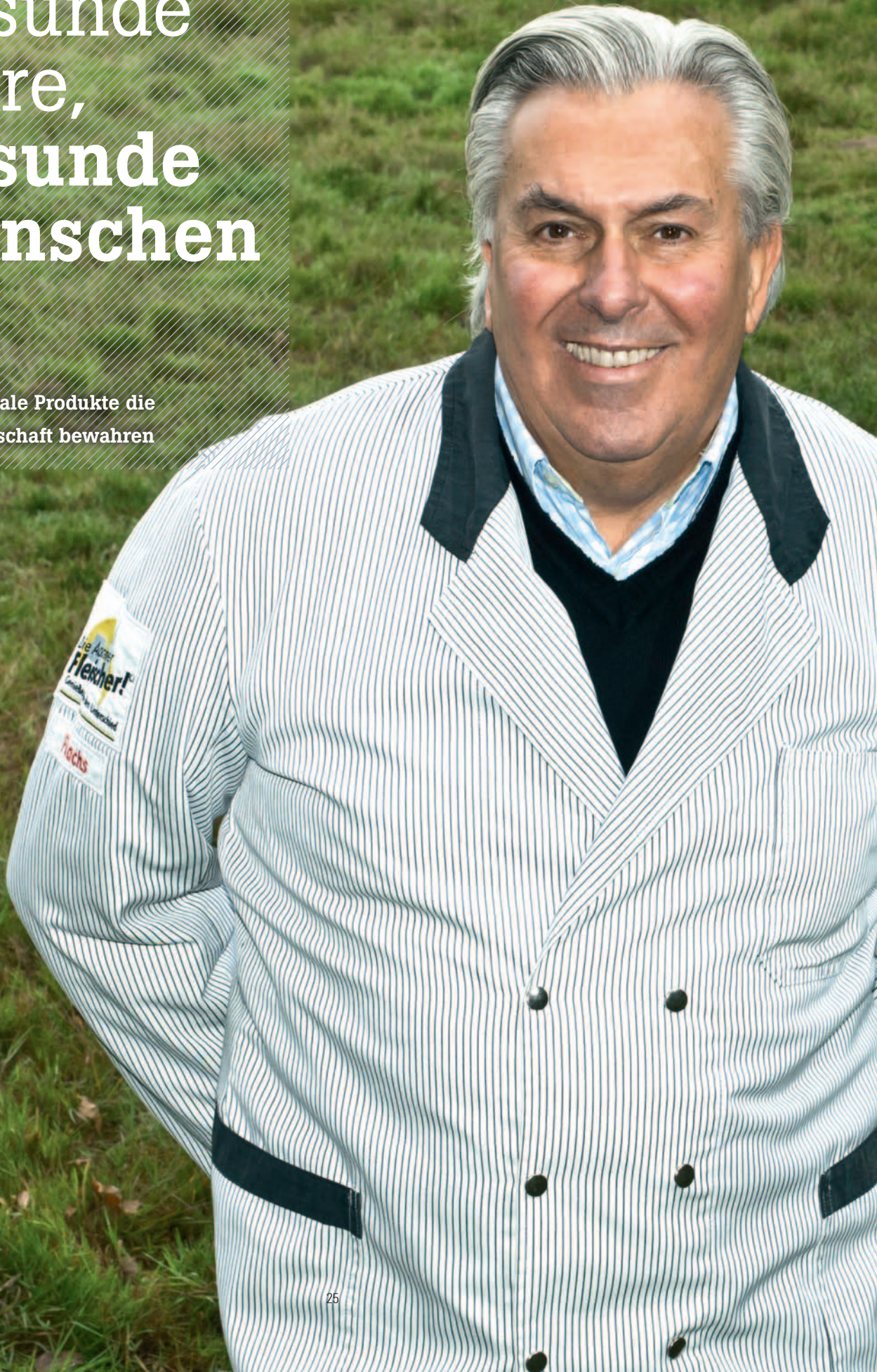
Ein gutes Beispiel für verantwortungsvolles Wirtschaften bietet u. a. die Regionalmarke EIFEL. Regionale Betriebe und Interessensgruppen wie die Kreishandwerkerschaft Mosel-Eifel-Hunsrück-Region, haben diese Dachmarke für regionale Produkte und touristische Angebote geschaffen. Auf diese Weise engagieren sie sich für den Erhalt der Kulturlandschaft in der Eifel. Kundenorientierung spielt ebenfalls eine wichtige Rolle in den Eifel Wertschöpfungsketten. Mit diesem Prinzip sollen besondere Qualität und Sicherheit der Produkte, Transparenz in Erzeugung und Verarbeitung sowie Regionalität verbunden werden.

Bei dem Bauunternehmen **Ernst Kreuder GmbH & Co. KG** aus Mönchengladbach wird täglich vor Ort auf der Baustelle ein Qualitätsbericht geführt, der Aussage über Qualitätsabweichungen, Arbeitssicherheit, Sauberkeit etc. gibt. Auch die Prüfung von Sozialversicherungsausweisen wird regelmäßig protokolliert. Darüber hinaus möchte die Firma für Qualität, Flexibilität und Fairness stehen und macht sich unter dem Leitmotiv »Miteinander bauen« für Partnerschaftsmodelle stark, die zu mehr Kostentransparenz, einem gemeinsamen Projektcontrolling, der Einbindung der Ausführungskompetenzen in die Planungsphase, einem eindeutigen Bau-Soll, einer Risikominimierung und Konfliktlösungsmodellen führen sollen.



# Gesunde Tiere, gesunde Menschen

Wie regionale Produkte die  
Kulturlandschaft bewahren





Er ist Obermeister der Fleischerinnung und Dozent an der Handwerkskammer in Aachen. Er ist 65 Jahre alt, von großer Statur, ruhig, gelassen und eloquent. Aber wenn das Thema Massentierhaltung auf den Tisch kommt, dann ist mit Wolfgang Flachs nur schwer zu spaßen. Davon hält er nämlich gar nichts. »Die Massentierhaltung ist uns ein Dorn im Auge. Wenn ein Schwein nicht mal einen Quadratmeter Platz hat, dann entsteht eine Qualität, die nicht mehr akzeptabel ist. Dadurch verlieren wir auch unsere Esskultur.« Dass kleine Betriebe mit den Preisen der Großschlach-

ter nicht mithalten können, weiß Wolfgang Flachs, umso mehr liegt ihm an der Vermittlung, dass regionale Waren und eine artgerechte Tierhaltung auch ein ethisches und soziales Bewusstsein stärken. Und aus diesem Grund wird auch die Regionalmarke Eifel unterstützt, eine Interessengruppe, die sich um die Vermarktung regionaler Produkte kümmert. Großen Wert wird auf die Transparenz der Erzeugung, die Qualität der angebotenen Produkte und letzten Endes auf den Erhalt der Kulturlandschaft Eifel gelegt. Lebensmittelbetriebe, die sich der Regionalmarke Eifel anschließen, müssen nachweisen können, dass die Herkunft ihrer Produkte aus dem Naturraum Eifel stammt. Wolfgang Flachs formuliert das Anliegen etwas pointierter: »Wir haben doch genügend Kühe in der Eifel, die artgerecht gehalten werden.« Durch die Massentierhaltung sieht er auch den Ruf des Fleischereigewerbes in Gefahr, er erkennt, dass immer mehr junge Menschen genau deshalb Vegetarier werden. Und auch die gesundheitlichen Gefahren will er nicht unterschätzt wissen, er weiß, wovon er redet, er hat als Fleischer 25 Jahre lang Wurstwaren für Menschen mit Lebensmittelallergien hergestellt, und er sagt: »Wir müssen wieder zurück zu den Wurzeln, damit Lebensmittel wieder verträglicher werden.«

#### ZUR PERSON

Name: Wolfgang Flachs

Ort: Aachen

Beruf: Fleischermeister und Dozent

Unterwegs: Auf Oldtimerrennen oder im Karneval

Motto: Zurück zur Natur



## 5. Ressourcen schonen – Umwelt schützen – Kosten sparen

Der weltweite Bedarf an Energie und Rohstoffen steigt stetig und die Ressourcen werden immer knapper. Dies zwingt auch kleine und mittlere Betriebe auf lokaler Ebene zu einem effizienteren Umgang mit Energie und Rohstoffen.

Inhaberinnen und Inhaber von Handwerksbetrieben stehen selbst gerade für das umweltbewusste Wirtschaften ihres Unternehmens. Werden Umweltaspekte vernachlässigt, schadet dies dem Ruf des Unternehmers bzw. der Unternehmerin. Daher spielt der Umweltschutz bei Handwerksbetrieben eine wichtige Rolle.

Entscheidet sich ein Betrieb eigenverantwortlich für eine umweltgerechte Betriebsführung, helfen Handwerkskammern zu prüfen, inwiefern sich das Unternehmen bereits umweltgerecht verhält und an welchen Stellen noch Beratungsbedarf besteht.

### 5.1 Energie einsparen

Um wettbewerbsfähig zu bleiben und profitabel zu arbeiten müssen Handwerksbetriebe ihre Ressourcen genau kalkulieren und sind allein deshalb gezwungen, sparsam zu wirtschaften. Für Betriebsinhaberinnen und -inhaber ist es daher selbstverständlich, dass Lampen nicht ständig leuchten bzw. energiesparende Lampen verwendet werden oder dass nicht bei offenen Fenstern oder Türen geheizt wird. Ein Vorteil gegenüber Großbetrieben: Ein Handwerksbetrieb muss in der Nacht weder von außen noch von innen aus Sicherheitsgründen ständig beleuchtet werden.

Der Bäckereibetrieb »Ihr Bäcker Schüren« aus Hilden hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, in Zukunft das gesamte Unternehmen CO<sub>2</sub>-neutral mit Energie zu versorgen. Mit den bisher zu diesem Zweck realisierten

Maßnahmen konnte das Unternehmen die Produktion von CO<sub>2</sub> bislang um 91 % reduzieren. Zudem setzt es 50 % weniger Energie ein als bisher und das ohne Qualitätsverlust, wie das Unternehmen versichert.

Andere Firmen setzen bei der Energieeinsparung auf einen modernen Fuhrpark, wie die Gerüstbau-Firma Elbers GmbH aus Kranenburg, die Firmenfahrzeuge mit verbrauchsgünstigeren und abgasärmeren Motoren angeschafft hat.

In dem Gerüstbau-Betrieb Stromberg GmbH & Co. KG aus Duisburg gibt es Zeitschaltuhren für das Licht. Die Firma arbeitet mit Solarenergie und investierte in eine hoch moderne Heizungsanlage. Warm- und Kaltwasser werden aus Energiegründen in gewissen Zyklen bereit.

### 5.2 Mit Material effizient umgehen

Um wirtschaftlich zu arbeiten, sind gerade kleine und mittlere Unternehmen gezwungen, ihre Abfallkosten so gering wie möglich zu halten. Rohmaterialien und Hilfsmittel, die in Großunternehmen oft zusammen mit dem Abfall im Container verschwinden, werden in kleinen Betrieben aussortiert. Diese Art der Verschwendung können sich kleine Betriebe nicht leisten. Reste von Rohstoffen und Hilfsmaterialien werden wiederverwertet. Auch die Abwasserverwertung ist in einigen Handwerksbetrieben ein Thema.

Doch nicht nur der finanzielle Nutzen veranlasst die Betriebe zum effizienten Umgang mit Materialien. Auch die Aufwertung des eigenen Images spielt häufig eine Rolle. So empfinden es Kundinnen und Kunden als positiv, wenn sie erfahren, dass Abfallvermeidung und Recycling im Betrieb hoch gehalten werden. So hat die Firma Carl Dume Eisenbahn-, Straßen- und

Tiefbau GmbH und Co. KG aus Gladbeck zum Beispiel ein Abfallwirtschaftskonzept in die Wege geleitet.

Das Unternehmen **Jörg Schiffer Galvanische Oberflächen GmbH & Co. KG** aus Menden erhielt 2005 den Material-Effizienz-Preis des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Die von der Firma eingesetzte Anlage zur Rückgewinnung von Nickel spart dem Unternehmen nicht nur Material, sondern reduziert auch Galvanikschlamm und ist damit als sehr umweltbewusst einzustufen.

Auch zahlreiche weitere Handwerksbetriebe wie die **Firma Gelsenbad GmbH** aus Gelsenkirchen legen großen Wert auf Umweltschutz. Seit Jahren werden von der Firma Gelsenbad mit Erdgas betriebene Kundendienstfahrzeuge eingesetzt. Darüber hinaus will das Unternehmen Kundinnen und Kunden die Möglichkeiten aufzeigen, wie sie persönlich zum Klimaschutz beitragen können. Das Unternehmen ist Mitglied im Ökotec-Partnerkreis, einem Zusammenschluss von Herstellern, Großhändlern und ausführenden Handwerkern. Das Ziel dieses Zusammenschlusses ist es, zu zeigen wie mit moderner und innovativer Haustechnik umweltbewusst gebaut, modernisiert und energiesparend gewohnt werden kann. Übrigens: Die Angestellten des Unternehmens werden für ehrenamtliche Tätigkeiten gerne freigestellt.

### 5.3 Regenerative Energien nutzen

Die Nutzung von regenerativen Energien spielte schon in vorindustrieller Zeit eine Rolle. Damals nutzten handwerkliche Betriebe die kinetische Energie der Wasserströmung zum Antrieb von Maschinen oder Generatoren in Mühlen, Säge- und Hammerwerken.

Heute stellen erneuerbare Energien in Deutschland rund 10,1 % der Primärenergie und 16,1 % des verbrauchten Stroms dar. Der zunehmende Anteil an er-

neuerbaren Energien gegenüber fossilen Brennstoffen verringert die Emissionen aus dem Energiesektor und trägt wesentlich zur Erreichung der gesetzten Ziele zur CO<sub>2</sub>-Minderung bei.

Zu den regenerativen Energien zählen insbesondere Wasserkraft, Windenergie, solare Strahlung (Sonnenenergie), Erdwärme (Geothermie) und die durch Gezeiten erzeugte Energie. Auch Biomasse (Biogas, Bioethanol, Holz u. a.) fällt hierunter.

Die solare Sonnenstrahlung kann zum Beispiel mit Hilfe von Photovoltaikanlagen direkt in elektrischen Strom umgewandelt werden. Solarthermische Anlagen eignen sich zur Erwärmung von Trinkwasser und zur Aufbereitung von heißem Wasser für die Heizungsanlage und mit Solarthermieanlagen lassen sich Kälte und Prozesswärme erzeugen.

Für viele Handwerksbetriebe wird die Nutzung von Energien aus erneuerbaren Quellen immer mehr zum Thema. Zumal die Bundesregierung mit dem »Erneuerbare-Energien-Gesetz« (EEG) den Einsatz von Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung fördert.

Dauerhafte Einsparungen im Energiebereich und ein gutes Umweltimage fördern die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs.

Der **Elektroinstallationsbetrieb Crölle GmbH** aus Oer-Erkenschwick wurde aufgrund seines Umweltsengagements für den vestischen Unternehmenspreis nominiert. Das Motto des Betriebes lautet: »Regenwassernutzung oder Solarthermie, Photovoltaik oder Holz und Pellets, nichts lässt sich leichter installieren und angesichts stetig steigender Energiepreise leichter rechnen«. Zu dem Angebot der Firma zählen u. a. regelmäßige Themenabende zu Energiesparmaßnahmen und Solartechniken. Inzwischen hat die Firma zu diesem Zweck ein kleines »Handwerkszentrum« entwickelt.

Auch andere Betriebe beschäftigen sich mit dem Thema regenerative Energien. Die Firma **Philipps**

**GmbH & Co. KG** aus Bochum (u. a. im Bereich Sanitär, Heizung, Klima, Elektro tätig) erhielt zum zweiten Mal den Klimaschutzpreis der Stadt Bochum. Regelmäßig veranstaltet die Firma die sogenannten »Philipp-Info-Nights«, um Kundinnen und Kunden über innovative Anlagentechnologien zur Energieeinsparung zu informieren. 2008 eröffnete die Firma im Beisein von Wirtschaftsministerin Christa Thoben, Oberbürgermeisterin Dr. Ottilie Scholz und dem Handwerkspräsidenten Otto Kentzler das »Energie-Optimierungs-Center Ruhr«, eine einzigartige Konzentration aller energieeffizienten, klima- und ressourcenschonenden Technologien an einem Ort in Funktion.

Die komplette Umstellung aller Filialen auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen ist dem **Bäckerei-Betrieb »Ihr Bäcker Schüren«** aktuell bis auf eine Filiale gelungen. Für 2011 hat der Betrieb das Ziel, die erste CO<sub>2</sub>-neutrale Bäckerei in Deutschland zu sein, die die eingesetzte regenerative Energie komplett selbst erzeugt. In der Produktion ist das Ziel einer CO<sub>2</sub>-neutralen Bäckerei bereits zum größten Teil erreicht.

Auch in der **Bäckerei Heinen** in Nettersheim herrscht Klimaschutz in der Backstube. Ab Jahresende möchte Bäckermeister Karl-Heinz Heinen 100 Prozent Ökostrom beziehen. Für die Zukunft kann er sich auch ein Blockheizkraftwerk vorstellen und einen mit Holzschnitzeln befeuerten Backofen. Beides würde die Abhängigkeit von Strom und Öl weiter reduzieren. Insgesamt möchte der Unternehmer in Zukunft 73 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr einsparen.

#### 5.4 Umweltmanagementsysteme etablieren

Die Zahl der Vorschriften im Umweltschutz nimmt immer mehr zu. Für kleine und mittlere Unternehmen wird es immer schwieriger, den Überblick zu bewahren. Da die Nichteinhaltung von Umweltvorschriften für den

Betrieb möglicherweise existenzgefährdend sein kann, denken immer mehr Handwerksbetriebe über die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach. Die Vorteile eines Umweltmanagementsystems liegen für viele Handwerksbetriebe auf der Hand: Neben dem verbesserten Umweltschutz, diversen Kosteneinsparungen und einer verbesserten Rechtssicherheit, kann ein nach außen kommuniziertes Umweltmanagementsystem auch die Glaubwürdigkeit und das Image des Betriebes verbessern. Dies zieht möglicherweise neue Kunden an und kann zu einem guten nachbarschaftlichen Verhältnis im Betriebsumfeld beitragen. Außerdem können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leichter mit einem Unternehmen identifizieren, welches sich für den Umweltschutz ausspricht. Die Arbeitsmotivation der Beschäftigten kann dadurch gesteigert werden.

Die Frage nach der Etablierung eines solchen Umweltmanagementsystems ist für viele Unternehmen allerdings noch mit einigen Unsicherheiten verbunden: Wie hoch sind die Kosten für ein solches System? Wie lange dauert es bis das System fertiggestellt ist? Mit welchen konkreten Erfolgen kann der Betrieb überhaupt rechnen?

Das Handwerk motiviert dennoch seine Betriebe, sich trotz dieser Unwägbarkeiten und offenen Fragen mit der Einrichtung von Umweltmanagementsystemen zu beschäftigen. Das Zentrum für Umwelt und Energie der Handwerkskammer Düsseldorf sowie das Institut für Umweltschutz in Münster bieten interessierten Unternehmen deshalb eine ausführliche Beratung über Hintergründe, Aufwand und Nutzen eines Umweltmanagementsystems. Und nicht nur das: Neben Schulungen zu Themen wie innovative Energietechnologien, umweltschonende Bautechniken und der Einführung von Abfall- und Schadstoffmanagementsys-

weiter auf Seite 32 ...



**ZUR PERSON**

*Name: Roland Schüren*

*Ort: Hilden*

*Beruf: Bäcker und Unternehmer*

*Auftanken: Mit Rennrad und Mountainbike*

*Motto: Optimale Ausnutzung der Ressourcen*



# Umweltschutz, der schmeckt

Wie ein Bäckermeister Ökonomie und Ökologie unter einen Hut bringt

**M**anchmal machen die Kleinen vor, wofür die Großen Jahrzehnte brauchen. Als das Kyoto-Protokoll verabschiedet wurde, konnte sich die Politik auf eine Reduzierung der Treibhausgase auf 5,2 Prozent einigen. Es gibt Bäckereien in Deutschland, die schaffen in einem Jahr eine Reduzierung ihres CO<sub>2</sub>-Ausstoßes von 91 Prozent. Roland Schüren (44) ist der Inhaber dieser Bäckerei mit insgesamt 15 Verkaufsstellen, 180 Mitarbeitern, 15 Auszubildenden und einem hübschen Fuhrpark. 1998 hat er das traditionelle Familienunternehmen von seinem Vater übernommen und sukzessive nach vorne gebracht. Klassische Backwaren neben einem Bio-Vollwertprogramm werden angeboten, für große Aufmerksamkeit aber sorgen die Maßnahmen, die eigenen Treibhausgase zu reduzieren und 50 Prozent der Energie ohne Qualitätsverlust einzusparen. Die Abwärme wird genutzt, um heißes Wasser zu erzeugen und in speziellen Biomassekessel kann sogar zerkleinertes Altbrot als Brennstoff beigemischt werden. »Anfangs«, sagt Roland Schüren »mussten wir unseren

Kunden schon erklären, warum wir Brot verbrennen.« Denn nach wie vor haben die Tafeln für Bedürftige erste Priorität, Brot vom Vortag abzuholen. Ein Teil des Brotes wird zu Paniermehl hergestellt und nur die nicht mehr anderweitig verwertbaren Brotreste landen in der Verbrennung. 2010 hat Roland Schüren für seine Umsetzung den Nachhaltigkeitspreis ECO-CARE-Award in der Kategorie »Technik/Prozess« gewonnen. Den schonenden Umgang mit Ressourcen sieht der Bäckermeister und studierte Betriebswirt nicht nur rein pragmatisch: »Wir wohnen, arbeiten und leben mit den Menschen, da trägt man automatisch Verantwortung, und der Klimawandel ist ja nicht zu leugnen.« Das Thema Verwertbarkeit hat er von kleinauf mitbekommen: Nahrung schmeißt man nicht einfach weg. Das hat ihm sein Vater mit auf den Weg gegeben. Und so klingt das heute: »Als regional verwurzelter Handwerker geht es nicht nur um finanzielle, sondern auch um ökologische Nachhaltigkeit.«

temen, bieten die Zentren auch Weiterbildungen zur umweltgerechten Betriebsführung an.

Dass Handwerksbetriebe offen sind für neue Techniken, die ein umweltbewusstes Wirtschaften ermöglichen, zeigen die zahlreichen Anfragen von Unternehmen, die an einer Hilfestellung des Umweltzentrums interessiert sind. Viele Handwerkerinnen und Handwerker, die eine betriebliche »Umweltprüfung« haben vornehmen lassen, setzten die anschließenden Verbesserungsvorschläge des Umweltzentrums bereitwillig um. Einige Betriebe sehen in dem positiven Umweltimage neue Marktchancen, denn umweltfreundliche Produkte sind in zunehmendem Maße gefragt. Unternehmen, die ein Managementsystem eingeführt haben, können

sich dieses mit dem »Öko-Audit« zertifizieren lassen und damit auch nach außen dokumentieren, dass in ihrem Betrieb auf anerkannte Standards im Bereich des Umweltschutzes geachtet wird. Das Öko-Audit ist ein europaweit einheitliches System zur Bewertung und Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes. Unternehmen können sich freiwillig an diesem System beteiligen.

Ein betriebliches Umweltmanagementsystem bereits erfolgreich errichtet haben zum Beispiel der Düsseldorf Handwerksbetrieb **Peter Rausch – Metallbau und Abkant-Technik** sowie die **Bäckerei und Konditorei »Café Winkelmann«** aus Hamminkeln.

## 6. Mitarbeiter/innen stärken

**M**itarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich am besten mit einem Unternehmen identifizieren, das sowohl nach außen als auch gegenüber den eigenen Angestellten soziale Verantwortung übernimmt. Das stellen Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber von Handwerksunternehmen immer wieder fest – u. a. bei der Nachwuchswerbung. Qualifizierte, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu akquirieren wird in Zukunft immer schwieriger: Die Zahl der Erwerbstätigen nimmt ab und der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nimmt zu. Den Angestellten gegenüber verantwortungsvoll zu handeln, ist deshalb für Handwerksbetriebe eine Selbstverständlichkeit.

### 6.1 Über Bedarf ausbilden

Wie eingangs erwähnt, ist das Handwerk in Nordrhein-Westfalen größter Ausbilder im Land und konnte auch

im Jahr 2009 wieder 32.812 Neuabschlüsse an Ausbildungsverträgen verzeichnen. Trotz der wirtschaftlich schwierigen Situation und trotz der sinkenden Anzahl der Schulabgänger bemühen sich die nordrhein-westfälischen Handwerksbetriebe immer wieder, den Fachkräftebedarf zu sichern und Jugendlichen eine Perspektive zu bieten. Dass sie dies teilweise sogar weit über den eigenen Bedarf hinaus schaffen, zeugt von hohem gesellschaftlichen Engagement.

Handwerksbetriebe, die über Bedarf ausbilden, sehen ihre Aufgabe zum einen darin, Jugendlichen (insbesondere auch Jugendlichen aus Förderschulen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund) Perspektiven für die Zukunft aufzuzeigen. Zum anderen wollen sie natürlich geeigneten Nachwuchs für das Handwerk gewinnen. Durch dieses Engagement entwickeln sich oft dauerhafte Kooperationen von Bildungseinrichtungen und Handwerksbetrieben, die

sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieben zu Gute kommen.

Die **Bau- und Möbeltischlerei Robert Hellmann** in Nettetal unterstützt zum Beispiel mit dreißig weiteren Handwerkerinnen und Handwerkern aus Nettetal das Projekt base-L, im Rahmen dessen eine ständige Einrichtung zur Berufsorientierung in der Gesamtschule Nettetal eingerichtet wurde. Darüber hinaus initiierte Robert Hellmann zum Thema Berufsorientierung einen Gesprächskreis zwischen Berufsschule, Handwerkermeisterinnen und -meistern sowie Lehrkräften.

Über den eigenen Bedarf hinaus bildet zum Beispiel die bereits erwähnte **Firma Goebel & Wirges Elektro-Service AG** in Köln aus. Das Unternehmen kann seit seiner Gründung 1980 auf über 120 Jugendliche zurückblicken, die als Elektroniker und Bürokaufleute ausgebildet wurden. Einige der Jugendlichen waren Betriebswechsler, zum Beispiel weil der bisherige Ausbildungsbetrieb Insolvenz anmelden musste. Zurzeit bildet das Unternehmen 18 Jugendliche aus.

In der Ausbildung besonders engagiert ist auch die **Dr. Starck & Co. Gesellschaft für Wärme- und Kältetechnik mbH** in Siegburg. Das Unternehmen war für die Auszeichnung »Top-Ausbildungsbetrieb 2008« nominiert. Ende September 2007 wurden in dem Betrieb 61 Jugendliche in neun unterschiedlichen Berufen und sechs unterschiedlichen Standorten in Deutschland ausgebildet. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 20 %. Darüber hinaus beteiligt sich das Unternehmen an der regionalen Kooperation mit Schulen und an der Verbundausbildung. Der Betrieb ermöglicht Einstiegsqualifizierungen und nimmt an einem Programm zur Altbewerberausbildung teil.

Viele Betriebe können auf eine besonders erfolgreiche Ausbildungsgeschichte zurückblicken. So liegt die Erfolgsquote im Betrieb von **Schreinermeister Stefan Hampel** aus Bonn bei 100 %. Noch nie hat ein Ju-

gendlicher in dem Unternehmen seine Ausbildung abgebrochen oder ist durch die Prüfung gefallen. Seit der Gründung 1993 bildete der Betrieb ununterbrochen (bisher 14 Jugendliche) aus. Lehrlinge aus kriselnden oder gescheiterten Ausbildungsverhältnissen finden in dem Betrieb eine offene Tür. Für sein Engagement im Bereich der Ausbildung wurde auch er für den »Top-Ausbildungsbetrieb 2008« nominiert.

Weitere Betriebe, die sich stark für die Ausbildung von Nachwuchskräften über den eigenen Bedarf hinaus einsetzen sind zum Beispiel die **Firma Gelsenbad GmbH** aus Gelsenkirchen. Das Unternehmen unterhält insgesamt 40 Beschäftigte, davon 13 Auszubildende. Auch die **Firma REK Gerüstbau Berger GmbH** aus Gladbeck weist eine hohe Ausbildungsquote auf: Sie hat 157 Angestellte und 45 Lehrlinge.

Viele Handwerksbetriebe nehmen Jugendliche aus kriselnden Ausbildungsverhältnissen auf und sichern den Jugendlichen auf diese Weise ihre Zukunftsperspektiven. So zum Beispiel auch der **Goldschmiedebetrieb von Brigitte und Matthias Grüll** in Köln.

Einige Handwerksbetriebe sehen den zukünftigen Nachwuchs bereits in den Kindergärten und Grundschulen und möchten bereits den Kleinsten ihr Handwerk nahe bringen. In die Backstube von **Bäckerei und Konditorei Puppe** in Neuss kommt zum Beispiel regelmäßig seit 15 Jahren eine Grundschulklasse oder Kindergartengruppe, um zu sehen wie Torten und Backwaren hergestellt werden.

**Jens Pichtemann, Maler- und Lackierermeister** aus Haan ist nicht nur in der Jugendarbeit tätig, sondern bietet in seinem Betrieb Basteltage für Kinder an.

## 6.2 Gesundheit fördern

Investiert ein Unternehmen in die Gesundheit seiner Beschäftigten, stärkt dieses Vorgehen das Vertrauen

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Baubetriebe stellen zum Beispiel fest, dass durch eine arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Optimierung des Betriebes eine höhere Arbeitsbereitschaft und Motivation der Angestellten erzielt werden kann. Und diese sollte so langfristig wie möglich erhalten bleiben. Schließlich werden qualifizierte Fachkräfte immer schwerer zu ersetzen sein. Häufig auftretende Fehlzeiten, Arbeitsunfälle etc. sind teuer und können von den Betrieben nur schwer überbrückt werden. Zudem leidet auch das Betriebsklima, wenn das Unternehmen für die Gesundheit seiner Angestellten nicht Sorge trägt. Viele Handwerksbetriebe können es sich einfach nicht leisten, nicht in die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Das zeigen allein die zahlreichen Positivbeispiele von Handwerksbetrieben in ganz Nordrhein-Westfalen, die mit Jobrotation zwischen Büro und Werkstatt, mit gemeinsamen sportlichen Aktivitäten zur Förderung des Team-Geistes etc. erfolgreich an dem Erhalt der Gesundheit ihrer Angestellten arbeiten.

Es gibt Betriebe, die regelmäßig zum Sportprogramm einladen, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gesundheitswochenenden verbringen oder in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen ihre Angestellten zu Schulungen im Umgang zum richtigen, rüchenschonenden Tragen und Heben von Materialien etc. entsenden, wie beispielsweise die **Gerüstbauer-Firma Kampa GmbH** aus Köln oder die **Firma Stromberg Gerüstbau GmbH & Co. KG** aus Mönchengladbach. Einige Handwerksbetriebe laden sogar Physiotherapeuten in das Unternehmen ein, damit diese die Bewegungsabläufe der Beschäftigten beobachten und notfalls korrigieren können.

In der **Firma H. Schalm GmbH** aus Mönchengladbach, die in den Bereichen Heizung, Sanitär, Lufttechnik tätig ist, schlägt einmal im Monat ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin ein gemeinsames Sportpro-

gramm vor. Ob es sich dabei um Schwimmen, Wasserski, eine Kletter- oder Fahrradtour handelt – die Firma zahlt, die Angestellten planen und organisieren. Wer bei der Firma Schalm im Büro arbeitet, hat ein Springseil in der Schublade, denn freitags wird zum Stretching eingeladen, damit die Gelenke nicht einrosten. Zum 30-jährigen Firmenjubiläum ging es mit der ganzen Belegschaft für ein verlängertes Gesundheitswochenende mit Ernährungsberater, Fango-Packungen und Mountainbike-Touren nach Venedig.

Als Selbstverständlichkeit gilt in vielen Betrieben das Bereitstellen von Getränken und in Betrieben, die Außenarbeiten verrichten, das zur Verfügung stellen von warmer, atmungsaktiver und regenfester Kleidung. Andere Firmen prämiieren das Gesundsein ihrer Angestellten mit einem finanziellen Anreiz oder entwickeln umfangreiche Sicherheits-Managementsysteme und erstellen regelmäßig Qualitätsberichte zur Arbeitssicherheit und Sauberkeit.

Arbeitsschutzmaßnahmen werden von der **Firma Ernst Kreuder GmbH & Co. KG** aus Mönchengladbach auf allen Baustellen mit größter Sorgfalt behandelt. Das Bauunternehmen schaffte es durch sein Managementsystem, das u. a. Maßnahmen zur Arbeitssicherheit einschließt, dass innerhalb von 25.000 Kolonnen-tagen keine ernsten Betriebsunfälle auftraten.

Die **Firma Hölscher Bauunternehmen** aus Duisburg prämiert das ganzjährige »Gesundsein«, indem jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin pro Monat, in dem er oder sie gesund bleiben, einen Punkt erhält. Dieser hat einen Wert von 5 Euro. Ist das Jahr herum, kann der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin zudem entscheiden, ob er oder sie sich Werkzeug oder auch qualitativ hochwertigere Arbeitsschuhe aussucht.

Viele Betriebe nehmen das Angebot der Handwerkskammern in Anspruch, die mit Unterlagen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen helfen.

Wieder andere wurden bereits von einer Krankenkasse wegen vorbildlicher Gesundheitsvorsorge ihrer Beschäftigten ausgezeichnet. So erhielt die **Firma Modellbau Hermann GmbH** in Siegen für ihre betriebliche Gesundheitsförderung von der IKK die Bonusurkunde der höchsten Stufe und einen Scheck über fast 5.000 Euro.

Die Firma **MBH Maschinenbau & Blechtechnik GmbH** aus Ibbenbüren bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfangreiches Programm zur Gesundheitsförderung. Dabei spielen die Führungskräfte der Firma eine wichtige Rolle. Sie werden im Unternehmen als Schlüsselfiguren für eine gute Arbeitsleistung und die Förderung von individuellen Stärken angesehen. Darüber hinaus gelten sie als Bindeglied zwischen dem Gesundheitsmanagement und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daher werden Führungskräfte trainings, Qualifizierungen und Fortbildungen bei eigenem Engagement des bzw. der Angestellten von dem Unternehmen voll unterstützt. Befindet sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Firma in einer persönlichen Krise oder hat starke Probleme, hält das Unternehmen verschiedene Instrumente vor, um diese zu stabilisieren und zu unterstützen. So gibt es im Unternehmen Beratungsangebote, Hilfe durch die Vermittlung von Beratungsfachdiensten und Wiedereingliederungsmaßnahmen.

### 6.3 Familie stützen

Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll die Möglichkeit verstanden werden, sich als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin eines Unternehmens zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen. Hierunter fallen zum Beispiel Aspekte wie familienfreundliche Arbeitszeiten

oder die Möglichkeit eine Teilzeitausbildung zu absolvieren.

Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt als eine wichtige gesellschaftspolitische Herausforderung und stellt hohe Ansprüche an Wirtschaftlichkeit und Organisationskultur eines Unternehmens.

Denn die Erfahrung zeigt, dass bei dem Versuch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Familie und Beruf zu erzielen, oft Schwierigkeiten auftreten, die täglich von neuem berücksichtigt werden müssen. Toleranz und Verständnis gegenüber den Angestellten ist erforderlich, will man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirklich meistern.

Kleine und mittlere Betriebe nehmen diese Herausforderung gerne an. Häufig sind gerade die inhabergeführten Handwerksbetriebe Familienbetriebe oder kommen aus einer Tradition eines Familienbetriebs und kennen damit genau die an dieser Stelle so wichtigen Spielregeln, um Familie und Betrieb »unter einen Hut zu bringen«. Auch weil kleine und mittelständische Betriebe auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind, kommen sie ihren Angestellten in vielen Fällen weit entgegen. Zudem verpflichtet oft allein das Selbstverständnis vieler Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber ein offenes Ohr zu haben, für die individuellen Bedürfnisse ihrer Angestellten.

Was die Flexibilität angeht, die Betriebshaberinnen und Betriebsinhaber von Handwerksbetrieben ihren Angestellten entgegen bringen, können sich Großunternehmen eine Scheibe abschneiden. Denn in kleinen und mittelständischen Betrieben wird die berufliche Weiterentwicklung der Angestellten auch mal um deren familiären Pflichten drum herum organisiert. Dienstpläne werden oft an die individuellen Bedürfnisse angepasst oder der Partner bzw. die Partnerin des Inhabers

[weiter auf Seite 38 ...](#)



# Mit Dom und Moschee

## Ein Unternehmer und ein Beispiel für erfolgreiche Integration.

Jochem Falkenhorst (53) ist ein typischer Kölner. Offen, freundlich, direkt, nie umständlich, lieber anpackend, denn bewegen möchte er schon etwas. Das war schon immer so, auch in Zeiten, als er noch Vertriebschef eines großen Dienstleisters war. Jetzt ist der Diplom-Ökonom Chef seines eigenen Unternehmens, der Gierlich Gebäudedienste, einer Traditionsfirma in Köln, die er übernommen hat. 77 Mitarbeiter zählte die Firma vor der Übernahme, und wer wollte, konnte bleiben. Heute sind es 87. »Es war und ist wichtig für mich«, sagt der neue Chef, »alle hier zu halten, ihnen eine Perspektive und eine Zukunft zu geben. Auch für die Zukunft der Firma ist es wichtig, immer wieder zufriedene Mitarbeiter zu haben. Bis wir in ruhigem Wasser segeln können, ist noch ein langer Weg und für Hilfestellungen sind wir alle sehr dankbar.« Die Mitarbeiterstruktur lässt sich durchaus als multikulturell bezeichnen. Aus Afrika oder dem Kaukasus, aus der Türkei, Italien, Polen oder dem Irak stammen viele seiner Angestellten. »Die Amtssprache«, sagt Falkenhorst leicht grinsend, »ist Kölsch.« Das heißt, man versucht die Kommunikation auf Deutsch zu gestalten und nur bei größeren Problemen einen Kollegen zu bitten, er möge doch bitte übersetzen. Integration ist für Falkenhorst keine einseitige Angelegenheit, man müsse Ängste auf beiden Sei-

ten abbauen, aufklären und vermitteln, sagt er. »Auch das Thema Religion wird bei uns nicht unterdrückt. Wir wünschen unseren Mitarbeitern auch zum Ramadan ein gesegnetes Fest und nehmen Rücksicht auf religiöse Gebräuche.« Das wissen die Mitarbeiter zu schätzen, dass man ihre Kultur ernst nimmt, dass man sich interessiert zeigt. Und so verwundert es auch nicht, dass Jochem Falkenhorst auch im Beirat der Türkisch-Islamischen Union (DITIB) in Köln ist, einem eingetragenen Verein, der sich um Integrationsprojekte oder den Moscheebau kümmert. Das sei ein offener Kreis, sagt er, in dem auch Probleme angesprochen werden, in dem alle Beteiligten das Projekt Integration erfolgreich gestalten wollen. Falkenhorst plädiert für einen offenen und herzlichen Umgang, und manchmal, so findet er, reiche es schon aus, sich selbst mal etwas humorvoller zu betrachten: »Ich bin ja auch ein Migrant, und erst mit fünf Jahren nach Köln gezogen. Vorher lebte ich in Bitburg.«

### ZUR PERSON

Name: Jochem Falkenhorst

Ort: Köln

Beruf: Ökonom und Unternehmer

Ausgleich: Karneval und Fitness

Motto: Engagement bedeutet Herzlichkeit

bzw. der Inhaberin kümmert sich im Notfall um den Nachwuchs der Angestellten, wenn die KiTa streikt o. ä. In vielen Betrieben sind mittlerweile Gleit- und Vertrauensarbeitszeiten möglich oder es gibt großzügige Freistellungsregelungen. Einige Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen vereinbaren mit ihren Angestellten individuelle Arbeitszeiten.

Frau Feldotto, Inhaberin des **Friseursalons Stilo** in Verl, reagiert sehr flexibel und verständnisvoll auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und die entsprechenden Bedürfnisse ihrer Angestellten, die alle Kinder haben oder Angehörige pflegen müssen. Dienstpläne werden den individuellen Bedürfnissen angepasst und auch die berufliche Weiterentwicklung wird mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützt und um die familiären Pflichten herum organisiert. In Notfällen, wie beispielsweise beim KiTa Streik, wurde die Kinderbetreuung von der Chefin organisiert. Frau Feldotto wurde aufgrund ihres familienfreundlichen Engagements Preisträgerin der Initiative »Lokales Bündnis für Familie« im Kreis Gütersloh 2009.

Auch Frau **Martina Herbst** aus Herzogenrath bietet den Mitarbeiterinnen ihrer Gebäudereinigungsfirma aufgrund sehr flexibel zu gestaltender Arbeitszeiten in hohem Maße die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinen. Aus eigener Erfahrung kann sie die Schwierigkeiten alleinerziehender Mütter verstehen und steht ihnen besonders offen und flexibel gegenüber.

In der Firma **MBH Maschinenbau & Blechtechnik GmbH** aus Ibbenbüren wird der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin als soziale Einheit mit seiner bzw. ihrer Familie gesehen, für die sich das Unternehmen verantwortlich fühlt. Aus diesem Grund bietet der Betrieb viele familienfreundliche Angebote an: So kann zum Beispiel ein Menü für die Familie aus dem betriebseigenen Bistro mit nach Hause genommen werden. Zudem werden regelmäßig Familientage durchgeführt.

Die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können flexibel gestaltet werden. Die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten hinsichtlich Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen führen zu Teilzeitmodellen oder individuellen Arbeitszeiten, so dass die Angestellten während ihrer Arbeitszeit »den Rücken frei« haben.

Es gibt noch unzählige weitere Beispiele für die Familienfreundlichkeit von Handwerksbetrieben:

Der **Bäckereibetrieb Kleinespel & Imping GmbH & Co. KG** aus Dorsten unterstützt seine Angestellten durch einen Zuschuss für die Kindergartenbeiträge und trägt zur Altersvorsorge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

Auch die **Tischlerei Heinz Hemker** aus Steinfurt setzte bislang eine Vielzahl von Aktivitäten zur Familienfreundlichkeit um. U. a. informiert die Firma ihre Beschäftigten über die Pflege von Angehörigen oder initiiert die Erprobung einer flexiblen Kinderbetreuung in bestehenden Kindertagesbetreuungseinrichtungen im Gewerbegebiet »Sonneschein/Steinfurt«.

Der Frage der Kinderbetreuung zur Unterstützung der Beschäftigten widmet sich zum Beispiel auch der **Friseursalon Brüggemann** aus Münster, der durch den pensionierten Ehemann der Inhaberin für die Betreuung der Kinder der Beschäftigten im Alter zwischen 1–12 Jahren sorgt.

#### 6.4 Vielfalt nutzen – interkulturelle Offenheit

Vielfalt hat mehrere Aspekte: Alter, Geschlecht, kultureller Hintergrund oder Religion. Das Handwerk hat eine Pionierstellung was die berufliche Integration von Zuwanderern angeht und fungiert damit als Vorbild für andere Branchen.

Gerade kleine und mittelständische Handwerksbetriebe sind durch das Ausbleiben qualifizierter Nach-



wuchs- und Fachkräfte tagtäglich aufgefordert, sich um alle Gruppen von Erwerbspersonen zu bemühen. Dazu gehören ältere Beschäftigte ebenso wie Migrantinnen und Migranten.

Handwerksbetriebe haben weitreichende Erfahrungen, wenn es darum geht, Menschen aus anderen Kulturkreisen oder einer anderen Religion zu begegnen und für ein gutes Miteinander zu sorgen.

Doch nicht nur »aus der Not heraus«, die sich aus dem Fachkräftemangel ergibt, bemüht sich das Handwerk um Diversity. Mittlerweile haben viele Handwerksbetriebe die Chancen der kulturellen Vielfalt erkannt. Sie wissen, dass Migrantinnen und Migranten wertvolle Kenntnisse mit sich bringen, um zum Beispiel neue Kundengruppen anzusprechen. Außerdem honoriert die Öffentlichkeit Unternehmen, die sich für Vielfalt einsetzen, sodass einige Betriebe eine Imageaufwertung erfahren. Zudem merken Betriebe, dass Vielfalt (Diversity) im Unternehmen die Leistungsfähigkeit und Kreativität der Beschäftigten steigert.

Gerade kleine und mittelständische Handwerksbetriebe sind auf eine funktionierende Mitarbeiterbindung angewiesen, um die Fluktuationsrate von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gering zu halten. Wenn sich die Angestellten verstanden und »zu Hause« fühlen, bleiben sie dem Unternehmen in der Regel länger treu.

Besonders engagiert für die Integration von Migrantinnen und Migranten zeigt sich zum Beispiel die **Gebäudereinigungsfirma Friedrich Gierlich GmbH & Co. KG** aus Köln. Das Unternehmen stellte eine Integrationsbeauftragte als Ratgeberin in allen Lebenslagen ein, darunter zu den Themen Arbeitsrecht, Unterstützung bei familiären Schwierigkeiten, kulturelle Förderung, Unterstützung beim Kontakt zu Behörden etc. Das Unternehmen initiiert auch Türkisch-Deutsche

Feste und ist aufgrund seines Engagements Preisträger des Wettbewerbs »Vielfalt gewinnt! 2009«.

So wie die Firma Friedrich Gierlich GmbH & Co. KG können noch zahlreiche andere Handwerksbetriebe genannt werden, die sich um interkulturelle Offenheit und Integration bemühen.

So zum Beispiel der Betrieb von **Maler- und Lackierermeister Dietmar Ahle**. Toleranz gegenüber Andersgläubigen ist für den Unternehmer eine Selbstverständlichkeit. Mit seinen Auszubildenden besuchte er an einem Freitagnachmittag die Moschee in Paderborn. Die Firma hat einen Auszubildenden türkischer Abstammung, der seinen Kollegen den islamischen Glauben näher bringen will, um den interkulturellen Dialog zu fördern. Und dies funktioniert am besten und anschaulichsten in der Moschee.

## 6.5 Begabte fördern

Die kontinuierliche Weiterbildung von Beschäftigten gehört für viele kleine und mittelständische Betriebe zu den wichtigsten Unternehmensaufgaben. Viele Handwerksbetriebe wissen, dass sie auf diese Weise wettbewerbsfähig bleiben können. Doch auch auf die Gefahr hin, dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin den Betrieb irgendwann verlässt, ist es für viele Betriebe selbstverständlich, ihre Angestellten zu fördern und zu unterstützen. Einige Betriebe richten feste Seminartage für ihre Beschäftigten ein oder entsenden ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fortbildungslehrgängen, wie die **Gerüstbauer-Firma Elbers GmbH** aus Kranenburg und zahlreiche andere Handwerksunternehmen. Andere Unternehmen unterstützen ihre Auszubildenden bei der Verkürzung ihrer Lehrzeit oder ermutigen sie zur Teilnahme an Wettbewerben wie den »Leistungswettbewerb des Deutschen Hand-

werks« oder »Die gute Form im Handwerk – Handwerker gestalten« oder »DesignTalente Handwerk NRW«.

So konnten zum Beispiel zwei Auszubildende der Firma **Holzbau GmbH** aus Overath den Sieg im Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks auf Landes- bzw. Kammerebene erringen und mehrere Auszubildende als Jahrgangsbeste mit Urkunden ausgezeichnet werden. Darüber hinaus absolvieren zwei der zurzeit fünf Auszubildenden der Firma ein duales Studium.

Bereits viele Auszeichnungen beim »Fest in Gold« haben die Auszubildenden der Firma »**Der Schmuckdokter**« in Köln gewonnen. U. a. gab es 2005 und 2007 einen Kammersieger.

In der Firma **Goebel & Wirges Elektro-Service AG** in Köln können Auszubildende ihre Prüfung vorziehen oder zeitnah im Anschluss an die Ausbildung in die Meistervorbereitung wechseln. So hat ein ehemaliger Auszubildender der Firma seine Prüfung als Innungsbester abgeschlossen und ist heute als Meister tätig.

Wieder andere Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber sehen finanzielle Vorteile bzw. Sachleistungen für gute Auszubildende vor oder verteilen den Titel »Auszubildender des Monats«, wie das Beispiel der Firma **Tenbrink Objekteinrichtungen GmbH** aus Stadtlohn zeigt. Hier bekommt der »Lehrling des Monats« sogar einen neuen Fiat 500 kostenlos gestellt und einen Parkplatz neben dem Chef dazu.

Dass sich gerade das Handwerk in der Begabtenförderung engagiert, zeigt auch die in Berlin ansässige Stiftung für Begabtenförderung im Handwerk e.V. Begabte Gesellen und Gesellinnen sollen ihre Leistungen im Rahmen von Berufswettbewerben unter Beweis stellen können und die Möglichkeit haben, sich durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu Führungskräften im Handwerk zu entwickeln.

## 6.6 Mitarbeiter/innen am Betrieb beteiligen

Viele Inhaberinnen und Inhaber von kleinen und mittelständischen Unternehmen besitzen eine Vorbildfunktion gegenüber ihren Angestellten. Für sie ist es selbstverständlich, die eigenen Werte tagtäglich im Betrieb vorzuleben. Werden diese ideellen Werte gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festgelegt, kann dies den Zusammenhalt der Belegschaft sowie deren Engagement fördern. Viele Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber übertragen ihren Angestellten deshalb unternehmerische Verantwortung. Das führt dazu, dass sich jeder Einzelne mit dem Betrieb identifizieren kann.

Einige Handwerksbetriebe unterstützen dieses Zusammengehörigkeitsgefühl durch das Verteilen einheitlicher Arbeitskleidung, die für die Kundschaft einen Wiedererkennungswert hat. Andere Betriebe lassen sogar den Namen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin auf die Kleidung drucken. So löst sich die Anonymität bei den Kundinnen und Kunden auf und der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin steht mit seinem bzw. ihrem Namen für die erbrachte Leistung.

Das **Bauunternehmen Hölscher** in Duisburg hat ein betriebliches Vorschlagswesen entwickelt, das die Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern soll. Oftmals haben die Angestellten gute Einfälle, wie im Betrieb die alltägliche Arbeit vereinfacht werden kann. Die Vorschläge werden schriftlich formuliert, ausgewertet, genehmigt und wenn möglich sehr zeitnah umgesetzt. Am Ende des Jahres wird auf der alljährlichen Weihnachtsfeier »Der Mitarbeiter mit der besten Idee« mit einem Geschenk honoriert.

Auch durch materielle Anreize in Form von erfolgsabhängigen Vergütungen oder einer Gewinnbeteiligung fördern einige Handwerksunternehmen das unternehmerische Denken und Handeln ihrer Beschäftigten. Es gibt zum Beispiel Betriebe, bei denen die Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter für den gesamten Auftrag verantwortlich sind, alle Zahlen kennen etc. Hier spielt die Transparenz eine große Rolle. Wenn der Betrieb den Auftrag positiv abschließen konnte, wird zum Beispiel 40 Prozent des Gewinns an die an dem Auftrag beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschüttet. Die **Gerüstbauer-Firma Kampa GmbH** in Köln beteiligt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den erzielten Gewinnen der Firma. Die Angestellten haben die Wahl zwischen einer finanziellen Gewinnbeteiligung oder einem Freizeitausgleich.

Auch die Firma **Stromberg Gerüstbau GmbH & Co. KG**, das **Hölscher Bauunternehmen** sowie **zahlreiche weitere Handwerksbetriebe** beteiligen ihre Beschäftigten durch die Ausschüttung von Prämien am Erfolg des Unternehmens.

Hervorzuheben ist auch die Firma **Team Steffen AG** in Alsdorf, die im Bereich der Gebäude- und Industrietechnik tätig ist. Das Unternehmen weist eine sehr gute, transparente und innovative Unternehmensführung auf. Dafür erhielt das Unternehmen 2010 die Auszeichnung »excellente Wissensorganisation« vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technik. Die Firma hat eine Buchserie über gute Unternehmensführung herausgegeben, die eine hervorragende praxisnahe Anleitung bietet.

## 6.7 Chancengleichheit erreichen

Die Perspektiven für eine Chancengleichheit im Handwerk stehen gut. Beispielsweise bemühen sich Betriebe aus traditionell männergeprägten Berufen schon lange um weiblichen Nachwuchs. Auch ist das Handwerk dafür bekannt, dass es Praktikumsplätze und Ausbildungsstellen für gering qualifizierte oder sozial schwache Menschen zur Verfügung stellt und auch Schülerinnen und Schülern von Förderschulen Ar-

beitsmarktchancen bietet. Auch ältere Erwerbspersonen spielen für das Handwerk eine wichtige Rolle und rücken aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels vermehrt in das Visier der Betriebe.

Im Gegensatz zu Großunternehmen haben kleine und mittlere Betriebe kaum die Möglichkeit durch aufwendige Bewerbungsverfahren nur die besten Köpfe des Landes für sich als Nachwuchs zu akquirieren. Handwerksbetriebe orientieren sich stattdessen breiter und ziehen auch Menschen mit Behinderungen oder weniger qualifizierte Jugendliche bei der Nachwuchswerbung ein. Der Beitrag des Handwerks zur Steigerung der Chancengleichheit im Land ist dadurch enorm groß. Dies muss von Politik und Gesellschaft entsprechend gewürdigt werden. Auf diese Weise könnte es in Zukunft noch mehr vorbildliche Betriebe wie den von **Sebastiana Marchionna** geben. Frau Marchionna ist Schneiderin in Moers und Lehrlingswartin im Kreis Wesel. In ihrem Betrieb bildet sie immer wieder auch jugendliche Migranten aus. Zudem engagierte sie sich 20 Jahre lang im Internationalen Kulturkreis Moers (IKM).

In dem **Lackier- und Karosseriefachbetrieb Katzenburg und Klein GmbH** in Köln finden neben Jugendlichen aus Sonder- bzw. Förderschulen insbesondere auch Jugendliche mit Migrationshintergrund eine Ausbildungschance. Der Betrieb wurde für sein Engagement für den Titel »Top-Ausbildungsbetrieb 2009« nominiert.

Natürlich sind dies nur einige Beispiele für vorbildliches soziales Verhalten. Sie sollen stellvertretend für die vielen anderen Handwerksbetriebe stehen, die sich ebenfalls mit Herz und Seele für Integration und Chancengleichheit im Beruf einsetzen.

## 7. Soziale Verantwortung als strategisches Ziel der Unternehmensführung

Gesellschaftliches Engagement und unternehmerische Interessen sind in der Regel gut miteinander vereinbar, da auf diese Weise Imagepflege und positives Marketing betrieben werden kann. Für viele inhabergeführte Handwerksbetriebe stand diese Verbindung bislang jedoch nicht im Vordergrund. Selten wurde das für Betriebsinhaberinnen und -inhaber als selbstverständlich geltende soziale Engagement tatsächlich zu Werbezwecken eingesetzt.

Heute rückt das gesellschaftliche Engagement insbesondere durch die Medien immer mehr in die Öffentlichkeit. Wissenschaft, Politik, andere Organisationen etc. beschäftigen sich mit dem Thema. Auch die Kundschaft hat dahingehende Ansprüche entwickelt, wodurch CSR gut zu Werbezwecken genutzt werden kann.

Ein weiterer Punkt: Gerade kleine und mittlere Handwerksbetriebe wissen, dass eine Vertrauensbasis zwischen ihnen und ihren Angestellten wichtig ist für eine gute Entwicklung des Unternehmens. Der Erfolg des Unternehmens hängt unter anderem von der Motivation der Beschäftigten ab. Wenn der Betrieb wachsen soll, muss man sich auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlassen und ihnen mehr Aufgaben übertragen können.

Die Beschäftigten sind nur dann motiviert, wenn sie sich mit dem Unternehmen identifizieren können und hinter der Unternehmensphilosophie stehen. Für sie ist es wichtig, dass der Betrieb sich an Vereinbarungen hält und ihnen mit bestimmten Abmachungen entgegen kommt. Hierunter fallen die Einhaltung der Arbeitsgesetze, Vorschriften (Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz), die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und das Ermöglichen der beruflichen Entwick-

lung der einzelnen Beschäftigten. Als Belohnung erhält die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber neue Geschäftsideen, Einsatz, Treue von den Beschäftigten. Zudem stellt sich immer wieder heraus, dass motivierte Angestellte gut für das Image des Betriebs sind.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen Probleme meist vor dem Chef, da sie vor Ort auf der Baustelle bzw. nah am Kunden arbeiten. Herrscht in dem Betrieb ein gutes Arbeitsklima, das den Beschäftigten ermöglicht Vorschläge und Kritik zu äußern, kann dies zu einer besseren Entwicklung des Unternehmens führen.

Das soziale Engagement in der eigenen Gemeinde kann dazu dienen, Netzwerke und Beziehungen zu anderen Unternehmen oder Meinungsführerinnen und -führern zu knüpfen. Auch Vorteile bei der Nachwuchswerbung sind möglich.

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) hat im Auftrag der Bertelsmann Stiftung eine Befragung von 175 Betrieben aus ganz Deutschland durchgeführt, die sich für den »Handwerks-Preis 2005« beworben haben. Die Befragung zeigt, dass die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur einen erheblichen Wettbewerbsvorteil im deutschen Handwerk mit sich führt. Laut Bertelsmann Stiftung sind Unternehmen, die sich gesellschaftlich stark engagieren, auch wirtschaftlich erfolgreich.

Weitere Informationen zur Studie sind zu finden unter [www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de) (im Download-Bereich).



## CSR als Unternehmensstrategie im Überblick:

### Ziel:

- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.

### Einzelne Vorteile für das Unternehmen:

- Maßnahmen und Aktionen sind unternehmerisch sinnvoll.
- Gesellschaftliche Anerkennung in der Öffentlichkeit steigt/ Wachsende Kundenzufriedenheit.
- Positive Auswirkungen auf das Betriebsklima: Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen steigen.
- Durch das Engagement kommt man viel mit jungen, oft auch verantwortungsbewussten Menschen in Kontakt (potentieller Nachwuchs), z. B. bei der Freiwilligen Feuerwehr.
- Eigenes Unternehmensprofil entsteht, das sich von anderen auf dem Markt unterscheidet.

## Handlungsempfehlungen:

- Die Öffentlichkeit über das eigene gesellschaftliche Engagement in Kenntnis setzen.
- Partnerschaft mit ähnlich gesinnten Betrieben eingehen. Folge: Mehr Aufmerksamkeit, persönliches Engagement bekommt höheren Stellenwert.
- Teilnahme an Wettbewerben, z. B. Initiative »Freiheit und Verantwortung«. Die Initiative vergibt bundesweit jährlich den Preis in den Kategorien kleine, mittlere und große Unternehmen. Mit den Preisen wird herausragendes, nachahmenswertes und nachhaltiges gesellschaftliches Engagement von Unternehmen gewürdigt. [www.freiheit-und-verantwortung.de](http://www.freiheit-und-verantwortung.de).
- Auf sich aufmerksam machen durch die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Einrichtungen und Organisationen.

## 8. Offener Anhang mit engagierten Handwerksbetrieben aus NRW

Die in diesem Report genannten Betriebe sind nur ein sehr kleiner Ausschnitt der gesellschaftlich engagierten Handwerksbetriebe. Der Westdeutsche Handwerkskammertag ist auf die in dieser Publikation exemplarisch aufgeführten Betriebe über eine Umfrage unter nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen aufmerksam gemacht worden.

Weitere Handwerksbetriebe, die gerne in Zusammenhang mit diesem CSR-Report genannt werden möchten, können sich auf der Website zu diesem Report eintragen und so in einer Online-Liste erscheinen. Die Internetadresse lautet:

[www.handwerk-nrw.de/CSR](http://www.handwerk-nrw.de/CSR)

IMPRESSUM:

Herausgeber: Westdeutscher Handwerkskammertag | Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf | [www.handwerk-nrw.de](http://www.handwerk-nrw.de)

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volksw. Reiner Nolten

Ansprechpartner: Dipl.-Kfm. Andreas Oehme | Telefon: (02 11) 30 07-735 | E-Mail: [andreas.oehme@handwerk-nrw.de](mailto:andreas.oehme@handwerk-nrw.de)

Autoren: Carmen Pinger, Dr. Stefan Rensch (S. 10/11, 14/15, 18/19, 22/23, 25/26, 30/31, 36/37)

Fotos: Rolf Göbels

Layout: Peter Luttke





WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG

