

WERTSCHÄTZUNG



INHALT _____

4

EDITORIAL



6

DENKANSTÖSSE ZUR
WERTSCHÄTZUNG



8

WERTSCHÖPFUNG DURCH
WERTSCHÄTZUNG

14

BAUSTEIN EINER
LEBENS-GRUNDHALTUNG



17

FRAUEN-POWER



28

ERFOLGSREZEPT?
GUTE BEZIEHUNGEN!



30

FREUDE AM KOCHEN



32

GEMEINSAM INNOVATIV



34

„VERNÜNFTIG MIT DEN
LEUTEN UMGEHEN“



37

WERTSCHÄTZUNG
FÜR DIE DUALE AUSBILDUNG



44

ÜBER OWL, HEIMATGEFÜHL UND
DEN WERT VON FÜRSORGE UND
ENGAGEMENT IN DIESER ZEIT

51

MOMENTE DER
WERTSCHÄTZUNG

55

GESUNDES WACHSTUM
UND EIN GUTES ERGEBNIS
GESCHÄFTSZAHLEN 2019

69

BERICHT DES
AUFSICHTSRATES

70

GREMIEN

73

IMPRESSUM

74

STANDORTE UND TEAMS



”

Weniger
werten
und
mehr
wertschätzen
führt
zum
Mehrwert
für
alle.

“

PETER F. KELLER

Sehr geehrte Kunden und
Geschäftsfreunde, liebe Mitglieder,

aus der Perspektive „Mai 2020“ erscheint das Jahr 2019 wie aus einer anderen Zeitrechnung. Die ersten Monate des Jahres 2020 haben eindringlich gezeigt, wie schnell sich das Leben innerhalb kürzester Zeit verändern kann. In nur wenigen Wochen hat sich das Coronavirus verbreitet und konfrontiert uns und die ganze Welt seitdem mit noch nie dagewesenen Herausforderungen. Wir alle sind aus dem gewohnten Rhythmus gerissen worden und mussten uns von jetzt auf gleich auf eine völlig neue Situation einstellen: Kontaktverbot, Abstand halten, Hygienevorschriften, die vorübergehende Stilllegung des öffentlichen Lebens und großer Teile der Wirtschaft und die Ungewissheit, was die Zukunft bringt. Themen, die gestern noch wichtig waren, finden seitdem plötzlich keine große Aufmerksamkeit mehr. Werte, die lange nicht zählten, rücken wieder in den Vordergrund. „Wir bleiben zu Hause“ ist nicht nur ein Bekenntnis, sondern auch Ausdruck für ein neues Gemeinschaftsgefühl.

Auch in der VerbundVolksbank OWL bestimmte plötzlich Corona die Tagesordnung mit: Wie schützen wir unsere Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer Ansteckung? Welche Vorkehrungen müssen wir treffen, damit die Bank in dieser herausfordernden Zeit für ihre Mitglieder und Kunden persönlich erreichbar und ein verlässlicher Partner bleiben kann? Videoberatung, Telefon-Banking, Online-Banking oder kontaktloses Bezahlen – all diese Themen bekamen praktisch über Nacht eine noch größere Bedeutung und wurden zu wertvollen Bestandteilen unseres Alltags.

Eines zeigt die Corona-Pandemie aber auch: Unsere genossenschaftlichen Werte sind zeitlose Werte, die sich gerade in Krisen bewähren und auf die man Zukunft bauen kann. Wieder einmal haben sie Hochkonjunktur: Selbsthilfe, Selbstverantwortung, Solidarität, gemeinsam etwas erreichen, gemeinsam stark sein – im Sinne der genossenschaftlichen Grundüberzeugung „Was einer allein nicht schafft, das vermögen viele“. Ein Prinzip, das nicht genug Wertschätzung erfahren kann.

„Wertschätzung“ – so lautet das Motto dieses Jahresberichtes 2019, der den Blick nicht nur auf gute Zahlen, sondern auch auf einen „wertvollen Schatz“ lenken soll. Wertschätzung bedeutet weit mehr als Höflichkeit oder Freundlichkeit, sie ist die Basis für unseren unternehmerischen Erfolg, für die erfolgreiche Zusammenarbeit des fast 1.000-köpfigen Teams der VerbundVolksbank OWL und die guten Beziehungen zu Ihnen, unseren Kunden und Mitgliedern. Auf den folgenden Seiten lesen Sie, was Menschen und Unternehmen in OWL mit Blick auf Wertschätzung bewegt und wie sie Wertschätzung leben und erlebbar machen. Viel Spaß beim Lesen!

Wertschätzung bedeutet auch, Danke zu sagen. Ein großer Dank gilt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Geschäftsjahr 2019 wieder Großartiges für die Bank und damit für Sie, unsere Kunden und Mitglieder, geleistet haben. Im Namen der Geschäftsleitung und des gesamten Teams der VerbundVolksbank OWL bedanke ich mich aber auch ganz besonders bei Ihnen für Ihr Vertrauen und die Wertschätzung, die Sie unserem Haus und den Menschen in unserer Bank entgegenbringen.

Bleiben Sie und Ihre Familien gesund
und passen Sie gut auf sich auf!

Ihr
Angar Kater

Denkanstöße zur Wertschätzung

Wertschätzung bedeutet immer auch eine positive Kommunikation auf zwischenmenschlicher Ebene.

Wertschätzung ist ein Grundbedürfnis des Menschen.

Wertschätzung ist zweckfrei und steht dafür, jeden Menschen in seiner Individualität und Würde voraussetzungslos zu achten.

Der Charakter eines Menschen zeigt sich auch daran, wie er andere behandelt, von denen er nichts zu erwarten hat.

Wertschätzung lässt Verbundenheit und Vertrauen wachsen.

Wer Wertschätzung erfährt, wird von anderen geachtet und respektiert.

Wertschätzung kommt von Wert und Schätzen.

Wertschätzung eines Menschen bedeutet, den ihm innewohnenden Wert anzuerkennen und zu respektieren.

**WERTSCHÄTZUNG
MACHT MENSCHEN
GLÜCKLICH UND GESUND
UND UNTERNEHMEN
ERFOLGREICH.**

Wertschätzung ist eine Herzens- und Geisteshaltung, die immer auch den Menschen sieht und nicht nur dessen Ertrag.

Wer Wertschätzung ausdrückt, schätzt sich selbst mehr wert und hat ein gesundes Selbstwertgefühl.

Wertschätzung ist ein Schlüssel zu einem nachhaltigen Leben.

Wertschätzung muss nicht nur über Worte funktionieren.

**WERTSCHÄTZUNG
GEHÖRT IN DER ARBEITSWELT
ZUR GESUNDEN
UNTERNEHMENSFÜHRUNG
DAZU.**

**Wertschätzung ist
stets individuell.**

Wertschätzung ist eine Haltung, die man
lernen kann, wenn man will.

Wertschätzung macht stark.

**ETWAS WERTZUSCHÄTZEN,
BEDEUTET, ES POSITIV ZU
BEWERTEN, ES ZU RESPEKTIEREN
UND ES MIT EINZUBEZIEHEN.**

Respekt bedeutet auch das
Schätzen von Tieren und Natur.

In Wertschätzung steckt Schatz.

*Wertschätzung ist eines der
wichtigsten Geschenke, das man
einem Menschen machen kann.*

**Wertschätzung schafft eine Kultur der Begegnung,
in der die Fähigkeiten und Fertigkeiten aller Beteiligten
wahrgenommen und gebraucht werden.**

*Wer Wertschätzung erhält,
verändert sich.*

Wertschätzung drückt sich mit
Wohlwollen, Empathie, Freundlichkeit und
Interesse aus – und zwar gegenüber sich
selbst, den Mitmenschen, der Umwelt,
den Lebensmitteln und den Gegenständen.

**Um Wertschätzung zu
kommunizieren, reichen oft
schon kleine Gesten.**

Der Mensch möchte anerkannt und
geliebt werden, so wie er ist!

Wertschätzung und Respekt
bedeuten, auch Vorbild
für andere zu sein.

Ein wertschätzendes
Verhalten akzeptiert,
dass Menschen Fehler
machen dürfen und
daraus lernen.



Wertschöpfung durch Wertschätzung

„Wertschöpfung durch Wertschätzung“ ist zum Prinzip in der VerbundVolksbank OWL geworden. Im Interview spricht die Geschäftsleitung darüber, wie sie Wertschätzung versteht, welche Meilensteine 2019 maßgeblich waren und wie die Bank in der Corona-Zeit agiert ...

Herr Käter, was verstehen Sie unter Wertschätzung im Kontext der Bank?

Ansgar Käter: Wertschätzung ist das Ergebnis der Art und Weise, wie wir uns im Arbeitsalltag begegnen. Welchen Respekt bringt man seinem Gegenüber für seine Fragen, Ansichten, Ideen und Gefühle entgegen? Welche Chancen räumt man ihm zur Mitgestaltung ein? Welche Anerkennung erhält die oder der andere für die eigene Tätigkeit?

Was begeistert Sie an dem Thema Wertschätzung?

Ansgar Käter: Ich bin fest davon überzeugt, dass Wertschätzung die wichtigste Triebkraft für unsere Unternehmenskultur ist, um im Team die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu meistern. Wertschätzung schafft Wertschöpfung. Ein gegenseitiger kooperativer, respektvoller und wertschätzender Umgang untereinander ist die Grundlage, damit wir mit und für unsere Kunden wirtschaftlich erfolgreich sind.

Es heißt, nur wenn alle Führungskräfte an einem Strang ziehen, lässt sich Wertschätzung auf allen Ebenen eines Unternehmens etablieren. Wie haben Sie das Thema Wertschätzung in der VerbundVolksbank OWL positioniert?

Ansgar Käter: Anfang 2019 hatten wir uns im Kreis der Führungskräfte zu unserer ersten „Führungskräftekonferenz“ getroffen. Das wichtigste Ergebnis daraus war die Begeisterung aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer für das Prinzip der „Wertschöpfung durch Wertschätzung“, über dessen – auch betriebswirtschaftliche – Wirkungskraft eine Mitarbeiterin der Hotelkette Upstalsboom bei dieser Veranstaltung sehr überzeugend berichtet hat. Alle Führungskräfte waren sich danach einig, dass in dem Prinzip „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ ein echter Erfolgsfaktor liegt und dass wir dieses Prinzip jeden Tag aufs Neue in der Bank erlebbar machen können und wollen.

Herr Hagemeyer, was hat aus Ihrer Sicht Respekt mit Wertschätzung zu tun?

Uwe Hagemeyer: Wertschätzung beginnt mit Respekt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben umfassende Vorstellungen, Emotionen und Erwartungen, wie sie als Mensch und nicht nur als Kompetenzträger oder Aufgabenadressat arbeiten und behandelt werden wollen. Auch wie sie ihre Arbeitsergebnisse und ihren Erfolg erzielen möchten, wollen sie selbst gestalten. Respekt bedeutet, die Einzelne oder den Einzelnen in dieser umfassenden Rolle zu sehen, zu akzeptieren und mitgestalten zu lassen.

Herr Käter, warum verbinden Sie mit Wertschätzung Anerkennung?

Ansgar Käter: Menschen wollen erfolgreich sein und geschätzt werden. Wer seine Ziele erreicht und dabei Anerkennung für das Ergebnis und den selbst gestalteten Weg dorthin von anderen Menschen – von Kunden oder aus dem Kollegenkreis – erfährt, ist meistens nicht nur froh und glücklich darüber, sondern auch motiviert. Anerkennung in Form von Signalen des Umfeldes dokumentiert, dass das Ergebnis der eigenen Anstrengungen gesehen und anerkannt wird. Das kann ein freundliches Dankeschön im Alltag sein, ein Lob oder die Wahrnehmung von außergewöhnlichen Leistungen.

Herr Dr. Keine, Sie bringen den Begriff Fairness mit Wertschätzung zusammen. Warum?

Dr. Friedrich Keine: Wertschätzung, die über einen längeren Zeitraum Bestand haben soll, erfordert Fairness. Konkret bedeutet dies, die Belange und die Position des Partners – sei es Kunde, Kollege oder Mitarbeiter – zu erkennen, zu erfragen und in eine Abwägung mit den eigenen Interessen zu bringen. Die Nutzung eines kurzfristigen Vorteils ist hier kontraproduktiv. Sportlich steht Fairness für gleiche Rahmenbedingungen

im Wettkampf, für gleiche Regeln, für gemeinsame Werte. Im geschäftlichen Alltag zeigt sich für mich Fairness in einem abgewogenen, gleichwertigen Geben und Nehmen; mal stehen Situation und Argumentation des Partners im Vordergrund, mal müssen eigene Interessen stärker gewichtet werden. Wenn es gelingt, dass beide Parteien im Umgang miteinander ihre Position richtig bewertet, das heißt fair, wiederfinden, dann wird Wertschätzung gelebt.

Herr Sievert, wie viel Vertrauen steckt in Wertschätzung?

Frank Sievert: Vertrauen ist für mich die Basis eines guten Miteinanders und einer von Wertschätzung geprägten Zusammenarbeit. Das habe ich selbst so in meiner bisherigen Laufbahn erlebt. Vertrauen motiviert und bestärkt darin, eigeninitiativ und unternehmerisch zu handeln und damit auch eine gewisse Art von Freiheit zu leben. Wo Vertrauen erlebbar wird, herrscht auch eine andere Ebene der Kommunikation. Vertrauen fördert ein offenes und ehrliches Miteinander, man bringt gerne seine Ideen ein und steht dafür ein. Dies alles sind wichtige Werte, um erfolgreich in der Netzwerkorganisation unserer Bank im Team zusammenzuarbeiten. In diesem Sinne haben wir als Führungskräfte der Bank eine wichtige Aufgabe, nämlich Vertrauen zu geben und auch anzunehmen und so ein wertschätzendes Miteinander zu fördern.

Herr Vogt, Interesse erzeugt Wertschätzung ...

Günter Vogt: Wertschätzung funktioniert nicht ohne Interesse. Dabei kann Interesse vieles sein – ein freundliches Lächeln, eine einladende Geste, ein längerer Blickkontakt, Vorschläge anzuhören und jemand in die eigenen Entscheidungen einzubeziehen, eine andere Meinung zu hören, die Hand zu geben, eine Leistung oder einen Fortschritt anzuerkennen, zuzuhören, anspruchsvolle Aufgaben zu übertragen und Vertrauen entgegenzubringen, den Mitarbeiter bei seinem Namen zu nennen, Feedback zu geben oder Fragen zu stellen. Es geht oft um einfache Dinge, die „in der Tat“ kraftvoll Wirkung entfalten.

Mut und Wertschätzung – wie passt das zusammen, Herr Breitschuh?

Axel Breitschuh: Wertschätzung macht Mut und Mut braucht Wertschätzung. Wer sich anerkannt und geschätzt fühlt, wird offener und mutiger, Neues auszuprobieren und auf das, was daraus entsteht, zu vertrauen. Wenn man neuen Ideen mit Wertschätzung begegnet und gleichzeitig den Mut hat, vielleicht auch ungewöhnliche Wege zu beschreiten, ist der Boden für nachhaltiges Wachstum und echte Innovationen bereitet.

Herr Rawert, Sie haben sich für Empathie im Kontext von Wertschätzung entschieden. Was bedeutet Empathie für Sie?

Karl-Heinz Rawert: Empathie bedeutet für mich, sich in die Vorstellungswelt eines anderen Menschen hineinversetzen zu können. Das heißt, den anderen zu

verstehen, den Blickwinkel zu wechseln, Verständnis zu zeigen und so sein Urteilen und Empfinden nachzuvollziehen. Empathie heißt für mich, in einem Gespräch den anderen Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und zugewandt zu sein, ihn anzuerkennen und damit Wertschätzung entgegenzubringen.

Herr Hagemeyer, blicken wir kurz auf das Jahr 2019: Das Großprojekt des vergangenen Jahres war die Umstellung auf das neue Bankenverfahren agree21 Anfang April 2019 ...

Uwe Hagemeyer: Ja, die sogenannte IT-Migration war sowohl in der Vorbereitung als auch in der Umsetzung und der Nachbereitung eine Mammutaufgabe, insgesamt das größte IT-Projekt in der Geschichte unserer Bank. Eine solche Dimension kannten wir so vorher noch nicht.

Was musste alles für die Migration vorbereitet werden?

Uwe Hagemeyer: Insgesamt haben wir 550 Prozesse neu erstellt und dabei eben nicht nur die Standards des Rechenzentrums übernommen. Unser Ziel war es von Beginn an, das neue IT-Bankenverfahren agree21 so aufzubauen, dass wir damit zukünftig noch effizienter als mit dem bisherigen System arbeiten können. Unsere Teams hatten insgesamt 1.000 Projektaufgaben, die uns das Rechenzentrum aufgegeben hat, zu erledigen. Rund 10.500 Projekttag haben wir in die IT-Umstellung gesteckt. Davon entfielen 4.500 Tage auf 440 Schulungen, die alle Mitarbeiter durchlaufen mussten.

Und der Aufwand hat sich gelohnt ...

Axel Breitschuh: Wir haben am ersten Aprilwochenende 2019 erfolgreich auf das neue IT-System umgestellt. Am 7. April, einem Sonntag, kamen unsere knapp 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Bank, um das System im Echtbetrieb zu testen. Direkt am Montag konnte der Bankbetrieb dann ganz normal weiterlaufen. Dieser Erfolg war nur dank des großartigen Engagements aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des großen Verständnisses unserer Kunden möglich.

Herr Käter, 2019 war aber auch das Jahr, in dem der Aufsichtsrat mit Ina Kreimer die erste Frau in den Vorstand der VerbundVolksbank OWL bestellt hat. Am 1. Juli 2020 nimmt sie ihre Arbeit auf ...

Angar Käter: In der Tat markiert die Berufung von Frau Ina Kreimer in die Geschäftsleitung einen historischen Moment für die Zukunft unserer Bank. Sie übernimmt vorstandsseitig die Verantwortung für den Kreis Höxter und tritt damit die Nachfolge unseres geschätzten Herrn Rudolf Jäger an. Mit Frau Kreimer konnten wir eine erfahrene und hochengagierte Kollegin gewinnen, die mit ihrer Persönlichkeit und ihrer Haltung perfekt zu uns passt und ganz sicher unser Team bereichern wird. Auch ihr sind Wertschätzung und wertschätzende Führung sehr wichtig.



Herr Dr. Keine, am 1. Januar 2020 ist aus der OWL Vorsorge und Versicherungsservice GmbH die OWL Versicherungskontor GmbH geworden. Mit dem neuen Namen ist auch ein neuer Markenauftritt verbunden. Welchen Hintergrund hat dieser Schritt?

Dr. Friedrich Keine: Seit Jahrzehnten gehört das Versicherungsgeschäft zum Leistungsangebot unserer Bank. 2008 trafen wir die Entscheidung, uns in diesem Bereich noch breiter aufzustellen. Wir gründeten die OWL Vorsorge und Versicherungsservice GmbH, um als Makler die bestmöglichen Angebote bezüglich Altersvorsorge und Versicherungslösungen für Kunden darstellen zu können. Diese Tochtergesellschaft der Bank hat sich in den vergangenen Jahren sehr positiv und innovativ entwickelt. Anfang 2020 haben wir die Firmierung in OWL Versicherungskontor GmbH geändert, um den Fokus des Geschäftsinhalts – nämlich als Versicherungsmakler, als Kontor zu arbeiten – im Namen deutlicher hervorzuheben. Gleichzeitig tritt das Unternehmen jetzt unter dem Logo des Bankvereins Werther, unserer so genannten „Turbine“, auf. Damit stellen wir die Eigenständigkeit der Gesellschaft heraus.

Anfang 2020 hat die VerbundVolksbank OWL verkündet, ihr Engagement im Bereich Start-ups auszubauen. Was heißt das konkret, Herr Vogt?

Günter Vogt: Bereits seit 2018 richten wir uns mit einem eigenen Kompetenzfeld „Digitale Wirtschaft und Start-ups“ an den etablierten Mittelstand genauso wie an die Start-ups in OWL als nächste Unternehmergeneration. Unter dem Stichwort „Digitale Wirtschaft“ begleiten wir unsere Kunden, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen aus der Region, bei der Digitalisierung. Darüber hinaus haben wir uns aber auch als zuverlässiger Bankpartner für die neue Gründerszene in OWL positioniert. Dies belegt die gute Vernetzung mit der Start-up-Szene vor Ort, unter anderem mit der Founders Foundation, dem Pioneers Club und der G16-Lounge am Standort Bielefeld, dem TecUP und der garage33 in Paderborn, der SmartFactoryOWL und dem Innovation Campus Lemgo e. V. in Lippe sowie mit dem Mindener Innovations- und Technologiezentrum. Ein neues Engagement in diesem Bereich ist die Beteiligung an dem Kapitalfonds VR Ventures. Der Investitionsfokus von VR Ventures liegt auf Start-ups im Bereich FinTech und PropTech sowie angrenzenden digitalen Unternehmenslösungen für kleine und mittelständische Unternehmen. Darüber können wir den Start-ups in der Region einfacher den Zugang zu sogenanntem Wagniskapital verschaffen.

Herr Sievert, seit März bestimmen ganz andere Themen die Tagesordnung. Wie hat die VerbundVolksbank OWL den Beginn der Corona-Pandemie und den „Lockdown“ erlebt?

Frank Sievert: Auch wir standen wie alle Unternehmen vor einigen Herausforderungen. Gemeinsam im Team und mit viel Disziplin und Engagement haben wir diese anspruchsvolle Zeit sehr gut gemeistert – natürlich auch mit vorübergehenden Standortschließungen, Kontaktbeschränkungen, mobilem Arbeiten, Video- und Telefonkonferenzen und getrennten Teams. Aber wir waren für unsere Kunden telefonisch und online erreichbar und haben sie verlässlich durch diese Zeit begleitet und werden dies auch in den nächsten Monaten tun.

Die Kreditversorgung ist in der Corona-Krise eine Hauptaufgabe der Bank. Wie stellt sich aktuell die Lage dar?

Frank Sievert: Aktuell können wir die mittel- und langfristigen Folgen der Corona-Krise noch nicht abschätzen. Fest steht aber: Als genossenschaftliche Regionalbank übernehmen wir Verantwortung für die Region und bleiben verlässlich an der Seite unserer Kunden. Deshalb tun wir aktuell alles dafür, für unsere Kunden schnell und unbürokratisch Lösungen zu finden, falls sie durch die Krise unverschuldet in eine Notsituation geraten. So haben wir zum Beispiel vielen Kunden mit einer Tilgungsaussetzung geholfen. Was die Unternehmen betrifft, haben uns in den letzten Wochen verständlicherweise viele Anfragen zur Liquiditätsüberbrückung aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise erreicht. Auch hier sind wir uns unserer besonderen Verantwortung in diesen schweren Zeiten bewusst und unterstützen den Mittelstand der Region überall dort, wo es uns möglich und auch vertretbar ist. Auch unterstützen wir bei der Beantragung der öffentlichen Förderkredite – mit einer umfassenden Beratung und natürlich auf Wunsch auch mit entsprechenden Zwischenfinanzierungen.

Herr Breitschuh, wie hat Corona das Verhalten der Kunden verändert?

Axel Breitschuh: Durch die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen im öffentlichen Leben nutzen mehr Kunden unsere digitalen Leistungen. Auch zahlen unsere Kunden vor dem Hintergrund des Hygiene-Themas vermehrt mit Karte und nutzen die kontaktlos-Funktion. Gerade die digitalen Karten werden verstärkt nachgefragt. Für das mobile Bezahlen mit dem Smartphone bieten wir unseren Kunden seit April 2020 übrigens auch Apple Pay an. Aber auch die Videoberatung hat sich ausgeweitet, nicht nur im Privatkundenbereich, sondern auch bei den Unternehmenskunden. Beispielsweise haben wir viele Bilanzgespräche per Videokonferenz

geführt. Diese sind meist sehr aufwendig und üblicherweise nehmen daran mehrere Banken teil. Eine ganz neue, aber auch sehr wertvolle Erfahrung. Ich gehe davon aus, dass wir diese Möglichkeiten in Zukunft viel stärker nutzen werden, auch im Sinne der Effizienz und der Umwelt.

Herr Rawert, gibt Corona dem digitalen Banking einen Auftrieb?

Karl-Heinz Rawert: In der Zeit, als wir coronabedingt Filialen und BeratungsCenter schließen und den persönlichen Kontakt zu unseren Kunden stark einschränken mussten, haben unsere Kunden deutlich verstärkt unsere anderen Zugangswege via Telefon, VR-BankingApp oder Online-Banking genutzt. Damit sind diese Wege für die Abwicklung der alltäglichen Bankgeschäfte wie Überweisungen, Daueraufträge, Wertpapierorders oder die Änderung von Kontodaten für viele selbstverständlicher geworden. Die Resonanz unserer Kunden darauf, wie einfach, unbürokratisch und schnell sich diese Vorgänge von zu Hause aus erledigen lassen, ist ausschließlich positiv. Dieser Trend wird sich daher weiter verstetigen, erst recht nach Corona. Für uns bedeutet das, dass wir weiter in unser Leistungsangebot für die Erledigung alltäglicher Bankgeschäfte auf „digitalem Weg“ investieren werden.

Von September 2019 bis März 2020 war ein Team von sogenannten Digi-Coaches in den Filialen und BeratungsCentern unterwegs. Was hatte es damit auf sich?

Karl-Heinz Rawert: Die Digi-Coaches, ein Team aus unserem KundenCentrum und aus unserem Medialen Vertrieb, haben die Beraterinnen und Berater und Servicekräfte vor Ort dabei unterstützt, unseren Kunden unser breites digitales Leistungsangebot für die Abwicklung alltäglicher Bankgeschäfte näherzubringen. Denn allein dadurch, dass ein solches Angebot zur Verfügung gestellt wird, wird es noch nicht genutzt und werden die damit verbundenen Vorteile noch nicht erkannt. Das gilt ehrlicherweise nicht nur für die Kunden, sondern zuweilen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Ziel ist es, unseren Kunden viele Vorgänge zu vereinfachen und uns mehr Zeit für die Kundenberatung zu verschaffen. Die Digi-Coaches helfen auf klasse Weise dabei mit, dieses Ziel zu erreichen.

Herr Dr. Keine, wie hat sich Corona auf den Bereich der Geldanlage ausgewirkt?

Dr. Friedrich Keine: 2019 konnten wir einen deutlichen Zuwachs in unserem Wertpapiergeschäft verzeichnen, unterstützt natürlich durch die sehr positive Entwicklung an den Börsen. So legte der DAX um 25

Prozent zu. Auch der Start in das Jahr 2020 war gut, doch dann kam das Coronavirus. Wir erlebten einen krisenhaften, panikartigen Einschlag an den Anlagemärkten. Und es gab hohen Informations- und Beratungsbedarf. Wir haben unsere Beraterinnen und Berater laufend mit den notwendigen Informationen versorgt und geschult und sind offen auf die Kunden zugegangen. In vielen Gesprächen, die wir in dieser Zeit überwiegend telefonisch, digital geführt haben, ging es auch darum, überstürzte Entscheidungen zu vermeiden. Das hat sich als richtig erwiesen. Jetzt gilt es, eine individuell passende weitere Positionierung in der Vermögensanlage zu finden. Das kann eine vorübergehende Reduzierung des Risikos beinhalten, das kann die stärkere Ausrichtung auf das Zukunftsthema Nachhaltigkeit bedeuten oder das kann auch einfach das Durchhalten eines regelmäßigen Anlagesparplans sein, zum Beispiel in Fonds. Letzteres erhält gerade in Krisenzeiten seine besondere Berechtigung.

Herr Vogt, in der Corona-Krise engagiert sich die VerbundVolksbank OWL aber auch für die Menschen in der Region. Was beinhaltet dieses Engagement?

Günter Vogt: Während dieser außergewöhnlichen Zeit liegt es uns sehr am Herzen, auch an die von der Corona-Pandemie besonders betroffenen Menschen zu denken und das großartige und wichtige Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Einrichtungen zu fördern. Die VerbundVolksbank OWL unterstützt deshalb zwölf Einrichtungen in OWL, die sich um die Beratung und Begleitung von Frauen und Familien und pädagogische Projekte für Kinder kümmern. Insgesamt 30.000 Euro haben wir dafür gespendet.

Das ist aber nicht das einzige Engagement ...

Günter Vogt: Diese Spendenaktion ist ein Teil unsere Engagements rund um Corona-Hilfe-Projekte von mehr als 80.000 Euro. Weitere 50.000 Euro sind für Corona-Crowdfunding-Projekte eingeplant. Auf unserer Crowdfunding-Plattform www.netzwerk-heimat-owl.de konnten Vereine und Institutionen Projekte einreichen und hatten so die Chance, Spenden von Menschen aus der Region zu sammeln. Diese Corona-Hilfe-Projekte werden mit einem zusätzlichen Startguthaben von 1.000 Euro gefördert.



BAUSTEIN
EINER
LEBENS-GRUND
HALTUNG

Armin Piepenbrink-Rademacher ist seit Februar 1996 „mit Leib und Seele“ Pfarrer der Ev. Altstädter Nicolaikirchengemeinde in Bielefeld, die in direkter Nachbarschaft des Bankvereins Werther liegt. „Ich habe mich sehr gefreut, als der Bankverein mit seinen so freundlichen Menschen in unsere Nachbarschaft zog und nicht nur unser Quartier baulich sehr aufgewertet hat, sondern es zu einem außerordentlich schönen, nachhaltigen menschlichen Miteinander gekommen ist!“, sagt der 64-Jährige. Derart wertschätzende Worte motivieren, Armin Piepenbrink-Rademacher zu fragen, was er über Wertschätzung denkt.

Herr Piepenbrink-Rademacher, wie stehen Sie zu dem Begriff der Wertschätzung?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Der Begriff der Wertschätzung hat für mich eine zentrale Bedeutung. Wertschätzung ist Voraussetzung für Akzeptanz und erwächst zugleich aus ihr. Wertschätzung erfordert Wahrnehmung und Leben in Vielfalt. Wertschätzung ist verbunden mit der Erkenntnis, dass Unterschiedlichkeit und Individualität bereichernd für das Zusammenleben und für die eigene Perspektive sind. Sie ist mehr als Anerkennung im Sinne einer individuellen „Zuneigung“. Wertschätzung ist Baustein einer Lebens-Grundhaltung. Beim Kompliment beziehe ich mich auf eine konkrete Handlung, Arbeitsleistung oder auch zum Beispiel auf ein ungewöhnlich schönes Äußeres. Bei der Wertschätzung meine ich den ganzen Menschen auch in seiner umfassenden Persönlichkeit, in seinem So-Sein, mit seinen Charaktereigenschaften.

Wie definieren Sie Wertschätzung?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Das, was ist, möglichst umfassend zu betrachten, in seiner Wertigkeit wahrzunehmen und anzunehmen und diese persönlich zu kommunizieren, zu vermitteln, ja, die Wertschätzung konkret zu „leben“.

Was bedeutet für Sie Wertschätzung, wie wird Wertschätzung Ihrer Meinung nach erlebbar?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Positiv wahrgenommen und angenommen zu sein, auch bei möglicherweise unterschiedlichen Positionen, in einen fairen und konstruktiven Dialog auch bei Meinungsunterschieden einzutreten, individuelle Wege der Sinn-Findung konstruktiv zu unterstützen. Schon für kleine Zeichen des freundlichen Umgangs untereinander dankbar zu sein und diese der oder dem anderen zurückzuspiegeln.

Welche Rolle spielt Wertschätzung in Ihrem Leben?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Eine existenzielle! Auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung entsteht rasch Sympathie – eine wertvolle Basis für das menschliche Miteinander bis hin zu echter Freundschaft.

Und welche Rolle spielt Wertschätzung in Ihrem beruflichen Umfeld?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Sie wird gelegentlich schmerzlich vermisst. Ich möchte nach Möglichkeit immer mit einer in jedem Falle respektvollen, wenn möglich wertschätzenden und damit aner kennenden Grundhaltung meinem Gegenüber begegnen.

Wie steht es aus Ihrer Sicht um die Wertschätzung in unserer Gesellschaft, in Wirtschaft und Politik?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Die absolute Verrohung im politischen Umgangston gewisser vermeintlich „alternativer“ Kreise, die zum Teil schamlos anmutende Wortwahl, auch im Umgangston, Hass, Menschenfeindlichkeit und Ausgrenzung sind mit dem, was wir unter Wertschätzung verstehen, nicht vereinbar.

Was können Sie zum Thema Wertschätzung aus Ihrer Arbeit als Pfarrer berichten?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Eine aufmerksame, wirkliche Zuwendung zu Mitmenschen bedeutet immer auch schon einen wertschätzenden Umgang miteinander. Biblisch gesprochen: Das reale Erleben von „Gottes Liebe“ führt quasi „automatisch“ dazu, meinem Gegenüber liebevoll zu begegnen. Wer „geliebt“ ist oder wird, spürt darin, welchen großen Wert er für die oder den anderen hat und vermittelt dies entsprechend.

Wie leben Sie Wertschätzung im Alltag?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Ich bemühe mich, den Menschen aufrichtig, authentisch und offen zu begegnen, sodass meist ein liebevoller, wertschätzender Umgang möglich wird.

Wofür würden Sie sich mehr Wertschätzung wünschen und warum?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Für den Inhalt, den wir Kirchen vertreten, das Evangelium, unfassbar wertvoll, grundlegend, identitätsstiftend. Und letztlich die Wahrnehmung von Gott selbst, der offenbar im Alltag zu vieler Menschen keine wirkliche Rolle zu spielen scheint, allenfalls in individuellen Notlagen. Dann soll er als „Feuerwehrmann“ sofort die Brände löschen.

Wie blicken Sie als Pfarrer auf die Corona-Krise?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Kirchliches Leben lebt davon, sich persönlich begegnen zu können, in existenziellen Situationen einander nahe zu sein, den Glauben, die Fragen, Hoffnungen, aber auch Sorgen zu teilen, sich mitzuteilen. Dazu haben wir zwar auch auf digitalem Wege einige Formen gefunden, die offenbar als „ansprechend“ empfunden werden und aufgenommen worden sind. Aber es geht nichts über die ganz persönliche Begegnung, den unmittelbaren Kontakt, eigentlich auch den Händedruck, eine freundliche Umarmung oder ein anderes direktes Zeichen

der Wahrnehmung – und der Wertschätzung! Aus meiner Sicht, meiner persönlichen und beruflichen Perspektive heraus, sind und bleiben ein Gottesdienst, tolle Kirchenmusik, Konzerte und Meditationen ein sehr guter Ort und Rahmen dafür. Aber wir müssen die aktuelle Entwicklung erst einmal abwarten, bis wir zu den Grundlagen unseres Gemeindelebens und unserer „Offenen Kirche“ wieder ganz zurückkehren können.

Wie haben Sie die Wochen der Kontaktsperre erlebt?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Sehr schmerzlich und entbehrungsreich, konfrontiert mit unvorhersehbarer plötzlicher wirtschaftlicher, ja existenzieller Not vieler Bekannter und Kooperationspartner, einem hohen Bedarf an Gesprächen und Zuwendung. Vieles, was wir wie selbstverständlich sonst als „Offene Kirche“ anbieten, musste entfallen und hat uns auch zunächst etwas den Boden entzogen, obwohl wir die Kirche täglich offen gehalten haben. Aber es war und ist auch eine Chance zur Selbstüberprüfung: Was ist mir wirklich wertvoll? Wovon lebe ich? Was macht mein Leben im Kern aus? Fühle und lebe ich Dankbarkeit, am Leben zu sein? Welche neuen Prioritäten setze ich mir? Was erhält bei mir einen sehr hohen Wert?

Sie sind Kunde beim Bankverein Werther in Bielefeld. Wie erleben Sie Wertschätzung dort?

Armin Piepenbrink-Rademacher: Ich erlebe vom ersten Tag der Begegnung, übrigens mit allen(!) dort Tätigen, eine gleichbleibende sehr freundliche, hilfsbereite Grundhaltung, die selbst bei technischen Verwaltungsangelegenheiten auch viel Herzlichkeit, menschliche Wärme, in jedem Falle aber hohe Verlässlichkeit, Aufgeschlossenheit und Kundennähe zeigt: aufmerksame, echte Zugewandtheit. Ja, das ist mir eine wertvolle, wunderbare Erfahrung!

Frauen-Power

Das Programm „CrossMentoring OWL“ unterstützt Unternehmen dabei, qualifizierte Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren und zu entwickeln. Im Mentoring steht eine erfahrene Führungsfrau als Mentorin einer jungen, karriereorientierten Mitarbeiterin, der Mentee, mit ihren Erfahrungen für einen vereinbarten Zeitraum von circa einem Jahr für einen individuellen Austausch zur Seite. Auch die VerbundVolksbank OWL nutzt das Programm als Personalentwicklungsmaßnahme und bringt zudem eine Mentorin ein.

Über Frauen, Führung, Karrierewege und Erfahrungen ...

Damit Frauen über sich hinauswachsen

Frauen sind wichtig in den Führungsebenen. Kein Unternehmen kann es sich leisten, sie zu übersehen. Umfängliche Studien belegen, dass Unternehmen mit Frauen in den obersten Entscheidungsgremien erfolgreicher sind. Barbara Tigges-Mettenmeier und Anja Schulte von CrossMentoring OWL unterstützen Unternehmen dabei, Frauen in Führung zu bringen. Die eine hat die Idee entwickelt, die andere führt sie in der Zukunft fort.



— Anja Schulte und Barbara Tigges-Mettenmeier

Die E-Mail, die

Barbara Tigges-Mettenmeier im vergangenen Jahr von einer jungen Frau bekam, hat sie nicht vergessen: „Das CrossMentoring-OWL-Programm war das Beste, das ich in meiner Karrierelaufbahn miterlebt habe“, stand da. Für Tigges-Mettenmeier, die Leiterin des Programms, war dieses Lob ein Ritterschlag – denn sie hatte viel Herzblut in das Projekt investiert: Veranstaltungen geplant, Workshops gehalten und alles gegeben, um den 28 jungen Teilnehmerinnen inspirierende Karriere-Mentorinnen an die Seite zu stellen.

Barbara Tigges-Mettenmeier hat das Programm „CrossMentoring OWL“ entwickelt, 2019 ging es in die zehnte Runde. Seit dem Jahr 2005 unterstützt es Unternehmen dabei, qualifizierte Frauen auf ihrem Karriereweg zu fördern. Und es soll sie motivieren, Führungsjobs zu übernehmen beziehungsweise sich in diesen weiterzuentwickeln. Dabei tauschen sich die Mentorinnen ein Jahr lang immer wieder mit einer aufstrebenden jungen Karrierefrau – der Mentee – aus. Ein Rahmenprogramm mit Workshops und Veranstaltungen ergänzt den Austausch. Das Programm ist beliebt bei Unternehmen in OWL. Tigges-Mettenmeier genießt es, wenn sie miterlebt, wie junge Frauen über sich hinauswachsen. „Manche steigen während des Mentoring-Jahres in ihrem Unternehmen auf“, erzählt sie stolz.

Barbara Tigges-Mettenmeier wuchs in Rüthen auf, einem Ort 40 Kilometer südwestlich von Paderborn. Für ihr Studium zog sie im Jahr 1975 nach Paderborn, wo sie bis heute lebt und arbeitet. „In OWL war ich schon immer stark verwurzelt“, erzählt sie. Sie arbeitete zunächst 15 Jahre lang als Personalleiterin in mittelständischen Unternehmen, bevor sie beschloss, sich selbstständig zu machen. 2001 gründete sie dann in Paderborn eine Unternehmensberatung, die Firma BTM Personalmanagement.

Seither coacht sie

Mittelständler aus der Region in Führungsfragen. Inzwischen liegt ihr Schwerpunkt vor allem auf dem Thema Mentoring. Über die Jahre hinweg hat sie ein breites Netzwerk in der Region aufgebaut, das ihr heute zugutekommt, wenn sie Mentorinnen für CrossMentoring OWL anfragt. Das Mentoring über Unternehmensgrenzen hinweg habe viele Vorteile, sagt Tigges-Mettenmeier. „So können sich die Teilnehmerinnen auch Dinge anvertrauen, die sie unternehmensintern womöglich nicht äußern würden.“

Um die richtigen Tandem-Partnerinnen zusammenzubringen, nimmt sich Tigges-Mettenmeier viel Zeit. „Das richtige Matching ist fundamental für den Erfolg.“ Sie lernt jede Teilnehmerin vorab persönlich kennen. Dazu besucht sie die Mentees in ihren Unternehmen und fragt sie nach ihren Zielen und Motiven. Beim Matching legt sie dann besonderen Wert darauf, dass Mentorin und Mentee aus ähnlichen Fachbereichen kommen. Direkte Wettbewerber sind allerdings tabu, genauso Kunden und Auftraggeber. „Das gäbe einen Interessenkonflikt.“

Noch immer sind in Deutschland Frauen selten in der Führungsetage von Unternehmen. OWL ist dabei keine Ausnahme. Zum Teil liegt das laut Tigges-Mettenmeier daran, dass manche Frauen sich selbst nicht so viel zutrauen wie Männer. Sie sieht das Problem aber auch bei Arbeitgebern. „Das hat viel mit Wertschätzung zu tun“, sagt sie. „Denn Wertschätzung bedeutet auch, Mitarbeitenden keine Vorurteile entgegenzubringen.“ So gehen ihrer Erfahrung nach immer noch viele

Entscheider unreflektiert davon aus, Frauen seien nicht durchsetzungsstark oder belastbar genug für eine Führungsposition. Doch in den vergangenen 15 Jahren habe sich viel verändert. „In den ersten Jahren kostete es mich viel Anstrengung, Unternehmen in der Region für das Programm zu begeistern“, sagt die 64-Jährige. „Damals stieß das Thema nicht auf große Resonanz.“ Heute ist das anders: Inzwischen kommen viele Unternehmen von selbst auf sie zu. „Sie wollen mehr Frauen in ihren Führungsetagen und suchen nach geeigneten Instrumenten, um dieses Ziel zu erreichen.“

Im kommenden Jahr will Barbara Tigges-Mettenmeier in den Ruhestand gehen, doch das Programm bleibt bestehen. Mit Anja Schulte ist eine geeignete Nachfolgerin bereits gefunden. Die Paderbornerin coacht Führungskräfte und Unternehmer, meist aus mittelständischen Unternehmen. „Es geht dabei immer um Führung. Früher war man nur Boss. Heute muss man vieles sein: Vorbild. Coach. Beziehungsmanager. Führung kann man lernen. Das ist mein Job“, beschreibt Schulte ihren Ansatz.

Zuvor war Anja

Schulte jahrelang Geschäftsführerin eines Unternehmens mit 600 Mitarbeitern. Seit fünf Jahren begleitet sie das CrossMentoring-OWL-Programm als Mentorin, jetzt übernimmt sie die Leitung. Auch sie ist vom Mentoring begeistert: „Das Programm liefert Frauen weibliche Karriere-Vorbilder, die oft fehlen“, sagt sie. „Ich habe als Geschäftsführerin in einer männerdominierten Branche an der Spitze gearbeitet. Aus eigener Erfahrung kann ich mit Überzeugung sagen: Ich hätte damals eine Frau als Mentorin sehr gut gebrauchen können! Das wäre so wertvoll gewesen und hätte vieles leichter gemacht!“

Einfach machen

Sigrid Marxmeier ist Regionalleiterin und Prokuristin in der VerbundVolksbank OWL und gehört seit neun Jahren zum Führungsteam der Bank. Wie schon so oft in ihrem Berufsleben ist sie eine der wenigen Frauen in einer Führungsposition in der stark männerdominierten Bankenwelt. Dennoch fühlt sie sich wohl im Team der Volksbank. „Die Zusammenarbeit klappt gut, das Miteinander ist wertschätzend und die Arbeitsatmosphäre vertrauensvoll“, sagt Sigrid Marxmeier.

In ihrem Berufsleben musste sie sich nicht selten Respekt und Anerkennung verschaffen. „Als ich 1982 zu arbeiten begann, war ich die einzige Frau in meinem beruflichen Umfeld. Da musste ich schon aufpassen, dass man mich auch als Gesprächspartnerin akzeptierte“, blickt sie zurück. Marxmeiers Karriere begann mit einem Jurastudium und einer anschließenden Traineeausbildung in der Bank, bei der sie später in der Kundenbetreuung arbeitete. 23 Jahre war sie beim Bankhaus Lampe in Bielefeld zunächst in der Marktfolge und später in der Firmenkundenbetreuung tätig. Danach folgten sieben Jahre selbstständiger Tätigkeit als Finanzberaterin. Berufliche Unterstützung gab es damals eher im „angemessenen kollegialen Rahmen“, wie sie sagt. Ansonsten galt das Motto: „Selbst ist die Frau.“ „Wer als Frau im Beruf akzeptiert werden möchte, muss ständig an seinem Selbstwert und seiner Persönlichkeit arbeiten und darüber hinaus noch besonders gute Fachkenntnisse haben“, beschreibt sie ihre Erfahrung.

„Am Anfang der Karriere spielt die fachliche Ausbildung die entscheidende Rolle. Im Laufe der Jahre ist allerdings immer mehr die persönliche Weiterentwicklung wichtig. Je höher und weiter man kommt, desto mehr zählt die Persönlichkeit“, so Marxmeier. Daneben seien ein gutes Netzwerk und ein wenig Glück die Schlüssel zum Erfolg.

Als Sigrid Marxmeier angesprochen wurde, sich beim Cross-Mentoring OWL zu engagieren, sagte sie direkt zu. Wie schon so oft in ihrem Leben traf sie eine Entscheidung, ohne vorher genau zu wissen, was auf sie zukommt. „Ich will das und nicht die Frage ‚Kann ich das?‘ steht bei mir im Vordergrund. Einfach machen, was kann schon passieren? Und ich wollte unbedingt wissen, wie die jungen Frauen in Führungspositionen heute ihren Weg bestreiten“, erzählt sie. Verschiedene Workshops und Netzwerktreffen bereiteten sie und die anderen Mentorinnen auf ihre Aufgabe vor.

„Bisher durfte ich zwei Juristinnen und eine Steuerberaterin in Führungspositionen als Mentorin begleiten. In diese Berufsfelder kann ich mich gut hineinversetzen, da die Strukturen und Voraussetzungen ähnlich sind“, so Marxmeier. Bei der Tandembildung Mentee/Mentorin habe Barbara Tigges-Mettenmeier, die Initiatorin des CrossMentoring-OWL-Programms, stets ein sehr gutes Händchen bewiesen. „Sie verfügt einfach über eine sehr gute Menschenkenntnis“, sagt Marxmeier.

Mit ihrer letzten Mentee – der Juristin Milena Barišić – traf sich Sigrid Marxmeier alle vier bis sechs Wochen für circa zwei Stunden, um unter anderem über aktuelle Themen oder die nächsten Karriereschritte zu sprechen. „Milena Barišić ist eine hochintelligente, aufgeschlossene und zugewandte junge Frau, mit der die Arbeit sehr viel Spaß gemacht hat“, lobt sie.

Wie kann der nächste berufliche Step angegangen werden? Welche Unterstützung ist dafür notwendig? Wo stehen wir? Wo wollen wir hin? Warum könnte der Gesprächspartner oder Kollege wohl so agiert haben? Mit gezielten Fragestellungen versuchte Marxmeier den Blickwinkel der Mentee zu ändern, um eigene Lösungen zu finden. „Wenn dann später eine positive Rückmeldung kommt, dass es hilfreich war, dann freut mich das natürlich sehr“, so Marxmeier.

Menschen sind dann zu guten und großen Leistungen fähig, wenn man ihnen etwas zutraut und Wertschätzung entgegenbringt“, sagt Sigrid Marxmeier überzeugt. „Wertschätzung ist für mich, mein Gegenüber so zu akzeptieren, wie sie oder er ist. Das stärkt das Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl.“ Gerade junge Frauen müssten lernen, ihre Ziele auszusprechen. „Warten Sie nicht darauf, gefunden zu werden. Trauen und zeigen Sie sich“, rät sie ihren Kolleginnen. „Ich hatte immer das Glück, Menschen zu finden, die mich unterstützt haben, aber ich habe sie auch gesucht! Und ich bin davon überzeugt, dass das, was man wirklich will, auch gelingt.“ Im Rückblick auf 38 Jahre Berufsleben steht für Sigrid Marxmeier die Erkenntnis: „Leider hat sich in Bezug auf Frauen in Führungspositionen in all den Jahren nicht viel verändert.“ Für die Zukunft der Frauen wünscht sie sich mehr Förderprogramme – sowohl bei ihrem Arbeitgeber als auch insgesamt in der Wirtschaft. Dass die VerbundVolksbank OWL ab Juli 2020 mit Ina Kreimer eine Frau im Vorstand hat, wertet Sigrid Marxmeier als echten Fortschritt.

SIGRID MARXMEIER
MENTORIN



Schon früh lernte Sigrid Marxmeier, sich als weibliche Führungskraft in ihrem Beruf durchzusetzen und zu behaupten. Heute ist sie eine gestandene Führungspersönlichkeit und gibt ihre Erfahrungen im Rahmen des Programms „CrossMentoring OWL“ weiter. „Ein großartiges Angebot für junge Kolleginnen auf dem Weg in eine Führungsposition“, findet sie.

MILENA BARIŠIĆ
MENTEE



Milena Barišić leitet ab Juni 2020 die Rechtsabteilung des Evangelischen Johanneswerks in Bielefeld. Um sich auf ihre neue Rolle vorzubereiten, hat sie am CrossMentoring OWL teilgenommen. Dabei knüpfte sie Kontakte zu anderen Karrierefrauen aus der Region – und sammelte wertvolle Anregungen für ihre neue Aufgabe. Ihre Mentorin war Sigrid Marxmeier von der VerbundVolksbank OWL.

Gut gerüstet

Nach gut zehn

erfolgreichen Jahren als Referentin für Arbeitsrecht im Evangelischen Johanneswerk will sich Milena Barišić beruflich neuen Herausforderungen stellen und den nächsten Schritt in ihrer Karriere angehen. Von Juni 2020 an übernimmt die Juristin die Leitung der Rechtsabteilung im Evangelischen Johanneswerk, einem großen diakonischen Träger mit Sitz in Bielefeld. Rund 7.000 Mitarbeiter sind in mehr als 70 Einrichtungen tätig. Die diakonischen Angebote richten sich an alte und kranke Menschen sowie Menschen mit Behinderung, Kinder und Jugendliche. Gegründet wurde das Werk 1951.

Bisher hat Barišić Führungskräfte in arbeitsrechtlichen Fragestellungen beraten und Gerichtsprozesse für ihren Arbeitgeber geführt. In ihrer neuen Leitungsposition übernimmt sie die Verantwortung für die rechtliche Absicherung der Aktivitäten der Unternehmensgruppe Johanneswerk sowie die Führungsverantwortung für sechs Mitarbeiter aus den Bereichen Recht, Versicherungswesen und gerichtliches Mahnwesen. Für die Führungsaufgabe hat sie am CrossMentoring-OWL-Programm teilgenommen, das das Johanneswerk seinen weiblichen Nachwuchsführungskräften seit 2014 anbietet. In diesem Kreis hat sie viele andere junge Frauen kennengelernt, die sich persönlich und beruflich weiterentwickeln wollen.

Damit Milena Barišić sich intensiv auf ihre neuen Aufgaben vorbereiten konnte, wurde sie während der Trainee-Phase vom operativen Geschäft befreit. Sie nahm an der internen Führungskräftequalifikation teil und besuchte Seminare zum Thema „Führung“. Außerdem hospitierte sie in verschiedenen Abteilungen und Bereichen des Johanneswerks. Sie schaute zum Beispiel den Kollegen im Controlling

über die Schulter und besuchte Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe, um sich mit den Führungskräften und Mitarbeitenden auszutauschen. „Ich wollte verstehen, welche Aufgaben die Kollegen haben, vor welchen Herausforderungen sie stehen und an welchen Zielen sie arbeiten. Der Blick in andere Bereiche und die Praxis vor Ort war sehr hilfreich, ebenso die Teilnahme am CrossMentoring-Programm“, sagt Milena Barišić.

Im Rahmen des CrossMentorings nahm sie an verschiedenen Workshops teil. Noch wichtiger war aber der persönliche Austausch mit ihrer Mentorin Sigrid Marxmeier, Regionalleiterin bei der VerbundVolksbank OWL. „Wir haben schnell ein Vertrauensverhältnis entwickelt“, so Barišić. „Einmal im Monat haben wir uns getroffen und über Themen gesprochen, die mich beschäftigten.“ Mal diskutierten sie über Gleichberechtigung, mal über die Zusammenarbeit mit Kunden, mal über die Möglichkeiten, sich als zukünftige Führungskraft im Unternehmen zu positionieren. „Sigrid Marxmeier hat mir oft andere Perspektiven aufgezeigt und mir bei der Selbstreflexion geholfen“, lobt Milena Barišić. „Ich war und bin froh, dass sie in einer anderen Branche als ich arbeitet. Denn nur dadurch war es möglich, dass ich bei unserem Austausch über den Tellerrand schauen konnte.“

Rückblickend ist

Milena Barišić überzeugt: Im CrossMentoring-OWL-Programm hat sie sich beruflich und persönlich weiterentwickelt und das Rüstzeug bekommen, um sich in ihrer neuen Rolle behaupten zu können. Dazu trugen auch die Gespräche mit den anderen Teilnehmerinnen bei. „Wir haben uns zu Führungsthemen ausgetauscht und neue Formen der Zusammenarbeit wie die Working-Out-Loud-Methode ausprobiert“, berichtet Barišić. „Die Begegnungen und Erfahrungen waren und sind eine Bereicherung.“ Nicht nur ihre Mentorin Sigrid Marxmeier ist jetzt Teil ihres beruflichen Netzwerks, sondern auch viele andere Karrierefrauen.

Nach dem Abschluss des Programms geht es für Milena Barišić nun zurück in den Berufsalltag. Sie freut sich auf die neue Aufgabe und die Herausforderungen, die sie gemeinsam mit ihrem Team meistern will. „Im Johanneswerk arbeiten wir mit Menschen für Menschen – das ist unser Auftrag“, sagt Barišić. Ein wertschätzender Umgang miteinander bildet für sie die Grundlage einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Wertschätzung ist für sie eine Haltung, nicht nur Lob und Anerkennung, sondern ein echtes und aufrichtiges Interesse am Gegenüber.

Gestatten: Chefin, Mutter und Mentorin

Ich kann das“ – drei einfache Worte, die Leben verändern. Das weiß Simone Grusdas aus eigener Erfahrung. Sie leitet seit mehr als zwanzig Jahren das Finanz- und Rechnungswesen des Bielefelder IT-Dienstleisters itelligence AG. Als sie sich im Jahr 1999 auf die Stelle bewarb, mangelte es ihr nicht an Selbstbewusstsein: „Ich hatte gesehen, dass ich genauso viel auf dem Kasten habe wie meine männlichen Kollegen und dachte mir: Ich werde es allen zeigen.“

Damit ist sie auch heute noch eine Ausnahme. Viele weibliche Nachwuchstalente verpassen Aufstiegschancen, weil sie ihr eigenes Potenzial nicht erkennen, weiß Grusdas: „Frauen bewerben sich häufig nur auf Positionen, wenn sie zu einhundert Prozent sicher sind, dass sie den Anforderungen genügen.“ Wer nach oben will, müsse allerdings Risiken eingehen. „Dazu gehört Mut.“ Simone Grusdas vermittelt Frauen solche Karriereweisheiten, seit sie im Jahr 2007 Mentorin im Programm „CrossMentoring OWL“ geworden ist. Inzwischen hat sie sieben junge Frauen begleitet – jeweils ein Jahr lang.

Grusdas hätte selbst auch gerne eine Mentorin gehabt: „In der männerdominierten Branche war ich immer eine Einzelkämpferin“, erzählt sie. Deshalb schätzt sie die Mentoring-Idee sehr. Andere Frauen, die nicht so selbstbewusst sind wie sie selbst, brauchen Zuspruch, hat sie als Mentorin gelernt: „Sie arbeiten trotz ihrer Fähigkeiten in der zweiten Reihe.“ Die Gesellschaft brauche aber mehr Frauen, die sich in Führungspositionen trauen und diese brauchten wiederum Vorbilder.

Die Mentees können im CrossMentoring-Programm selbst entscheiden, welche Themen sie mit ihren Mentorinnen besprechen. Dabei stellen sie Grusdas häufig wiederkehrende Fragen: Wie positioniere ich mich im Unternehmen? Wie präsentiere ich mich in Meetings? Und am häufigsten: Wie kann ich Karriere und Familie vereinen? Dann spricht Grusdas aus Erfahrung: Als sie im Jahr 1997 Mutter wurde, war sie bereits Leiterin im Finanz- und Rechnungswesen des IT-Dienstleisters SMS Dataplan in Eschborn. Doch ohne Kitaplatz für ihren Sohn ließen sich Karriere und Familie kaum vereinen. „Der Spagat war sehr schwierig“, erinnert sie sich. Also zog sie in ihre Heimat Bielefeld zurück, damit ihre Eltern sie bei der Kinderbetreuung unterstützen konnten.

Heute ist die Situation für Mütter einfacher, sagt Simone Grusdas. Dank einer neuen Homeoffice-Kultur sei es nicht mehr so wichtig, jeden Tag im Büro präsent zu sein. „Inzwischen können sogar Führungskräfte nachmittags zum Elternsprechtag gehen und sich am Abend zu Hause nochmal an den Laptop setzen.“ Grusdas fordert junge Mütter immer wieder auf, Kitaplätze zu nutzen. „Viele wollen ihre Kinder nicht abgeben, weil sie ein schlechtes Gewissen plagt.“ Ihr selbst sei es anfangs ähnlich gegangen. „Dann merkte ich: Für meinen Sohn war es gar kein Problem, dass er morgens in die Kita geht, wenn ich ins Büro fahre.“

Außerdem sei es für Frauen besonders wichtig, dass der Arbeitgeber aufstrebende Mitarbeiter fördert. Als einen solchen Arbeitgeber hat Grusdas die VerbundVolksbank OWL erlebt. Im vergangenen Jahr hat sie Lena

Hartmann, Kundenberaterin und Leiterin des Kompetenzfeldes „Digitale Wirtschaft und Start-ups“, im Rahmen des CrossMentoring-OWL-Programms als Mentee begleitet. Das Verhältnis zwischen beiden sei von Anfang an herzlich gewesen: „Schon seit der ersten Begegnung war ein besonderes Band zwischen uns“, erzählt Simone Grusdas. Lena Hartmann kam ihr sehr engagiert und zielstrebig vor: „Sie war immer bestens auf unsere Treffen vorbereitet und nutzte das Beratungsangebot optimal aus.“

Simone Grusdas fuhr im Rahmen des Programms auch in die Bank, um den Vorgesetzten ihrer Mentee kennenzulernen. Sie war angetan vom positiven Betriebsklima und von seiner wertschätzenden Haltung gegenüber der Mitarbeiterin. „Mein Eindruck war, dass der VerbundVolksbank OWL viel daran liegt, Frauen an die Spitze zu bringen.“ Das zeige sich auch darin, dass die Bank seit Jahren am CrossMentoring OWL teilnehme.

Das Highlight aus der gemeinsamen Zeit: Lena Hartmann hatte sich während ihres Mentoring-Jahres mit anderen Mentees und Mentorinnen zu einer Gruppe zusammengeschlossen, die nach der Working-Out-Loud-Methode arbeitete. Dabei ging es darum, sich ein Ziel zu setzen und sich gegenseitig auf dem Laufenden zu halten, welche Schritte man unternimmt, um diese Ziele zu erreichen. Grusdas fand das Konzept großartig und riet Lena Hartmann, ihrem Arbeitgeber davon zu erzählen. „Ich empfahl ihr einen sogenannten Elevator-Pitch“, erklärt Grusdas. „Dabei platziert man nebenbei, etwa bei einem Fahrstuhlgespräch, Ideen, die das Unternehmen voranbringen.“ Das habe Lena Hartmann getan und sei dabei auf großes Interesse gestoßen.

Solche Erfahrungen machen das Mentoring für Simone Grusdas zu einer Herzensangelegenheit: „Es ist schön, anderen zu helfen und sie mit meinen Erfahrungen weiterzubringen“, sagt sie. „Vor allem dann, wenn die jungen Frauen es so zu schätzen wissen wie Frau Hartmann.“

SIMONE GRUSDAS
MENTORIN



Simone Grudas ist seit mehr als zwanzig Jahren erfolgreiche Managerin in OWL. Und sie ist Mentorin im CrossMentoring-OWL-Programm. Als Führungskraft hilft sie jungen Frauen, ihre Ideen nach vorne zu bringen. Und als Mutter lebt sie vor, wie man Familie und Beruf vereinen kann.

LENA HARTMANN
MENTEE



Lena Hartmann ist Kundenberaterin für Unternehmen bei der VerbundVolksbank OWL und leitet das Kompetenzfeld „Digitale Wirtschaft und Start-ups“. Das CrossMentoring OWL hat ihr zu eigenen Karriereperspektiven, Selbstreflexion und neuen Sichtweisen verholfen.

Fachlich und persönlich vorangekommen

Den ersten Kontakt mit Mentoring-Programmen hatte Lena Hartmann vor einigen Jahren – allerdings als Organisatorin und nicht als Mentee. Im Rahmen ihres Engagements bei den Wirtschaftsunioren Paderborn-Höxter stellte sie zusammen mit einem Projektteam ein solches Programm auf die Beine. „Das Feedback der Mentees und Mentoren war sehr positiv und motivierend. Von da an stand für mich fest: So etwas möchte ich auch durchlaufen“, erinnert sich Hartmann. Etwa zur gleichen Zeit machte Karl-Heinz Rawert, Mitglied des Vorstandes der VerbundVolksbank OWL, die 33-Jährige auf das CrossMentoring OWL aufmerksam und bot ihr an, an diesem Personalentwicklungsprogramm teilzunehmen. Zu diesem Zeitpunkt arbeitete Hartmann bereits neun Jahre für die Volksbank.

Lena Hartmann begegnete dem Programm im ersten Moment mit Verwunderung: „Ehrlich gesagt war ich zunächst leicht irritiert, an einem reinen Frauen-Mentoring-Programm teilzunehmen. Ich bin bis dahin immer mit der Vorstellung durch das Leben gegangen, dass eine fachlich gleich qualifizierte Frau mindestens die gleichen Chancen wie ein Mann hat.“ Doch in den Workshops und Seminaren erkannte sie sehr schnell die bestehenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Business und in der Führung. Dabei fielen ihr vor allem die zum Teil vorhandenen Barrieren und veralteten Gedankenmuster auf. „Mir war das so in dieser Ausprägung nicht bewusst. Allein diese Erkenntnis hat mich deutlich weitergebracht!“

Doch wie hat Lena Hartmann das Mentoring erlebt? „Als Mentee saß ich – bildlich gesprochen – während des Programms auf dem Fahrersitz. Neben der Organisation der Treffen mit meiner Mentorin einmal im Monat lag es auch an mir selbst, welchen Mehrwert ich fachlich und persönlich aus dem einjährigen Programm ziehe“, erzählt sie. Auf jedes Gespräch habe sie sich intensiv vorbereitet und offene Fragen gesammelt, um möglichst viel aus den Terminen mitzunehmen.

Wenn Hartmann über das Verhältnis zu ihrer Mentorin Simone Grusdas, die eine führende Position bei der itelligence AG in Bielefeld bekleidet, spricht, gerät sie ins Schwärmen: „Das Matching zwischen Frau Grusdas und mir war aus meiner Sicht vom ersten Tag an perfekt. Nach jedem unserer Gespräche hatte ich das Gefühl, fachlich und persönlich weiter vorangekommen zu sein. So haben wir im Laufe des Programms eine außerordentlich vertrauenswürdig und wertschätzende Beziehung zueinander entwickelt.“

Inhaltlich standen im Zentrum des Austausches einerseits die Langzeitziele, die sich Hartmann zu Beginn des Mentoring-Jahres gesteckt hatte. Dafür stellte sie sich unter anderem die Fragen: „Was will ich erreichen, was will ich erlernen, was möchte ich über mich erfahren, was soll am Ende der Zusammenarbeit herauskommen?“ Parallel dazu besprach sie mit ihrer Mentorin tagesaktuelle Themen wie etwa Veränderungen im Job oder wichtige bevorstehende Gespräche und herausfordernde Situationen. Ein Vorteil sei es dabei gewesen, dass Simone Grusdas außerhalb der Bank tätig ist: „Neue Impulse aus anderen Unternehmen und Branchen sind wichtig, um Synergieeffekte freizusetzen und um über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen“, ist sich Hartmann sicher.

Lena Hartmanns Fazit zu dem CrossMentoring-OWL-Programm fällt überaus positiv aus. „Ich konnte im Laufe des Jahres meine beruflichen Ziele klären: Wohin will ich eigentlich? Wie will und sollte ich mich innerhalb der Bank positionieren? Will ich Führung, ja oder nein?“ Langfristig wolle sie gerne auch strategische Aufgaben in der Bank übernehmen.

Neben der Entwicklung der eigenen Karriereperspektiven liegt Lena Hartmanns Lernertrag wesentlich im Bereich der persönlichen Weiterentwicklung. „Die fachlichen Kompetenzen sind für die berufliche Karriere sehr wichtig, werden uns langfristig allein aber nicht weiterbringen. Wir müssen mit Mut und Freude auch Veränderungen leben wollen und offen für neue Ideen und Themen sein“, ist Lena Hartmann überzeugt. Bei ihr persönlich sind es insbesondere Themen wie Resilienz und Selbstreflexion, für die sie durch das Programm sensibler geworden ist und die ihr berufliches Handeln nachhaltig beeinflussen. Hinzu kommt die wertschätzende Kommunikation: „Wertschätzung ist für mich eine Haltung, eine Einstellung zum Leben. Dabei geht es aus meiner Sicht um ehrliches Feedback, egal ob positiv oder konstruktiv. Wer Wertschätzung gibt, bekommt auch schnell über die Rückmeldung des Gegenübers etwas Positives zurück. Auf diese Weise motiviert man sich gegenseitig und ebnet den Boden für die weitere Zusammenarbeit“, meint Lena Hartmann.

Erfolgsrezept? Gute Beziehungen!

Die Färbe- und Hygieneprodukte des Chemie-Unternehmens Brauns-Heitmann aus Warburg haben sich über Jahrzehnte in Haushalten etabliert. Das Erfolgsrezept sind gute Beziehungen zu Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

Eine Woche lang die Seele im All-inclusive-Urlaub in Griechenland oder Spanien baumeln lassen, Kataran-Ausflüge unternehmen, Cocktails in der Sonne schlürfen: Für viele klingt das nach dem privaten Sommerurlaub. Doch beim Mittelständler Brauns-Heitmann handelt es sich dabei um den jährlichen Betriebsausflug. „Wir laden unsere Mitarbeiter jedes Jahr ein. Das Einzige, das sie investieren, sind vier bis fünf ihrer Urlaubstage“, sagt Stefan Kremin, Geschäftsführer des Warburger Chemie-Unternehmens. Die warmen Sonnenstunden stehen zur freien Verfügung, die einzige Pflichtveranstaltung ist der Betriebsabend. „Und der gilt als eines der Highlights“, betont Kremin.

Das Familienunternehmen setzt auf gute Beziehungen – und das nicht nur zu seinen Mitarbeitern, sondern auch zu Lieferanten, Banken und anderen Geschäftspartnern. Zwar ist die Beziehungspflege aufwendig und mitunter kostspielig, doch das Unternehmen bekommt im Gegenzug auch viel zurück – nämlich die Loyalität der Mitarbeiter, qualitativ hochwertige Produkte der Zulieferer und von allen Seiten den Willen, gemeinsam etwas Großes zu schaffen. So hat der Betriebsurlaub fernab von Warburg viele Vorteile in Sachen Beziehungspflege: „Zum einen ist er ein Dank für die geleistete Arbeit an unsere Mitarbeiter, zum anderen lernen sich alle, egal ob Abteilungsleiter, Mitarbeiter aus der Verwaltung oder Produktion, besser kennen“, sagt Stefan Kremin. „Und bei einem Bierchen fällt es oft leichter, auch über ernsthaftere Anliegen zu sprechen und langfristig positive Veränderungen im Arbeitsalltag zu bewirken.“

Ein menschliches und familiäres Miteinander spielt von jeher eine große Rolle bei Brauns-Heitmann. Das galt schon zu Zeiten, als Brauns und Heitmann noch als Konkurrenten am Markt agierten. Beide Unternehmen stellten Stofffarben für die Hausfärberei her. Um sich allerdings im Wettbewerb zu behaupten und am Markt zu bestehen, schlossen sie sich im Jahr 1969 zusammen. „Die Zusammenführung war nicht einfach. Es gab auch Uneinigkeiten“, sagt Kremin. „Doch die neuen Partner arbeiteten an ihrer Beziehung, lenkten das Unternehmen in die richtige Richtung.“ Der Chemie-Hersteller brachte bald auch Spezialmittel für den Haushalt und die Wäschepflege auf den Markt, wie beispielsweise Desinfektions- oder Imprägnierungsmittel.

Obwohl das Unternehmen keinem Tarifvertrag unterliegt, arbeiten die Mitarbeiter in Produktion und Verwaltung nur 37,5 Stunden pro Woche, die Produktion hat freitags ab 13 Uhr frei. Neben Sozialleistungen bietet Brauns-Heitmann den Mitarbeitern frisches Essen und kostenlose Getränke in zwei eigenen Kantinen, veranstaltet Wandertage sowie eine große Weihnachtsfeier.





_____ Helmut Kokenbrink und Stefan Kremin

Noch recht neu im Programm ist die finanzielle Unterstützung bei sportlichen Aktivitäten: Das Unternehmen zahlt die Beiträge für Fitness-Studios und Zuschüsse für die Anschaffung von E-Bikes. „Wir überdenken regelmäßig, wie wir Gutes tun können und investieren viel“, erklärt Kremin. „Bereits im Studium habe ich gelernt, dass zufriedene, glückliche Mitarbeiter 20 bis 30 Prozent bessere Ergebnisse erzielen.“

Helmut Kokenbrink, Geschäftsführer und zuständig für IT, Personal, Controlling und Steuern, betont, dass auch die gute Beziehung zu Lieferanten Früchte trägt. Die meisten Verpackungs- und Rohstofflieferanten des Unternehmens kommen aus der näheren Umgebung, nur wenige Produkte bezieht Brauns-Heitmann aus fernen Ländern. „Die Kombination aus Regionalität und jahrelangem Vertrauen zahlt sich aus“, sagt Kokenbrink. Es sei sinnvoll, nicht gleich bei jedem Cent, den man sparen kann, zu wechseln. Zwar ist das unter dem Strich manchmal kosten-

intensiver, bringe jedoch auch eine Menge Vorteile, insbesondere in Krisenzeiten. „Viele unserer Lieferanten reagieren sofort auf kurzfristige Anfragen und Probleme. Und wir rücken schnell nach oben auf der Auslieferungsliste, wenn es mal knapp wird.“

Auch die Hausbank und andere Dienstleister seien seit Jahren die gleichen, betont Helmut Kokenbrink. „Wir arbeiten schon sehr lange mit der VerbundVolksbank OWL zusammen, kennen unsere Ansprechpartner gut. Egal, was wir für Anliegen, Fragen oder vielleicht auch mal Bedenken haben, uns wird immer schnell geholfen.“ Das Leben sei leichter, wenn man sich aufeinander verlassen kann, bestärkt Stefan Kremin. Und das gilt eben in allen Beziehungen.



Freude

am

Kochen

Im Frühjahr 2019 hat Jan Diekjobst den traditionsreichen Detmolder Hof übernommen. Mit seinen Ideen verleiht er dem Lokal einen modernen Anstrich. Dabei kann der Jungunternehmer und Koch auf viel Zuspruch und Unterstützung von den Menschen aus der Region zählen.

Jakobsmuschel an Blumenkohl vorweg, gefolgt von einem Wiener Schnitzel mit Kartoffel-Gurken-Salat und schließlich noch ein Dessert mit Birnen und Salzkaramell: Solche Köstlichkeiten kreiert Jan Diekjobst mit seinem Team in der Küche des Restaurants Detmolder Hof in der Innenstadt Detmolds – normalerweise jedenfalls.

Mit Beginn der Corona-Pandemie musste Diekjobst sein Restaurant sowie das angeschlossene Hotel schließen – und bis auf Weiteres auf Sparflamme kochen. „Unser Umsatz ist um 85 Prozent eingebrochen“, sagt der 26-Jährige, der den Detmolder Hof erst

vor einem Jahr übernommen hat. Ein herber Schlag für den gebürtigen Detmolder, aber kein Grund, den Mut zu verlieren. Denn bisher lief das Lokal gut. Viele Menschen in der Region wissen es zu schätzen, dass er wieder in der Heimat kocht – und stehen hinter ihm.

Diekjobst hat schon als Kind seine Freude am Kochen entdeckt: Nach der Schule war er immer bei seiner Oma und kochte zusammen mit ihr. „Mir war immer klar, dass ich nach dem Realschulabschluss eine Ausbildung zum Koch machen werde“, sagt er. Im Jahr 2013 beendete er seine Lehre im Lippischen Hof in Detmold. Danach zog es ihn in Sterne-Restaurants in Hamburg, an der Mosel und der Algarve. „In der Zeit habe ich viele wertvolle Erfahrungen und auch die Philosophie der Küchenchefs verinnerlicht“, resümiert Diekjobst. „Nach zehn Jahren war dann die Zeit gekommen, sich etwas Eigenes aufzubauen – und zwar in meiner Heimat, der ich immer sehr verbunden geblieben bin, und bei den Menschen, die mich schon mein Leben lang begleiten.“

Da kam die Nachricht, dass die Besitzer des Detmolder Hofes einen neuen Pächter suchen, wie gerufen. Schnell war klar: Diekjobst's Pläne passen zu dem Haus, das im Jahr 1560 gebaut wurde und unter Denkmalschutz steht. „Der Detmolder Hof hat Tradition, hier wurde in den vergangenen Jahrhunderten schon sehr viel gefeiert“, sagt der Jungunternehmer. Beim Umbau des Lokals hat er deshalb darauf geachtet, dass traditionelle Elemente wie ein großer Kronleuchter, Spiegel und Kassettendecke erhalten bleiben. In Kombination mit Petrol als Wandfarbe, neuen Tischen und Stühlen und einer offenen Küche hat er so ein gemütlicheres Ambiente geschaffen und zugleich dem Detmolder Hof etwas „Großstadt-Feeling“ verliehen. „Wir wollen auch weiterhin der Anlaufpunkt in der Region sein, wenn Familien und Freunde etwas zu feiern haben“, sagt Diekjobst. „Sie wissen es zu schätzen, dass sie es sich bei uns gutgehen lassen können.“ Und danken es ihm mit ihrer Loyalität: Rund zwei Drittel der Restaurantbesucher zählt er zur Stammkundschaft.

Enge Beziehungen pflegt der Koch auch zu seinen Lieferanten. „Die Produkte, die wir verarbeiten, sind regional und saisonal“, sagt er. Fleisch, Gemüse, Backwaren und Co. stammen von Händlern aus einem Umkreis von 40 Kilometern. „Natürlich würde ich einige Produkte preiswerter bekommen, wenn ich sie im Internet bestellen würde“, sagt Diekjobst. „Aber das widerstrebt mir. Ich möchte meine Heimat unterstützen und stärken, indem ich hier vor Ort einkaufe.“

Das scheint auf Gegenseitigkeit zu beruhen, denn die Region gibt ihm auch viel zurück – oder vielmehr die Menschen, die dort leben: Auf seine Familie und Freunde kann er immer zählen. Sie wissen seinen



Schritt, seine berufliche Zukunft in der Heimat aufzubauen, zu schätzen. Auch die Volksbank Detmold, Zweigniederlassung der VerbundVolksbank OWL, hat seinen Plan, den Detmolder Hof zu pachten, von Anfang an unterstützt. „Die Bankberater kennen mich nicht nur als Person, sie verstehen auch mein Konzept und meine Philosophie und glauben an mich“, sagt Diekjobst. „Das sorgt seither für ein vertrauensvolles Miteinander.“

Dieses herrscht auch im Team: Rund 20 Mitarbeiter sind in Küche, Restaurant und Hotel beschäftigt. „Hier wird jeder gefördert, aber auch gefordert“, sagt Diekjobst. Das heißt: Jeder soll eigene Ideen einbringen, wenn die Speisekarte wechselt, oder an internen Schulungen teilnehmen, um zum Beispiel mehr über die Geschmacksnoten verschiedener Kaffee- oder Weinsorten zu lernen. Zurzeit verkaufen sie Gutscheine und bieten einen Take-Away-Service an – zum Beispiel ein Drei-Gang-Menü zum Muttertag. „Ich weiß den Einsatz und die Loyalität meiner Mitarbeiter sehr zu schätzen, gerade in Krisen-Zeiten“, sagt Diekjobst. „Wir freuen uns aber alle auf den Tag, an dem wir wieder unseren normalen Gastronomiebetrieb aufnehmen und Gäste in unserem Haus glücklich machen können.“

Gemeinsam innovativ

Wer bei dem Paderborner Software-Unternehmen Connex Communication arbeitet, kann nicht nur von Zusatzangeboten wie einer betriebsnahen Kita oder einem Sportbereich auf dem Firmengelände profitieren. Auch gehört dem Unternehmen ein eigenes Hotel. Warum Firmenchef Jörg Kesselmeier das alles eingeführt hat – und worauf es für ihn im Arbeitsalltag wirklich ankommt.

26 Doppelzimmer und vier Einzelzimmer, ein Restaurant und 13 Tagungsräume: Vor rund zwei Jahren hat Jörg Kesselmeier, Gründer und Geschäftsführer des Paderborner Software-Anbieters Connex Communication, das firmeneigene Hotel Vivendi eröffnet – benannt nach der Software, die seine Firma vertreibt. Er hatte in den Bau investiert, weil er einen Ort zum Wissensaustausch schaffen wollte. „Also kommen die Kunden nun zu Connex nach Paderborn, um dort Seminare zu besuchen, zu tagen und dafür einige Tage im Hotel zu nächtigen“, sagt Kesselmeier.

Der Geschäftsführer macht sich schon seit vielen Jahren regelmäßig Gedanken dazu, wie er die verschiedenen Bedürfnisse und Wünsche seiner Mitarbeiter erfüllen kann – und das nicht erst, seitdem Unternehmensberater Firmenchefs dazu anhalten, im Wettbewerb um Fachkräfte einen Beitrag zur Work-Life-Balance zu leisten. „Viele unserer Angebote haben sich im Laufe der Jahre einfach ergeben“, erklärt Jörg Kesselmeier. „Das ist aber im Grunde keine große Sache, wir haben einfach den Bedarf erkannt und entsprechend gehandelt.“ So können seine Mitarbeiter morgens ihren Nachwuchs in die betriebseigene Kita bringen, mittags eine frische Mahlzeit im Buffetrestaurant essen und nach getaner Arbeit – am höhenverstellbaren Schreibtisch – noch eine Runde Squash mit den Kollegen im Sportbereich spielen.

Jörg Kesselmeier hatte seine Firma im Jahr 1986 zunächst als „Kesselmeier Mikrocomputer“ gegründet. Damals entwickelte und programmierte er mit einer Handvoll Mitarbeitern individuelle Softwarelösungen für seine Kunden – darunter einige aus dem Bereich der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Mitte der 1990er-Jahre erkannte er, dass es in dieser Branche einen großen Bedarf an Software gibt, die Verwaltungs- und Abrechnungsprozesse abbilden kann. So entwickelte er mit Vivendi ein standardisiertes Softwareprogramm, das heute bei rund 20.000 Pflege- und Betreuungseinrichtungen zum Einsatz kommt. Kesselmeier beschäftigt mittlerweile 270 Mitarbeiter und hat neben dem Paderborner Hauptsitz sieben weitere Geschäftsstellen in Deutschland sowie Österreich aufgebaut. Im vergangenen Jahr setzte sein Unternehmen 39 Millionen Euro um.

Die Software Vivendi kommt zum Beispiel in Krankenhäusern, in der Behindertenhilfe, in Kitas und vor allem in der Altenhilfe zum Einsatz. Dort unterstützt sie die Einrichtungen bei der Organisation der Pflege und Betreuung ihrer Patienten und Bewohner, hilft außerdem beim Erstellen von Dienstplänen und der Unternehmenssteuerung. „Unsere Kunden können die Software auch mobil am Smartphone einsetzen, um ihren Arbeitsalltag zu erleichtern“, sagt der Geschäftsführer. Sie können zum Beispiel via App die Medikation der Patienten per Sprachaufnahme dokumentieren oder einen Pflegebericht einsprechen.



Täglich arbeiten Kesselmeier und seine Mitarbeiter daran, die Software zu erweitern und zu verbessern. „Neue Anwendungen entstehen auch durch die Rückmeldungen der Nutzer oder durch die Anforderungen neuer Gesetze“, erklärt Kesselmeier. Ein Beispiel: Da das Gesundheitsamt wegen der Corona-Pandemie von manchen Einrichtungen spezielle Dokumente einfordert, haben die Connex-Mitarbeiter eine Funktion entwickelt, die die gewünschten Informationen automatisch übermittelt. „Viele Ideen stammen aber auch von meinen Mitarbeitern selbst“, sagt der Firmenchef. „Sie sorgen immer wieder für tolle Produktinnovationen.“

Im Arbeitsalltag setzt Jörg Kesselmeier auf Teamgeist – aber auch auf Eigenverantwortung. Wenn seine Mitarbeiter an Ideen und Projekten arbeiten, folgen sie dabei einem vorgegebenen agilen Prozess – der



aber auch noch viel Spielraum für jeden Einzelnen lässt, sich kreativ einzubringen. „Wie die Teams schließlich zusammenarbeiten, überlasse ich ihnen selbst.“ Kesselmeier kann sich auf sie verlassen, hat auch längst Vertrauensarbeitszeit in seiner Firma etabliert.

Viele genießen es, ihren Arbeitstag frei und flexibel zu gestalten. „Das klappt wirklich gut“, sagt Jörg Kesselmeier. „Ein Coach würde mir sicherlich raten, dass ich meine Mitarbeiter für ihre Leistungen und ihre erfolgreiche Zusammenarbeit mehr loben soll. Aber das finde ich falsch.“ Denn Wertschätzung bedeutet für ihn mehr als lobende Worte: Authentisch und ehrlich sein, zugewandt und ansprechbar sein – darauf komme es im beruflichen und privaten Alltag an. Und das Wichtigste: „Meine Mitarbeiter sollen nicht nur einer Gehalt gebenden, sondern einer spannenden und erfüllenden Tätigkeit nachgehen“, sagt der Firmenchef. Zusammen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten, Leistungen und Erfolge gegenseitig wertschätzen: Das sind Werte, die bei Connex Communication hochgehalten werden – und auch im Einklang mit dem genossenschaftlichen Denken der VerbundVolksbank OWL stehen.





„Vernünftig
mit den Leuten
umgehen“

„Informations- und Telekommunikationstechniken entwickeln sich schnell – WIR treiben das voran“, hat sich die MK Netzdienste GmbH & Co. KG auf die Fahnen geschrieben. Dabei hilft auch Wertschätzung, ohne groß darüber zu reden.

Es ist Anfang April 2020. Seit wenigen Wochen hält Corona die Welt in Atem und die MK Netzdienste GmbH & Co. KG mit Sitz in Minden erlebt gerade das größte Wachstum in ihrer 18-jährigen Geschichte. „Im März hatten wir so viel Umsatz wie noch nie“, erzählt Geschäftsführer Marc Keilwerth verhalten, schließlich ist Krise. Doch die Telekommunikationsbranche profitiert davon. In Zeiten, in denen ein Virus die Menschen ins Homeoffice zwingt, seien Datenvolumen und Bandbreiten heiß begehrt, sagt Keilwerth.

Seit 2002 ist die MK Netzdienste als Netzbetreiber und Dienstleister für sichere VPN-Konzepte, innovative Telefonie-Produkte sowie professionelle Internet- und Hostinglösungen tätig. Ungefähr zehn vergleichbare Unternehmen gibt es in Deutschland, zu den Mitbewerbern der Mindener zählen auch die Großen der Branche wie Telekom und Vodafone. Die MK Netzdienste hat mehrere Tausend Kunden in ganz Deutschland, ausschließlich Geschäftskunden – vom kleinen Fünf-Mann-Betrieb über die Anwaltskanzlei bis hin zu großen Unternehmen wie Melitta oder die WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG. „Telekommunikation braucht jeder und sie wird immer wichtiger“, betont Keilwerth. Der Dienstleister spielt dabei eine immer größere Rolle, da Stabilität und Verlässlichkeit von hoher Bedeutung seien. 12.000 Internetanschlüsse betreut sein Unternehmen, das heißt zugleich: 12.000 Unternehmen nutzen den Service der MK Netzdienste.

In Frankfurt betreibt Keilwerth zudem zwei eigene Rechenzentren, diese bieten Platz für insgesamt 15.000 Server. Das zweite Rechenzentrum wurde erst Ende

2019 gebaut. Bei der Finanzierung hat die Verbund-Volksbank OWL mit ihrer Zweigniederlassung „Volksbank Minden“ unterstützt. „Schnell, unkompliziert und zu guten Konditionen“, sagt Keilwerth und lobt das vertrauensvolle Miteinander mit den Verantwortlichen vor Ort. Die langjährige Zusammenarbeit mit Vorstand Axel Breitschuh habe sich auch bei diesem Projekt einmal mehr bewährt. Für den Unternehmenschef ist das zweite Rechenzentrum ein großer Schritt und ein wichtiges Investment zugleich. „Der Bedarf nimmt zu, denn immer mehr Kunden nutzen die Rechenzentren, um ihre eigene IT unterzustellen. Mit dem Neubau haben wir die Serverkapazitäten verdoppelt, eine wichtige Voraussetzung für weiteres Wachstum“, so Marc Keilwerth.

Seit 15 Jahren verzeichnet die MK Netzdienste 10 bis 15 Prozent Umsatzwachstum pro Jahr. 2019 lag der Umsatz bei 20 Millionen Euro. „In den vergangenen Jahren haben wir viele zufriedene Geschäftskunden gewonnen, Partnerschaften geschlossen und uns als Unternehmen in der ITK-Branche etabliert“, sagt Keilwerth. Gelingen ist diese Entwicklung mit einem einfachen Prinzip. „Wir bieten an, was Kunden wollen und brauchen.“ Eigentlich sei die Branche ein schwieriges Terrain, der Umsatz insgesamt gehe zurück, die Leistungen würden immer billiger. Doch die MK Netzdienste hält dagegen – mit gutem Service. In der Definition von Keilwerth bedeutet dies: „Direkte Erreichbarkeit, schnelle Reaktion, Fachkunde. Unser Service ist einfach besser. Bei uns sind die Kunden keine Nummern und landen nicht im Callcenter, sondern haben direkt Mitarbeiter mit Fachwissen am Telefon“, erklärt Keilwerth. „Die meisten unserer Mitarbeiter sind schon lange bei uns, in vielen Bereichen des Unternehmens mehr als zehn Jahre. Das ist einfach ein ganz anderes Miteinander.“ Insgesamt beschäftigt die MK Netzdienste 54 Mitarbeiter, davon 30 im technischen Bereich, 15 im Vertrieb, die anderen im Personalbereich und in der Administration.

Der Begriff „Wertschätzung“ gehört nicht unbedingt zu Marc Keilwerths unternehmerischem Sprachschatz. Wie viele andere hatte auch er in den letzten Jahren Schwierigkeiten, gute Mitarbeiter zu finden. Deshalb wollte er

ein Umfeld gestalten, „in dem sich die Leute wohlfühlen“. Das alte Gebäude, in dem die Firma 15 Jahre lang residierte, war dafür zu klein geworden. Um nicht von anderen abhängig zu sein, baute Keilwerth neu – mit dem Ziel, eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Die Maßgaben: viel Licht und nur noch Büros mit maximal zwei Arbeitsplätzen. Anfang 2020 hat das Unternehmen seinen neuen Sitz bezogen. Die attraktive Umgebung – 1.700 Quadratmeter moderne Architektur und 40 Büroräume für je zwei Mitarbeiter – macht Eindruck: „Man merkt sofort, das Umfeld wirkt ganz anders auf die Menschen.“ Schöner und gepflegter sei es. Besonders stolz ist Marc Keilwerth auf das Atrium, das sich über 300 Quadratmeter Fläche erstreckt. Universell nutzbar, dient es



vor allem als Aufenthaltsbereich und verbindet die Büros miteinander. Und es gibt ausreichend Parkplätze für die Mitarbeiter. „Ein wichtiger Punkt“, meint Keilwerth. Im Bereich der sogenannten Benefits hat Keilwerth schon einiges ausprobiert, beispielsweise Gutscheine für Sportkurse an die Mitarbeiter herausgegeben. „Das kam aber nicht so gut an.“ Aktuell bietet er seinen Mitarbeitern die Bahncard 100 und kostenlose Getränke. Und er hat einen neuen Gasgrill gekauft, der immer freitags

zum Einsatz kommt und jedes Mal von einem anderen Mitarbeiter bedient wird. „Für das Miteinander und den Austausch unter Kollegen“, sagt Keilwerth. „Je mehr man mitkriegt, was in den Teams passiert, umso besser ist der Blick für den anderen.“ Ob Sommerfest, Weihnachtsfeier oder das gemeinsame Grillen – alle Anlässe haben das gleiche Ziel: Keilwerth will seine Mitarbeiter in den aus seiner Sicht so wertvollen gemeinsamen Austausch bringen. Bei allen Maßnahmen, die Mitarbeiter zu binden, sei es weiterhin schwer, offene Stellen zu besetzen. „Der Mangel an qualifiziertem Personal ist groß“, sagt Keilwerth. „Es gibt nicht so viele, die über die Fähigkeiten, die wir brauchen, verfügen.“

Sein Verständnis von Wertschätzung beschreibt Marc Keilwerth mit einfachen Worten: „Man muss vernünftig mit den Leuten umgehen. Nicht von oben herab, das ist einfach nicht mehr zeitgemäß.“ Deshalb setzt er in der Unternehmensorganisation auf flache Hierarchien. Unter ihm gibt es nur eine Teamleiterenebene. Er selbst ist als Chef mittendrin im technischen Bereich. Die Informations- und Telekommunikationstechnologie entwickelt sich rasant. Keilwerth will mit neuen Entwicklungen ganz vorne sein, „schneller als die Großen“. Geschwindigkeit bei der Produktentwicklung ist für ihn einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren. „Mit unserer Betriebsgröße können wir neue Technologien viel schneller umsetzen als die großen Player.“ Als Beispiel nennt er die Cloud-Telefonie, die MK Netzwerke bereits seit 2006 anbietet. Damals habe es nicht viele Dienstleister in diesem Bereich gegeben. Heute hängen bei MK Netzwerke über 10.000 Telefone an der Cloud.

Wertschätzung geht für Keilwerth aber auch in Richtung der Kunden. „Meine Eltern hatten einen Handwerksbetrieb, der Kunde war immer König.“ So hat es Keilwerth gelernt und so lebt er es auch in seinem Unternehmen. Man müsse es nur wollen. „Mit vielen Kunden arbeiten wir seit über zehn Jahren zusammen. Weil sie zufrieden sind und weil es funktioniert.“ Wertschätzung und wirtschaftlicher Erfolg hängen für Keilwerth eng zusammen.

Marc Keilwerths Pläne für die Zukunft? Ziel des 49-Jährigen ist es nicht, um jeden Preis zu wachsen. „Das kontinuierliche Wachstum der vergangenen Jahre war Erfolg und Ansporn zugleich“, sagt Keilwerth. „Das kann gerne so bleiben, aber gesund und im Rahmen. Das Geschäft muss händelbar bleiben. Mir ist wichtig, dass ich nah dranbleibe und nicht von einem Management-Meeting zum nächsten renne.“

Wertschätzung für die duale Ausbildung

Wertschätzung für die duale Ausbildung fördern und ein Zeichen gegen deren „Entwertung“ setzen – mit diesen Zielen hat die VerbundVolksbank OWL Stiftung 2015 den Förderpreis „Duale Ausbildung“ ins Leben gerufen und 2019 zum zweiten Mal ausgeschrieben. Der Förderpreis soll einen nachhaltigen Beitrag leisten, wieder mehr junge Menschen für die duale Ausbildung zu begeistern. Das Besondere daran ist, dass die Jury die Bewerber nicht allein nach den Abschlussnoten bewertet. Neben einem überdurchschnittlich guten Abschluss fließt auch das ehrenamtliche Engagement in die Bewertung ein. Der mit insgesamt 20.000 Euro dotierte Preis wird in fünf Einzelpreisen vergeben. Die Preisträger erhalten jeweils 4.000 Euro, davon 2.000 Euro in bar, 1.000 Euro für Weiterbildungsmaßnahmen und 1.000 Euro gehen an den Verein oder die Institution, für die sie sich engagieren. Insgesamt bewarben sich 220 junge Menschen, die ihre duale Ausbildung im Zeitraum 2015 bis 2018 mit einem überdurchschnittlich guten Ergebnis abgeschlossen und ihre Prüfung bei einer Institution oder Kammer im Geschäftsgebiet der VerbundVolksbank OWL abgelegt haben, um den Förderpreis. Wir haben die fünf Preisträger danach gefragt, warum sie sich für eine duale Ausbildung entschieden haben, was sie motiviert und wie es im Beruf weitergeht ...

Niklas Gebauer

„Beim Ehrenamt liegt der Spaß im Erfolg“

So schnell wird es Niklas

Gebauer nicht langweilig. Ganz im Gegenteil, sein Tag ist gut verplant. Als Projektleiter bei der Hubert Niewels GmbH hat er einen Neun-Stunden-Arbeitstag. Den größten Teil davon verbringt er im Büro, aber natürlich geht es auch immer wieder auf die Baustellen. Unter anderem gehören die Einsatzplanung und die Erstellung von Angeboten zu seinen Aufgaben. Aber auch ständig neue Produkte und Vorschriften müssen kurzfristig aufgenommen und umgesetzt werden. Das Handwerk sei sehr viel schnelllebig und digitaler geworden. „Smarthome‘ und der ‚mobile Monteur‘, ein Tool zur digitalen Steuerung, sind die Zukunft und nicht mehr wegzudenken“, sagt Gebauer. „So bleibt der Beruf spannend.“

Zum Handwerk kam er aus Überzeugung und aus Familientradition. Auch sein Vater und sein Großvater sind Handwerker. Für Niklas Gebauer war es wichtig, eine Branche mit guten Zukunftsaussichten und Aufstiegschancen zu wählen. Daher entschied er sich nach dem Fachabitur für eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik in seinem Betrieb – und hat es bis heute nicht bereut. Ein Anlagenmechaniker sollte handwerkliches Geschick, motorische Fähigkeiten sowie logisches und räumliches Denken mitbringen. Dies alles gehört zu Niklas Gebauers Stärken genauso wie das Interesse am

„großen Ganzen“ und das Fragen nach dem „Warum“. „Nur so kann man auch komplexe Vorgänge verstehen“, sagt er.

Nicht zuletzt durch das Stipendium der Hochbegabtenförderung konnte er nach seiner Ausbildung gleich die Meisterschule besuchen und abschließen. Hätte er sich damals vor dem Aufwand gescheut, wäre er heute noch nicht fertig, da ist er sich sicher. Anfang des Jahres 2020 machte der 25-Jährige einen Schritt nach oben auf seiner Karriereleiter. Als Projektleiter durfte er bereits erste Personalverantwortung übernehmen. „Als Meister habe ich jetzt noch ganz neue Aufgaben und Verantwortungen, was eine spannende Herausforderung für mich ist“, erklärt Gebauer stolz.

Wenn andere es sich abends auf dem Sofa gemütlich machen, läuft Niklas Gebauer noch einmal zur Hochform auf. Dreimal pro Woche trainiert er die 14-jährigen Kicker des FC Fortuna Schlangen, um sie für das Spiel am Wochenende fit zu machen. Wöchentlich 13 Stunden widmet er in seiner Freizeit der Trainer-Tätigkeit. „Beim Ehrenamt liegt der Spaß im Erfolg“, sagt er und wünscht sich, davon auch andere Menschen überzeugen zu können. Sein Engagement für seinen Heimatort Schlangen findet Gebauer selbstverständlich. „Ein intaktes Vereinsleben auf dem Land ist sehr wichtig. Man ist Teil der Gesellschaft und gehört einfach dazu“, sagt er aus voller Überzeugung.

Die Bestätigung aus seinem Umfeld für das, was er tut, motiviert ihn, am Ball zu bleiben. „Wenn sich mein Fleiß auszahlt – im Ehrenamt durch den Erfolg und im Beruf durch positives Feedback von Vorgesetzten –, dann ist das für mich Wertschätzung“, sagt er bescheiden. Werte wie „Wort halten“ und „Hilfsbereitschaft“ sind ihm besonders wichtig. Seine nächsten Ziele hat er schon vor Augen: bestmöglich in die neuen beruflichen Aufgaben hineinzuwachsen und irgendwann noch mehr Personalverantwortung zu übernehmen. Einen Preis wie den Förderpreis „Duale Ausbildung“ in der heutigen Zeit auszuschreiben, findet Niklas Gebauer sehr wichtig. „Schließlich brauchen wir nicht nur BWLer, sondern auch Handwerker, die die Heizung reparieren können.“ Und dabei sei auch der Verdienst eines guten Handwerkers nicht zu verachten.



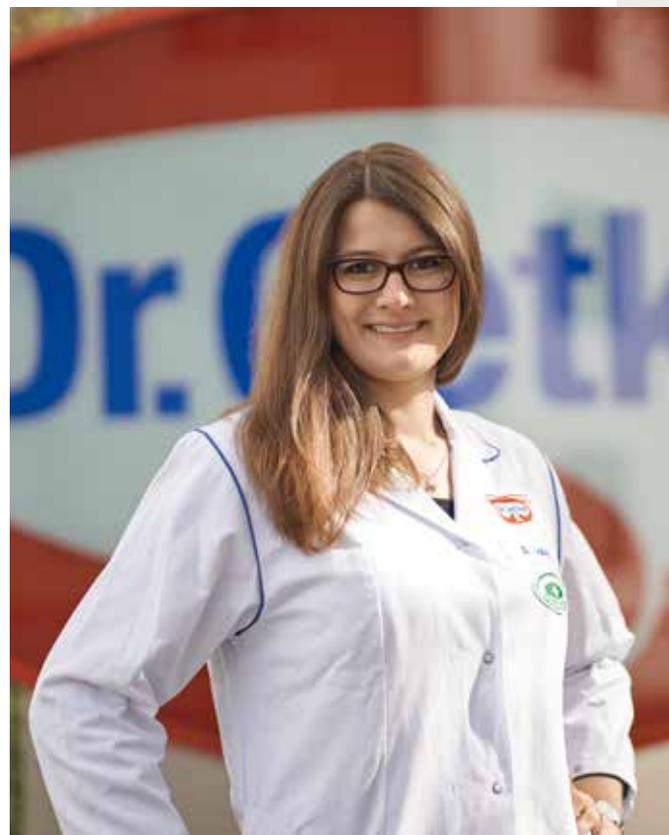
Ann Kristin Möller

„Wertschätzung für mein Engagement bedeutet mir sehr viel“

Momentan bin ich oft unterwegs auf Dienstreisen. Ich bin noch in der Einarbeitung und schaue mir deshalb die Produktionen der Dr. Oetker-Standorte an, aber auch die unserer Lieferanten und führe dort Audits durch“, erklärt Ann Kristin Möller (geb. Gabor). Die 27-Jährige ist seit August 2019 Senior Managerin Qualitätssicherung bei der Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG und kümmert sich unter anderem darum, die Rohstoffe, die international in der Oetker-Gruppe eingesetzt werden, zu harmonisieren. „Das ist stressig, aber auf jeden Fall mein Traumjob“, sagt sie. Ein Traumjob, für den Ann Kristin Möller früh die richtigen Hebel umgelegt hat – im wahrsten Sinne des Wortes. Denn nach dem Abitur am Bielefelder Ceciliengymnasium begann sie eine Ausbildung zur Fachkraft für Lebensmitteltechnologie bei der Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG. „Durch die Ausbildung weiß ich genau, wie etwa die Maschinen in der Produktion oder der Abfüllung funktionieren und an welchen Schrauben ich drehen muss, um diese effizienter zu machen. Ich habe an diesen Maschinen ja gearbeitet“, erklärt Möller. Genau das sei auch der Grund für sie gewesen, sich nach dem Abitur nach einer Ausbildung umzuschauen und nicht nach einem Studienplatz. „Ich wollte nicht einfach mit theoretischem Lernen weitermachen. Ich wollte praktisch arbeiten und diese Inhalte dann theoretisch vertiefen.“ Und das hat sie mit Bravour getan: als Landesbeste der IHK bei ihrer Abschlussprüfung im Jahr 2015. Das duale Studium zum Bachelor of Science im Bereich Lebensmitteltechnologie setzte sie von 2016 bis 2019 auf dieses Fundament auf. Eine echte Erfolgsgeschichte – und deshalb sei es auch wichtig, davon zu erzählen. „Ausbildung ist momentan nicht so ‚in‘. Viele junge Menschen meinen, sie müssten erst einmal studieren. Dabei ist es oft eher anders herum besser. Erst die Ausbildung und dann vielleicht ein Studium aufsetzen. Durch die Ausbildung habe ich mein Studium schließlich erst sehr viel besser verstanden“, sagt Möller.

Der Weg zum Traumberuf bedeutete indes auch, dass sie andere Wege weniger häufig beschreiten konnte – etwa den zum Beckenrand. Seit 20 Jahren ist Ann Kristin Möller Mitglied in der DLRG-Ortsgruppe Bielefeld und hat dort in den vergangenen Jahren auch zahlreiche ehrenamtliche Tätigkeiten übernommen. So hat sie Schwimmanfängern das Schwimmen beigebracht und Wettkämpfe organisiert. Seit 2015 leitet sie zudem die Verbandskommunikation im Vorstand der DLRG in Bielefeld. „Die Vorstandsarbeit kann ich momentan trotz meines stressigen Berufes machen, das ist mir sehr wichtig.“ Auch, weil dadurch die Ver-

bindung zum Ehrenamt nicht abreißt. „Das Ehrenamt spielt für mich eine große Rolle, nicht nur, weil ich viel Zeit und Engagement in den Verein investiert habe. Ich weiß auch, wie schwer es ist, neue Ehrenamtler zu finden.“ Es sei somit richtig und wichtig zu versuchen, Job und Ehrenamt unter einen Hut zu bekommen, egal, wie stressig der Job sei. Dass der Förderpreis „Duale Ausbildung“ genau diese Mühen und diese Ausdauer honoriert, ist für Ann Kristin Möller von großem Wert. „Diese Wertschätzung für mein Engagement bedeutet mir sehr viel.“



Wertschätzende Unterstützer

Partner des Förderpreises „Duale Ausbildung“



Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld



Kreishandwerkerschaft
Bielefeld



Industrie- und Handelskammer
Lippe zu Detmold



Kreishandwerkerschaft
Höxter-Warburg
VERSTEHEN | BÜNDELN | HANDELN



Kreishandwerkerschaft
Wittekindsland



Kreishandwerkerschaft
Paderborn-Lippe

Förderpreis

Berufsschule Theorie
Kreativität Bildungspolitik Betrieb Innovation
Engagement Lehre Ehrenamt Meister
Motivation Lernen Auszeichnung Zukunft Gesellschaft
Grundlagen Dienstleistungen Modell Fachwissen Kompetenz
Wirtschaft
Leistung Fachkräfte Herausforderungen
Team Beruf Chancen Qualifikation Ziele
Verantwortung Freiheit Fördern Erfahrung Praxis
Fertigkeiten Weiterbildung

Duale Ausbildung

Landwirtschaftskammer
iNordrhein-Westfalen
Kreisstellen Höxter, Lippe, Paderborn

Landwirtschaftskammer
iNordrhein-Westfalen
Kreisstellen Minden-Lübbecke/Herford-Bielefeld



ÄRZTEKAMMER
WESTFALEN-LIPPE

Zahnärztekammer
Westfalen-Lippe

Rechtsanwaltskammer Hamm 



Apothekerkammer
Westfalen-Lippe



Steuerberaterkammer
Westfalen-Lippe

Körperschaft
des öffentlichen Rechts



Johannes Jolmes

„Handwerk hat goldenen Boden“

Nach seinem Abitur

war sich Johannes Jolmes – wie viele junge Menschen – nicht ganz sicher, wie seine berufliche Zukunft aussehen sollte. Nach einem Praktikum in der Anwaltskanzlei seines Vaters entschied er sich zunächst für ein Jurastudium an der Universität in Marburg. „Das Studium war allerdings sehr trocken und entsprach nicht meinen Vorstellungen. Ich wollte einfach viel schneller praktisch arbeiten“, berichtet der 29-Jährige.

Der junge Mann orientierte sich beruflich also neu – und erinnerte sich dabei an seinen Großvater. Dieser war als selbstständiger Fleischermeister tätig und führte einen größeren mittelständischen Metzgereibetrieb in Paderborn. Mit seinen Erzählungen gelang es dem Großvater, seinen Enkel schon im Kindesalter für sein Handwerk zu faszinieren. Wichtig war es Jolmes, für seinen neuen beruflichen Weg klare Ziele vor Augen zu haben und diese fokussiert zu verfolgen. „Mein Opa hat immer gesagt: Du musst einen roten Faden haben, an dem du durch das Leben gehst.“

Der Paderborner rollte also seinen roten Faden neu aus und begann ein Praktikum bei der Fleischerei Klare in Bad Lippspringe. Nach drei Monaten entschied sich Jolmes für eine Ausbildung zum Fleischer in diesem

Betrieb. Dank seines großen Arbeitseinsatzes konnte er die Ausbildung auf eineinhalb Jahre verkürzen. Und Johannes Jolmes machte immer weiter – erst mit der erfolgreichen Gesellenprüfung und dann mit der Ausbildung zum Fleischermeister. Als zusätzliche Weiterbildungsmaßnahme absolvierte er einen Vorbereitungslehrgang zum geprüften technischen Betriebswirt. Passend zu diesem Karriereweg im Handwerk lautet sein Leitbild, angelehnt an Theodor Fontane: „Wer ausdauert, erreicht alles!“

Heute arbeitet der junge Fleischermeister in der „Bioland Fleischerei Josef Schäfers“ am Heggehof in Lichtenau-Asseln. Der Betrieb bietet unter anderem frische Spezialitäten vom Rind, Kalb, Schwein, Lamm und Geflügel an und liefert seine hochwertigen Erzeugnisse an Bio- und Feinkostläden in ganz Nordrhein-Westfalen. „Ich bin dort sehr glücklich und zufrieden“, sagt Jolmes. Und der Nachwuchsfleischer hat schon eigene innovative Ideen und setzt diese um: Vor zwei Jahren hat er seine eigene Marke „Wild-Wux“ entwickelt und juristisch schützen lassen. „Ich möchte mich mit Spezialitäten von Wald und Wiese befassen und selbst Qualitätsprodukte auf den Markt bringen“, sagt Jolmes selbstbewusst.

In diesem Zusammenhang strebt der Hobby-Jäger, der sich ehrenamtlich im Hegering Paderborn engagiert, bereits ein neues konkretes Ziel an: Im April 2020 hat er eine Zusatzausbildung zum Fleisch-Sommelier begonnen. „Steak ist nicht gleich Steak“, meint Johannes Jolmes. „Als Fleisch-Sommelier erlerne ich die Spezifika unterschiedlicher Fleischsorten sowie internationaler Zuschnitte in Abhängigkeit von Reifung und Zubereitungsart. Hinzu kommen ernährungspsychologische Kenntnisse sowie Präsentations- und Verkaufstrainings.“ Beste Voraussetzungen für Johannes Jolmes, um sich in Zukunft seinen großen Wunsch zu erfüllen: die Eröffnung eines eigenen Betriebs, der sich auf die Verarbeitung von Wild spezialisiert. „Handwerk hat goldenen Boden“, davon ist Jolmes überzeugt. Für ihn war es eine große Ehre, den Förderpreis „Duale Ausbildung“ zu bekommen. „Zum einen fühle ich mich bestätigt in dem, was ich bisher erreicht habe. Zum anderen motiviert mich der Preis weiterzumachen!“



Christian Köhne

„Der größte Dank ist entgegengebrachtes Vertrauen“

Wenn Christian Köhne über seine Kindheit spricht, dann sind es vor allem die kleinen Erfolge, an die er sich erinnert. Wie er mit seinem Vater die Saat für den Raps auslegte und nach einigen Monaten das ganze Feld goldgelb erblühte. Oder wie er erstmals bei der Geburt eines Ferkels dabei war. „Ein herrliches Gefühl“, schwärmt er.

Köhne ist auf dem landwirtschaftlichen Betrieb seiner Eltern aufgewachsen, einem Schweinezucht-Betrieb in Nieheim im Kreis Höxter. Schon als Kind wusste er: „Später möchte ich diesen Betrieb gerne übernehmen.“ Nach der Schule entschied sich Köhne deshalb für eine dreijährige Ausbildung zum Landwirt, die er auf drei verschiedenen Betrieben absolvierte und im Juni 2015 erfolgreich mit einem Notendurchschnitt von 1,46 abschloss. Anschließend schrieb sich der Nachwuchslandwirt für eine weitere Ausbildung an der Höheren

Landbauschule in Herford ein. Im Juni 2018 absolvierte er die Prüfung zum staatlich geprüften Agrarbetriebswirt.

Seitdem führt Christian Köhne gemeinsam mit seinem Vater, seinem Onkel und einer Mitarbeiterin den elterlichen Betrieb. Wertschätzung, das ist für den 24-Jährigen das Vertrauen, das ihm seine Eltern Tag für Tag entgegenbringen. „Sie lassen mir sehr großen Freiraum für meine Ideen, selbst wenn sie mit größeren Investitionen verbunden sind“, sagt der Jungbauer. So war es seine Entscheidung, in einem Jahr auf circa 15 Prozent der Ackerflächen Zuckerrüben anzubauen statt Raps. Das sei notwendig gewesen für die sogenannte Fruchtfolge, erklärt Köhne. Bepflanzt man eine landwirtschaftliche Fläche mehrere Jahrzehnte lang immer mit der gleichen Pflanzenart, wird diese Pflanze nämlich anfällig für Krankheiten. Durch den Wechsel von Raps zu Zuckerrübe kann sich der Boden erholen.

Trotz der anstrengenden und zeitintensiven Arbeit auf dem Hof gibt es eine Sache, für die sich Köhne mindestens einmal die Woche Zeit nimmt: sein Ehrenamt bei der Löschgruppe Sommersell der Freiwilligen Feuerwehr Nieheim. Schon als Jugendlicher half er bei der Jugendfeuerwehr mit, inzwischen ist Köhne als Hauptfeuerwehrmann aktives Mitglied der Löschgruppe. Heißt: Wenn es in Sommersell oder in einer der Nachbarortschaften brennt oder umgestürzte Bäume die Straße versperren, ist er zur Stelle – und sei es mitten in der Nacht.

Seinen Teil des Förderpreises „Duale Ausbildung“ will Christian Köhne als Startkapital in sein Eigenheim stecken. Das soll auf dem elterlichen Hof stehen – damit er jederzeit zur Stelle sein kann. Wofür sein Verein, die Freiwillige Feuerwehr, das Preisgeld einsetzen will, weiß Köhne noch nicht. Vielleicht für einen Ausflug zu einer Werksfeuerwehr, Bayer in Leverkusen, das fände er spannend.

W

ährend andere Kinder Polizist, Feuerwehrmann oder Fußballprofi werden wollen, stand für Luca Leon Schulte bereits mit sechs Jahren fest: „Ich will Maurer werden!“ Nach seinem Realschulabschluss begann der 21-Jährige die Ausbildung zum Maurergesellen im elterlichen Betrieb, in der Schulte Bau GmbH. Angespornt durch seine sehr guten Leistungen während der Ausbildung, schloss der Delbrücker eine Weiterbildung zum Maurer- und Betonbauermeister an. Und an Stillstand ist nicht zu denken. Aktuell hat Luca Leon Schulte zwei konkrete Ziele vor Augen: die Weiterbildung zum Betriebswirt sowie den LKW-Führerschein.

Doch was fasziniert den jungen Mann gerade am Maurerberuf? „Der Beruf umfasst einen unglaublich großen Tätigkeitsbereich. Darunter fallen etwa Betonarbeiten, Gerüstbauarbeiten oder Arbeiten im Bereich des Tiefbaus. Außerdem gibt es Überschneidungen mit den Aufgaben vieler anderer Handwerksbereiche. Auf diese Weise lassen sich unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernen. Und das Besondere: Man arbeitet jeden Tag draußen“, schwärmt Schulte.

Das Gefühl, für seinen Beruf bei jungen Menschen werben zu müssen, hat der Maurermeister schon. „Das Studium scheint für viele Jugendliche nach ihrem Schulabschluss attraktiver zu sein. Einige von ihnen übersehen dabei aber, dass ihnen die Ausbildung im Handwerk wertvolle Möglichkeiten eröffnet. Daher möchte ich ein Bewusstsein für die Bedeutung des Maurerberufs und des Handwerks im Allgemeinen schaffen.“ Luca Leon Schulte spricht dabei aus Erfahrung, schließlich ist er nah dran an den jungen Menschen und kennt ihre Wünsche und Sorgen. In seinem Heimatort Delbrück-Ostenland engagiert er sich ehrenamtlich als Sprecher der Schülerschützen der Schützenbruderschaft St. Joseph. Die Organisation von gemeinsamen Ausflügen zählt dabei zu seinen Hauptaufgaben. „Wir haben unter anderem ein Zeltlager veranstaltet und waren Kart und Kanu fahren“, berichtet Luca Leon Schulte. Ein wesentliches Ziel sei es, beim Nachwuchs in Zeiten von Smartphone, Tablet und Co. den Spaß am lokalen Vereinswesen und am Dorfleben nachhaltig zu fördern. „Ich möchte gerne Werte und Traditionen weitergeben, die ich selbst zu schätzen gelernt habe“, sagt er.

Sein ehrenamtliches Engagement versteht Schulte als einen Beitrag zum Dorfbzusammenhalt. Der junge Maurermeister bezeichnet sich selbst als einen absoluten „Dorfmenschen“ und ist tief verwurzelt in seinem Heimatort. Er schätzt am Leben im Dorf vor allem die Hilfsbereitschaft, das Zusammengehörigkeitsgefühl sowie die Offenheit und die Vertrautheit untereinander. „Aufgrund meines Berufs und meiner ehrenamtlichen Tätigkeit kenne ich viele Bewohner Ostenslands. Für

Luca Leon Schulte

„Absoluter Dorfmann“



mich ist es selbstverständlich, meinen Mitmenschen bei Fragen oder Problemen meine Hilfe anzubieten und mit anzupacken“, so Schulte.

In den nächsten Jahren möchte er den elterlichen Betrieb sukzessive übernehmen, ihn zukunftsorientiert ausrichten und führen. „Mein Ziel ist es, mich beruflich ständig weiterzuentwickeln, um fachlich immer auf dem aktuellen Stand zu sein. Zudem möchte ich zukünftig selbst junge Menschen ausbilden und ein Vorbild für die Auszubildenden sein.“ Zum Förderpreis „Duale Ausbildung“ sagt Luca Leon Schulte: „Ich freue mich sehr über die Wertschätzung und Anerkennung meiner bisherigen Leistungen. Der Preis kann dazu beitragen, dass sich junge Menschen bewusst für das Handwerk entscheiden und ihre Ziele erreichen.“

Über OWL, Heimatgefühl und den Wert von Fürsorge und Engagement in dieser Zeit

Unter dem Leitgedanken „Sinn stiften und sinnvoll wachsen“ engagiert sich die VerbundVolksbank OWL Stiftung für nachhaltige Projekte, Initiativen und Themen, die in die „Heimat-Gesellschaft“ hinwirken. In diesem Sinne fördert die Stiftung besonders nachhaltige und langfristige Projekte in den Bereichen Kunst, Kultur, Sport, Wissenschaft und Forschung, Umwelt- und Naturschutz, Völkerverständigung, Heimatpflege und Heimatkunde, Jugendhilfe und Altenhilfe, im öffentlichen Gesundheitswesen und im Wohlfahrtswesen. Im Vordergrund stehen in erster Linie langfristige Engagements, die nachhaltige Ergebnisse versprechen. Ein wichtiger Aspekt der Stiftungsphilosophie ist es, die Ressourcen – Geld, Wissen und Zeit – auf ausgewählte Projekte zu konzentrieren. Nur so lässt sich ein möglichst hoher Fördereffekt erzielen. Eine zentrale Rolle kommt dabei dem Kuratorium der Stiftung zu, denn die zwölf Mitglieder dieses Kreises sind maßgeblich an der Auswahl der Förderprojekte beteiligt. Im Dezember 2019 hat sich das Kuratorium neu formiert. Der Kreis vereint zwölf Menschen, die mit ihrer Arbeit, ihren Unternehmen und ihrem Engagement die Region OWL auf vielfache Art und Weise erfolgreich voranbringen. Drei Fragen an ...

www.verbundvolksbank-owl-stiftung.de



Christina Baumann

PLANTAG Coatings GmbH, Detmold

**Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der
VerbundVolksbank OWL Stiftung?**

Das Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung verfolgt Ziele, mit denen ich mich sehr gut identifizieren kann. Zu einem funktionierenden Gemeinwesen gehören Kunst und Kultur genauso dazu wie Sport, Wissenschaft und Heimat. Sich in einer Region mit der Familie wohlfühlen und dafür hervorragende Projekte zu fördern – dies ist mir eine Herzensangelegenheit.

**Was schätzen Sie an der Region
Ostwestfalen-Lippe?**

Die Region Ostwestfalen-Lippe ist eine der wirtschaftlich stärksten Regionen in Deutschland. Zugleich haben die Ostwestfalen und vielleicht noch ein bisschen mehr die Lipper ein sehr ausgeprägtes Heimatgefühl. Wer in dieser Region lebt, fühlt sich in der Regel hier sehr wohl, ist bodenständig und mit seiner Gemeinde verbunden. Die Region bietet eine sehr abwechslungsreiche Naturlandschaft und lässt auch in kultureller Hinsicht kaum Wünsche offen.

**Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht
gesellschaftliches Engagement in der heutigen
Zeit und auch in Zukunft?**

Manchmal hat man heutzutage den Eindruck, dass das gesellschaftliche Engagement in der Bevölkerung erodiert. Viele Vereine haben Probleme, Nachwuchs und vor allem Funktionsträger zu bekommen. Dieses Phänomen ist auch bei der Besetzung politischer Ämter auf kommunaler Ebene zu erkennen. Meiner Meinung nach muss man dieser Entwicklung entgegenwirken, indem man selber Verantwortung an geeigneter Stelle übernimmt. Deshalb engagiere ich mich sehr gerne im Kuratorium der Stiftung der VerbundVolksbank OWL.

**Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der
VerbundVolksbank OWL Stiftung?**

Mir liegt viel an der Unterstützung des öffentlichen Raums, ehrenamtliches Engagement ist hier unverzichtbar. Somit bietet das Kuratorium für mich eine ideale Gelegenheit, mich einzubringen, um die verschiedensten Projekte, beispielsweise in Kunst und Kultur, in der Forschung oder im sozialen Bereich, zu unterstützen.

**Was schätzen Sie an der Region
Ostwestfalen-Lippe?**

Ich bin ein Kind des Ruhrgebiets, wurde dort geboren, bin dort aufgewachsen und habe dort viereinhalb Jahrzehnte gelebt. Ich lebe nun seit über zehn Jahren in OWL. Meine Familie und ich sind hier freundlich aufgenommen worden. Der Ostwestfale ist anders, aber die Menschen haben es uns leicht gemacht, hier Fuß zu fassen und zu leben. Der Sinn für Pragmatismus, Realismus und die Zuverlässigkeit der Menschen kommen mir sehr entgegen. Unschlagbar sind die kulturelle Vielfalt der Region und ihre Landschaft. Wer sich hier nicht wohlfühlt, dem ist nicht zu helfen.



Dr. med. Hans-Jürgen Knopf

Chefarzt des St. Ansgar-Krankenhauses, Höxter

**Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht
gesellschaftliches Engagement in der heutigen
Zeit und auch in Zukunft?**

In Zeiten von Populismus, Rechtstendenzen und Corona erleben wir aktuell tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen. Hinzu kommt der zunehmende Zerfall familiärer Strukturen, die früher einen immensen Halt gaben. Demokratische Strukturen werden letztlich dadurch direkt oder indirekt in Frage gestellt. Ich halte bürgerliches Engagement deshalb für eine der zentralen Säulen, um diesen Tendenzen entgegenzutreten und demokratische Strukturen zu stärken.



Dr. Ralf Becker

Stellvertretender Kuratoriumsvorsitzender, Brakel, und Mitglied des Aufsichtsrates der VerbundVolksbank OWL

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Die Stiftung hat ein sehr breites Spektrum an Förderprojekten, die für unsere Region im kulturellen Leben eine bedeutende Rolle spielen. Die Projekte sind nachhaltig ausgerichtet und vor allem in unserer Heimat verankert. Besonders hervorzuheben sind darüber hinaus die vorbildlichen Förderpreise „Junge Kunst“ und „Duale Ausbildung“, die die Jugend ansprechen. Wegen dieses breiten Spektrums und der hohen Professionalität der Stiftungsorganisation mit ihrem Vorstand macht es Freude, mitarbeiten zu dürfen.

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

OWL ist sicher eine der unterschätzten Regionen in Deutschland und NRW. Aber die Vielfalt der Landschaften, der mittelständischen Industrie, des kulturellen und des Bildungsangebots bietet eine sehr hohe Lebensqualität. Der Ostwestfale gilt als stur, aber wer einmal eines der vielen Feste besucht hat, wird sich vom Gegenteil überzeugt haben.

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in Zukunft?

Das gesellschaftliche Engagement, das auf Freiwilligkeit und Ehrenamt beruht, ist eine der großen Stützen unserer Gesellschaft, um nicht zu sagen, dass es der Kitt für unser Zusammenleben ist. Wahrscheinlich wäre ohne dieses Engagement ein erfülltes, glückliches Leben für uns alle gar nicht möglich. Das war immer schon so und wird ganz sicher auch in Zukunft nicht an Bedeutung verlieren.

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Ich bin im Kreis Lippe schon seit vielen Jahren in karitativen Institutionen unterwegs, so für die Stiftung für Lippe und für die Stiftung Standortsicherung des Kreises Lippe. Dabei war und ist es für mich immer wieder begeisternd, mit erfrischenden Ideen konfrontiert zu werden und mit denjenigen Menschen zu diskutieren, die diese Ideen entworfen haben. So lag es nahe, über die Mitarbeit in der VerbundVolksbank OWL Stiftung den Blick über die lippischen Grenzen hinaus zu werfen und ich kann nur sagen: Es ist ein sehr lohnender Blick!



Rainer Giesdorf

Geschäftsführender Gesellschafter, Medien Centrum Giesdorf, Detmold

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

Nun sind wir Lipper ein in der Region OWL sehr selbstbewusstes Völkchen, was sich in dem Slogan „Wir sind das ‚L‘ in OWL“ verdeutlicht. Aber wir schauen natürlich über die „Grenzen“ traditionell zum Oberzentrum Bielefeld, aber seit der Fusion der Volksbanken Detmold und Paderborn-Höxter über vielfältige Kontakte auch verstärkt in diesen Teil unserer Region. Darüber hinaus gibt es vielfältige gesellschaftliche und wirtschaftliche Verbindungen, die es auch für einen Lipper selbstverständlich machen, über den Tellerrand des ehemaligen Fürstentums zu blicken. Wir in OWL können stolz sein auf diese Synthese aus Lebensqualität und Wirtschaftskraft!

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in Zukunft?

Gesellschaftliches Engagement entfaltet sich in sehr unterschiedlichen Formen auf wirklich allen gesellschaftlichen Ebenen. Dieses ehrenamtliche Engagement in seiner Gesamtheit ist schon längst eine der Klammern, die unser Gemeinwesen zusammenhalten. Und diese Bedeutung wird meines Erachtens in einer Zeit, in der selbst westliche Staatenlenker unverblümt dem Egoismus und der Ignoranz das Wort reden, noch weiter steigen.

**Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der
VerbundVolksbank OWL Stiftung?**

Die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in unserer mittelständisch geprägten Region ist mir persönlich wie als Unternehmerin ein wichtiges Anliegen. Insbesondere der Förderpreis „Duale Ausbildung“, den die Stiftung vergibt, ist für mich und mein Handwerksunternehmen eine Herzensanliegenheit. Denn dieser Preis trägt zur Attraktivität der Berufe bei, die das Rückgrat unserer Wirtschaft bilden.

**Was schätzen Sie an der Region
Ostwestfalen-Lippe?**

Zuallererst schätze ich an der Region die Menschen mit ihrer Bodenständigkeit und ihrer Zielstrebigkeit. Ostwestfalen und Lipper wissen, wo sie herkommen, ohne dabei provinziell zu sein. Aber auch die Landschaft mit Senne, Teutoburger Wald und Egge ist wunderschön und schützenswert. Auch deshalb setze ich mich mit der Stiftung für Umwelt- und Naturschutz in der Region ein.



Mona Niggemeyer-Hollmann

Geschäftsführende Gesellschafterin der NIGGEMEYER GmbH Fahrzeug und Lackiertechnik, Paderborn, und Mitglied des Aufsichtsrates der VerbundVolksbank OWL

**Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht
gesellschaftliches Engagement in der heutigen
Zeit und auch in der Zukunft?**

Gesellschaftliches Engagement trägt wesentlich zum Zusammenhalt bei. Gerade in Zeiten, in denen uns die Fragilität der Weltwirtschaft vor Augen geführt wird, ist diese Verbundenheit zwischen den Menschen und in der Region durch Bildung und Kultur Garant für ein stabiles Wirtschaften und ein friedliches Zusammenleben.



Yvonne Jacoby

Geschäftsführerin der Rico Design GmbH & Co. KG, Brakel

**Aktuelle Förderprojekte
der VerbundVolksbank OWL Stiftung**

Förderpreis „Duale Ausbildung“

Jungstudierenden-Institut der
Hochschule für Musik, Detmold

Stiftung Studienfonds OWL

garage33

meinSCP-Kickercamp

Ausstellung „Peter Paul Rubens
und der Barock im Norden“,
Diözesanmuseum Paderborn

BTHVN 2020 – Jubiläumsjahr zum
250. Geburtstag von Ludwig van Beethoven,
Detmold

Sonderausstellung „Leben am Toten Meer“,
LWL-Museum in der Kaiserpfalz, Paderborn

Zentrum für Komparative Theologie
und Kulturwissenschaften an
der Universität Paderborn



Bernd Seibert

Geschäftsführender Gesellschafter der Seibert GmbH & Co. KG, Beverungen, und Vorsitzender des Aufsichtsrates der VerbundVolksbank OWL

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Nach nahezu vier Jahrzehnten in genossenschaftlichen Ehrenamtsfunktionen für die VerbundVolksbank OWL war es für mich folgerichtig und wichtig, mich auch weiterhin für die Region und die Menschen vor Ort zu engagieren. Mit diesem Engagement bei der VerbundVolksbank OWL Stiftung habe ich einen idealen Weg gefunden, meinen Wunsch wirkungsvoll umzusetzen und bei der Auswahl und Förderung nachhaltig wirkender Projekte in unserer Heimatregion dabei zu sein.

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

Wer die Entwicklung der Region Ostwestfalen-Lippe in den vergangenen Jahren hin zu einer Technologieregion verfolgt, der wird in vielerlei Hinsicht feststellen, welchen ausgezeichneten Ruf unsere Region in Fachkreisen genießt. Und trotzdem hat sich die Region gleichzeitig auch zu einem Erholungsstandort mit hohem Freizeitwert und einer bodenständigen Bevölkerung entwickelt. Kurz formuliert: eine lebens- und liebenswerte Heimat.

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in Zukunft?

Unser gesellschaftlicher Zusammenhalt wurde und wird durch das ehrenamtliche Engagement wesentlich gefördert und gestärkt und gewinnt zunehmend in allen Bereichen an Bedeutung. Ganz aktuell zeigt uns die Corona-Krise deutlich auf, in wie vielen Bereichen das ehrenamtliche Engagement unsere Gesellschaft bereits erfolgreich zu einer Einheit zusammenbindet, aber auch, wo es Nachsteuerungsbedarf gibt und wo wir uns in Zukunft noch stärker einbringen müssen. Ehrenamtliche Tätigkeiten müssen sich lage- und situationsabhängig permanent neu definieren, um quasi als Perpetuum mobile die Gesellschaft bei der Bewältigung gesellschaftspolitischer Alltagsaufgaben zu begleiten.

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Stiftungen leisten in unserer Gesellschaft eine immens wichtige Arbeit und übernehmen eine große Verantwortung. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie bereichernd Stiftungsarbeit sein kann, und freue mich über die Möglichkeit, mitwirken zu dürfen. Dabei liegen mir die Bereiche Bildung und Talentförderung besonders am Herzen.



Katja Urhahne

Geschäftsführerin der Stiftung Studienfonds OWL, Paderborn

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

Am meisten schätze ich an unserer Region ihre Innovationskraft, ihren „Spirit“! Als ländlich geprägte und oft unterschätzte Region schaffen wir es immer wieder, mit kreativen Ideen zu überraschen und neue Maßstäbe zu setzen. Dies gelingt uns, weil wir mutig und regionaltypisch beharrlich sind, weil wir uns untereinander kennen und uns vertrauen und weil wir es verstehen, uns erstklassig miteinander zu vernetzen. Der Charme unserer sanft hügeligen Landschaft einer Mittelgebirgsregion trägt zusätzlich dazu bei, dass man sich hier nicht nur heimisch, sondern auch wohlfühlen kann. Gepaart mit einem reichhaltigen Sport- und Kulturangebot, bietet OWL damit eine sehr hohe Lebensqualität – eine Region, in der ich gerne zu Hause bin!

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in Zukunft?

Gesellschaftliches Engagement ist das, was uns zusammenhält. Für mich bedeutet es, füreinander einzustehen und gemeinsam Verantwortung zu übernehmen. Auch Unternehmen verstehen sich heute als Corporate Citizens und übernehmen stärker noch als früher Verantwortung in den unterschiedlichen Bereichen unserer Gesellschaft. Dieses Engagement – sowohl das rein bürgerliche als auch das unternehmerische – ist angesichts der großen Herausforderungen, denen wir uns in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Klimaschutz gegenübersehen, heute und auch in Zukunft eine unverzichtbare Säule unserer Gesellschaft.

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Persönliches Engagement ist für mich die Grundvoraussetzung meines Handelns, denn „nur wer sich bewegt, kann etwas bewegen“. Durch meine Mitarbeit im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung sehe ich die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, um etwas zu „bewegen“.

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

Die Region Ostwestfalen-Lippe bedeutet für mich „Heimat“. Hier bin ich geboren, hier fühle ich mich wohl, hier bin ich zu Hause.

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in Zukunft?

Gerade in der heutigen Zeit, aber auch in Zukunft wird es immer mehr darauf ankommen, „Werte“ zu vermitteln bzw. zu erhalten, damit diese in unserer Gesellschaft nicht an Bedeutung verlieren. Von daher halte ich gesellschaftliches Engagement, insbesondere für junge Menschen, für überaus wichtig.



Norbert Wulf

Partner bei Bee Wulf und Partner Steuerberater –
Wirtschaftsprüfer, Paderborn

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Der Gesellschaft etwas zurückgeben – das ist immer schon Grund und Verpflichtung für die Familie Seidensticker gewesen, sich in vielfältigster Weise und in unterschiedlichen Bereichen zu engagieren. Mit der Arbeit in der VerbundVolksbank OWL Stiftung werde ich das erste Mal Projekte außerhalb Bielefelds kennenlernen. Ich freue mich darauf und bin gespannt, was mich erwartet.



Nicole Seidensticker-Delius

Gesellschafterin und Kulturmanagerin der
Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG, Bielefeld

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

OWL ist meine Heimat – hier (in Bielefeld) bin ich geboren und aufgewachsen und nach dem Studium wieder zurückgekehrt. OWL ist lebens- und liebenswert, ist landschaftlich reizvoll, hat eine lebendige Kulturszene, ist eine sehr starke Wirtschaftsregion und verfügt über eine gut aufgestellte Hochschullandschaft. Und die liegt mitten in Deutschland!

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in Zukunft?

Gesellschaftliches Engagement ist für mich ein unbedingtes „Muss“. Es ist ein wesentlicher Beitrag, damit eine Gemeinschaft als Ganzes funktioniert. Wenn wir als Gesellschaft auch in Zukunft erfolgreich und in Frieden leben wollen und dies in einer sehr komplexen Welt, dann sind gesellschaftliche Werte wie Gemeinschaft, Wertschätzung, gegenseitige Unterstützung und Achtung unabdingbar. Diese Werte ergeben sich nicht von selbst, sondern bedürfen der steten Förderung. Gerade die jetzige Pandemie macht die Wichtigkeit dieser gesellschaftlichen Werte sehr deutlich.

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Unsere Stiftung mit ihrem breiten Spektrum an Fördermöglichkeiten ist gut geeignet, durch langfristige finanzielle Begleitung der ausgewählten Projekte nachhaltige Ergebnisse zu sichern. Ich möchte hier helfen, in unserer Region junge Talente zu fördern sowie kulturelle, soziale und wirtschaftliche Projekte zu finanzieren, die besonders unterstützenswert erscheinen.

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

Eine Region, die deutschlandweit oft unterschätzt wird. Wir wissen aber, dass sich hier günstige Lebenshaltungskosten mit einem hohen Freizeitwert verbinden. Ich bin hier aufgewachsen und wie viele meiner Bekannten nach dem Studium gerne zurückgekehrt. OWL ist vielseitig von seinen Landschaften, bietet ein breites Kultur- und Sportangebot und hat sich wirtschaftlich gut entwickelt. Ich weiß diese hohe Lebensqualität zu schätzen.



Horst Schubert

Zahnarzt, Bad Lippspringe, und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates der VerbundVolksbank OWL

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in der Zukunft?

Gesellschaftliches Engagement ist der Eckpfeiler für den sozialen Zusammenhalt. Ohne dieses Engagement wären wir in einem reinen Verwaltungsstaat mit verbreiteter sozialer Isolierung der Bürger. Dies wird bei allen gesellschaftlichen Veränderungen auch in der Zukunft so gelten.



Heike Weber-Hansing

Geschäftsführende Gesellschafterin der Vario Pool System GmbH, Minden

Warum engagieren Sie sich im Kuratorium der VerbundVolksbank OWL Stiftung?

Für mich bedeutet die Arbeit im Kuratorium, dass ich etwas ganz Wertvolles mitgestalten kann, während es auf der anderen Seite auch gilt, bestehende Strukturen zu wahren und Traditionen zu erhalten. Die Stiftungsarbeit lebt von einem guten Netzwerk. Es ist mir persönlich ein großes Anliegen, dieses Netzwerk mit meiner Arbeit zu unterstützen. Dabei finde ich gerade innovative Ansätze sehr förderungswürdig. Zur VerbundVolksbank OWL pflege ich seit Jahren eine enge Verbundenheit, sodass ich mich gerne und selbstverständlich in das Kuratorium der Stiftung einbringe.

Was schätzen Sie an der Region Ostwestfalen-Lippe?

Meine Wurzeln sind hier in OWL und das möchte ich auch zeigen. Für mich gehört es einfach dazu, mich in der Region, in der ich zu Hause bin, zu engagieren.

Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht gesellschaftliches Engagement in der heutigen Zeit und auch in Zukunft?

Ich finde, dass es gerade in der heutigen Zeit wichtiger denn je ist, sich zu engagieren und für eine gute Sache einzusetzen. Viele tolle Projekte konnten durch großes ehrenamtliches Engagement in der Vergangenheit bereits verwirklicht werden.

Sie sind eine gute Grundlage und vielleicht sogar für den einen oder anderen ein Vorbild zum Nachahmen.

MOMENTE DER WERTSCHÄTZUNG 2019



DIGI-COACHES KLÄREN AUF

Bei der VerbundVolksbank OWL kann jeder Kunde frei entscheiden, ob er für eine persönliche Beratung eine der Filialen oder eines der BeratungsCenter in der Region aufsucht. Oder ob er den Weg zur Bank über das Telefon, den Computer oder die App wählt. Anspruch ist es dabei, das Digitale bestmöglich mit unserer analogen Prägung zu verbinden. In der Zeit von September 2019 bis März 2020 klärte ein Team von zwölf Digi-Coaches Kunden vor Ort über die digitalen Leistungen und das Angebot des KundenCentrums der Bank auf. Eine wertschätzende Erfahrung sowohl für die Kunden als auch für die Digi-Coaches.



MOMENTE DER WERTSCHÄTZUNG 2019



JANUAR

Agrar-Blogger klärt zu Social Media auf

„Mehr Verständnis durch Social Media“ – unter diesem Motto hatte die Verbund-Volksbank OWL zu den traditionellen „Landwirte-Frühstücken“ in den Kreisen Paderborn, Höxter, Detmold und Minden eingeladen. Dabei ermunterte Agrar-Blogger Dirk Nienhaus, der im Internet als „Bocholter Landschwein“ bekannt ist, die Landwirte, selbst in den sozialen Medien aktiv zu werden und den Vorurteilen im Internet gezielt entgegenzuwirken.



FEBRUAR

„Hinterland of Things“

Nach einer großartigen Premiere im Jahr 2018 ging die Bielefelder Start-up-Konferenz „Hinterland of Things“ der Founders Foundation am 14. Februar mit einem gleichsam spannenden wie imposanten Programm in die zweite Runde. Die VerbundVolksbank OWL war mit ihrer Zweigniederlassung „Bankverein Werther“ erneut die einzige Bank unter den Förderern der Konferenz, die Größen des deutschen Mittelstands und digitale Pioniere zusammenbringt.



MÄRZ

Großer Bahnhof für Dr. Ulrich Bittihn

Rund 460 Gäste waren in den Schützenhof Paderborn gekommen, um gemeinsam mit dem langjährigen Vorstandsvorsitzenden Dr. Ulrich Bittihn auf 19 Jahre Engagement für die VerbundVolksbank OWL zu blicken und ihm Danke zu sagen. Zu den Laudatoren eines ganz besonderen Abschiedsabends gehörten Aufsichtsratsvorsitzender Bernd Seibert, Uwe Fröhlich, Co-Vorstandsvorsitzender der DZ BANK AG, sowie Vorstandsvorsitzender Ansgar Käter. Sie würdigten die besonderen Verdienste Dr. Bittihns und dankten ihm für sein Lebenswerk.



JULI

Petra Gerster zu Gast in Beverungen

Rund 1.700 Gäste folgten der Einladung der Volksbank Höxter zur Mitgliederversammlung am 9. Juli in Beverungen. Dort informierten sich die Mitglieder über die Geschäftsentwicklung 2018. Großen Beifall gab es für Petra Gerster, die aus den ZDF-heute-Nachrichten bekannte Moderatorin und Journalistin. Sie sprach in ihrem Gastvortrag zum Thema: „Werden wir noch richtig informiert? Von der Guten- in die Zuckerberggalaxis.“



AUGUST

28 junge Leute starten Ausbildung

Am 1. August starteten 28 Auszubildende in das Berufsleben, darunter 23 zukünftige Bankkaufleute, zwei Dualstudenten „Bachelor of Arts in Banking and Finance“, ein Fachinformatiker für Systemintegration sowie jeweils ein Immobilienkaufmann bei der OWL Immobilien GmbH und der OWL Immobilien Verwaltung GmbH.



SEPTEMBER

Prof. Dr. Heribert Prantl beim Trendforum

„Heimat in flüchtigen Zeiten“ – so lautete das spannende Thema des Trendforums der Volksbank Detmold am 19. September. Mit Professor Dr. Heribert Prantl sprach einer der renommiertesten deutschen Journalisten vor rund 600 Gästen im Landestheater Detmold über ein brisantes und zugleich hochaktuelles gesellschaftliches Thema. Auch 2019 kam der Erlös aus dem Verkauf der Eintrittskarten einem guten Zweck zugute.



APRIL

Hoher Besuch aus Berlin

Marija Kolak, Präsidentin des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), besuchte am 3. April die VerbundVolksbank OWL in Paderborn. Im Mittelpunkt des intensiven Austausches mit dem Vorstandsvorsitzenden Ansgar Käter standen zum einen das dezentrale Geschäftsmodell der Bank sowie die aktuelle Entwicklung im genossenschaftlichen Verbund im Allgemeinen.



MAI

Erstes volles Geschäftsjahr abgeschlossen

Die Bilanz des ersten vollen Geschäftsjahres der VerbundVolksbank OWL präsentierte Vorstandsvorsitzender Ansgar Käter am 7. Mai auf der Vertreterversammlung im Schützenhof Paderborn. Mit 100 Prozent Zustimmung genehmigten die Mitglieder den Jahresabschluss 2018 und beschlossen eine Dividende von 5,5 Prozent. Zudem wurde auch Petra Brinkmann mit 100 Prozent Zustimmung neu in den Aufsichtsrat gewählt.



JUNI

„Call for Ideas“ 2019

Zum Finale des Ideenwettbewerbs „Call for Ideas“ begrüßten am 24. Juni die VerbundVolksbank OWL und das Technologietransfer- und Existenzgründungszentrum der Universität Paderborn (TecUP) zehn Finalisten und rund 130 Besucher im VolksbankForum. Den mit 1.000 Euro dotierten Preis gewann Maximilian Fleitmann mit seiner Software „Perksify“, die das Management von Mitarbeitervorteilen erleichtern soll.



OKTOBER

50 Jahre Filiale Benhauser Straße

Ein halbes Jahrhundert Heimatbank – wenn das kein Grund zu feiern ist! Den Jubiläumstag der Filiale Benhauser Straße in Paderborn nutzten Filialleiter Marc Locker und sein Team, um gemeinsam mit dem ehemaligen Filialleiter Helmut Zacharias und Mitgliedern und Kunden zu feiern. Dabei gab es für mehrere Vereine, Projekte und Institutionen aus dem direkten Umfeld der Benhauser Straße eine besondere Überraschung: Die Filiale übergab zum Jubiläum Spenden von insgesamt 5.000 Euro.



NOVEMBER

74 Betriebsjubiläen

25, 30, 35, 40, 45 oder 50 Jahre Treue zur VerbundVolksbank OWL – diese besonderen Betriebsjubiläen feierten 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im VolksbankForum in Paderborn. Ansgar Käter bedankte sich bei ihnen im Namen seiner Vorstandskollegen: „Sie alle tragen und gestalten tagtäglich unsere Bank mit und sind ein wertvoller Teil unseres Teams.“ Beim anschließenden Empfang hatten die Jubilare Gelegenheit, sich über die „alten“ und die „neuen“ Zeiten in der Volksbank-Familie auszutauschen.



DEZEMBER

Erste Frau im Vorstand

Kurz vor Weihnachten verkündeten Aufsichtsrat und Vorstand die gute Nachricht: Am 1. Juli 2020 startet Ina Kreimer als erste Frau im Vorstand in der Geschichte der Bank. Ina Kreimer tritt die Nachfolge von Rudolf Jäger an, der zum Jahresende in den wohlverdienten Ruhestand gegangen ist. Damit steht der Kreis Höxter auch in Zukunft in direkter Vorstandsverantwortung.



WERTSCHÄTZUNG

(ZUSAMMENGEFASSTER JAHRESABSCHLUSS 2019)

Gesundes Wachstum und ein gutes Ergebnis

Die VerbundVolksbank OWL eG hat im Geschäftsjahr 2019 bei unverändert herausfordernden Rahmenbedingungen ein gutes und gesundes Wachstum erzielt. So stieg das betreute Kundengeschäftsvolumen – die Summe der bilanziellen und außerbilanziellen Einlagen und Kredite – auf 12,4 Milliarden Euro. Die Kundenforderungen erhöhten sich um 4,3 Prozent auf 4,4 Milliarden Euro. Die Kundeneinlagen legten um 1,2 Prozent auf 4,5 Milliarden Euro zu.

Mit einer Bilanzsumme von 6,4 Milliarden Euro gehört die VerbundVolksbank OWL eG weiterhin zu den zehn größten Volksbanken und Raiffeisenbanken in Deutschland. Das Bilanzwachstum von 0,9 Prozent entwickelte sich im Vergleich zum Vorjahr moderater, aber planmäßig. Aufgrund der gegenwärtigen Zinssituation war kein Zuwachs bei den Kundeneinlagen geplant.

Kundenkredite

Der Bestand der Kundenkredite belief sich zum Jahresende auf 4,4 Milliarden Euro (plus 4,3 Prozent). Wachstumstreiber im Kreditgeschäft 2019 waren eine im Vergleich zum Vorjahr stärkere Nachfrage nach Immobilienfinanzierungen sowie eine erneut positive Entwicklung bei den Unternehmenskrediten und bei den Krediten für Investitionen in erneuerbare Energien.

Im Bereich der Förderkredite haben wir 171,2 Millionen Euro vergeben. Aufgrund der guten Liquiditätsausstattung der Bank und der Zinssituation wurden die Förderprogramme teilweise aus eigenen Mitteln und ohne Refinanzierung über die Förderbanken dargestellt.

Die offenen Darlehenszusagen erreichten mit 233,4 Millionen Euro (plus 23 Prozent) zum Jahresende einen Höchststand – eine gute Grundlage für das Kreditwachstum im Geschäftsjahr 2020.

	■ 2019	■ 2018	(TEUR)	Veränderung (TEUR)	%
Bilanzsumme			6.377.654 6.319.181	+58.473	+ 0,9
Kundenforderungen			4.445.292 4.261.094	+184.198	+ 4,3
Kundeneinlagen			4.492.854 4.439.328	+53.526	+ 1,2

Abbildung 1

Struktur der Kundeneinlagen	2019 (TEUR)	%	2018 (TEUR)	%
Spareinlagen	1.288.995	28,7	1.293.597	29,1
Täglich fällige Einlagen	2.893.265	64,4	2.580.963	58,2
Befristete Einlagen inkl. Sparbriefe	310.595	6,9	564.769	12,7
Gesamt	4.492.855	100,0	4.439.329	100,0

Abbildung 2

Kundeneinlagen

Im Bereich der Geldanlage zeigt sich ein deutlicher Trend hin zu alternativen Anlagen außerhalb der Bankbilanz, insbesondere zu Wertpapieren, Versicherungen und Immobilien – mit entsprechender Wirkung auf die Entwicklung der Kundeneinlagen. Diese erhöhten sich im Geschäftsjahr 2019 um 1,2 Prozent auf rund 4,5 Milliarden Euro. Sofern sich die Zinssituation nicht verändert, bleibt es bis auf Weiteres unser Ziel, unsere Kunden zu alternativen Lösungen für die Vermögensanlage zu beraten.

Auch 2019 haben unsere Kunden ihr liquides Vermögen weiter in den täglich fälligen Bereich umgeschichtet oder dort geparkt. So erhöhten sich die täglich fälligen Einlagen um 12,1 Prozent auf 2,9 Milliarden Euro. Die befristeten Einlagen reduzierten sich um 45 Prozent auf 311 Millionen Euro. Der Bestand der klassischen Spareinlagen ging um 0,4 Prozent auf 1,3 Milliarden Euro zurück.

Entsprechend hat sich die Struktur der Kundeneinlagen (siehe Abbildung 2) weiter verschoben. Der Anteil der täglich fälligen Einlagen liegt nunmehr bei 64,4 Prozent. Der Anteil der Spareinlagen fiel weiter auf 28,7 Prozent; ebenso verringerte sich erneut der Anteil der befristeten Einlagen.

Dienstleistungsgeschäft

Wertpapiergeschäft, Vermögensberatung und Vermögensverwaltung

Der deutsche Leitindex DAX verzeichnete im Geschäftsjahr 2019 einen Kurszuwachs von gut 25 Prozent und lieferte damit unseren Kunden gute Argumente, in Wertpapiere zu investieren. Vor dem Hintergrund dieses Marktumfeldes stieg

das Kundendepotvolumen um 20 Prozent auf 2,3 Milliarden Euro, die Wertpapierumsätze erreichten 1,1 Milliarden Euro. Auch der Bereich der Vermögensverwaltung konnte weiter zulegen. So setzte der unabhängige Vermögensverwalter „Werther und Ernst“, an dem die Bank mit 70 Prozent beteiligt ist, seinen rasanten Wachstumskurs fort. Kurz vor Jahreschluss übersprang das verwaltete Vermögen die Marke von einer Milliarde Euro. Per 31. Dezember 2019 betreute das Team an den zwei Standorten Bielefeld und Osnabrück rund 800 Kunden, über 300 mehr als zum Ende des Vorjahres. Im November 2019 wurde die Werther und Ernst Vermögensverwalter GmbH zum fünften Mal vom Fachmagazin „Elite Report“ in Kooperation mit dem Handelsblatt ausgezeichnet – zum zweiten Mal mit der Bestnote „summa cum laude“. „Werther und Ernst“ ist damit weiterhin ein führender Vermögensverwalter in OWL und gehört zu den großen unabhängigen Vermögensverwaltern in Deutschland.

Ebenfalls zum Bereich der vermögensverwaltenden Lösungen zählt der hauseigene Fonds „Pfau-StrategieDepot UI“. Zum Jahresende umfasste der Fonds ein Volumen von 107,9 Millionen Euro.

Bauspargeschäft

Bausparverträge und Bauspardarlehen waren auch 2019 bei der Immobilienfinanzierung gefragt. So stieg das Kreditvolumen unserer Kunden bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall um 9,5 Prozent auf 184,5 Millionen Euro. Die Bausparguthaben kletterten um 3,8 Prozent auf 317,1 Millionen Euro.

Versicherungsgeschäft

Im Bereich der privaten Absicherung und Vorsorge haben wir unsere Kunden mit einer breiten Palette an Versicherungs- und Vorsorgelösungen unterstützt. Dabei waren

auch 2019 besonders Produktlösungen für die Vermögensanlage gefragt.

Das Neugeschäft der Lebens- und Rentenversicherungen blieb mit einer bewerteten Versicherungssumme von 38 Millionen Euro auf einem nahezu konstanten Niveau. Insgesamt haben unsere Kunden in diesem Bereich 3.484 neue Verträge abgeschlossen.

Im Bereich der Sachversicherungen konnten 9.742 neue Verträge mit einer Jahresprämie von insgesamt 1,7 Millionen Euro abgeschlossen werden.

Mit einem Jahresbeitrag von rund drei Millionen Euro weist das Beitragsaufkommen in der Krankenversicherung erneut einen Anstieg auf.

Im Versicherungsgeschäft arbeiten wir seit vielen Jahren sehr erfolgreich mit der R+V Versicherung, unserem Partner aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe, zusammen. Mit unserem Tochterunternehmen, der OWL Vorsorge und Versicherungsservice GmbH, bieten wir seit 2008 ergänzend individuelle Vorsorge-, Risikomanagement- und Anlagerlösungen für Unternehmen, Unternehmer sowie vermögende Privatkunden an. Unsere Makler-Tochter hat sich seit ihrer Gründung auf Basis ihrer offenen Produktarchitektur und regionalen Präsenz zu einem führenden Anbieter für Betriebliche Altersvorsorge und individuelle Sachversicherungskonzepte entwickelt. Die Umfirmierung zur OWL Versicherungskontor GmbH am 01. Januar 2020 ist Bestandteil der strategischen Weiterentwicklung.

Immobiliengeschäft

Das Immobiliengeschäft der VerbundVolksbank OWL eG umfasst die Vermittlung, Entwicklung, Projektierung, den An- und Verkauf von Grundstücken sowie die Verwaltung von Wohnungseinheiten. Diese Dienstleistungen übernehmen unsere 100-prozentigen Tochterunternehmen: die OWL Immobilien GmbH, die OWL Immobilien Verwaltung GmbH und die BV Werther Immobilien GmbH. 2019 fusionierte die OWL Immobilien Verwaltung GmbH mit der Löske Immobilien Verwaltung GmbH, Paderborn, und übernahm zudem die Müller Immobilien Verwaltung, Detmold. Mit diesen strategischen Zusammenschlüssen konnte der

Dienstleistungsbereich der Immobilienverwaltung deutlich ausgebaut werden.

Die OWL Immobilien GmbH und die BV Werther Immobilien GmbH vermittelten 2019 insgesamt 225 Objekte mit einem Volumen von 47,2 Millionen Euro. Die OWL Immobilien Verwaltung GmbH betreute zum Jahresende 519 Objekte mit 6.324 Wohn- und Gewerbeeinheiten.

Internationales Geschäft

Die regen Aktivitäten unserer Kunden auf den Weltmärkten haben dafür gesorgt, dass wir das sehr gute Ergebnis des Vorjahres im internationalen Geschäft noch einmal leicht auf 1,2 Millionen Euro steigern konnten. Besonders gefragt waren die Dienstleistungen unseres Kompetenzzentrums „Internationales Geschäft“ 2019 bei Exportabsicherungen in Form von Akkreditiven sowie im grenzüberschreitenden Zahlungsverkehr. Das Gesamtvolumen der Auslandsgeschäfte belief sich auf 32.787 Transaktionen mit einem Umsatz von 879,1 Millionen Euro. 2019 wurden damit 2.481 grenzüberschreitende Zahlungen außerhalb des SEPA-Raums mehr geleistet als im Vorjahreszeitraum.

Das Währungsmanagement nahm im Jahr 2019 aufgrund von starken Wechselkursschwankungen infolge von Handelsstreitigkeiten, Eingriffen der Notenbanken sowie der Brexit-Verhandlungen eine bedeutende Rolle ein. In diesen volatilen Zeiten konnten wir unseren Kunden maßgeschneiderte Lösungen zur Kurssicherung und damit für ihre Kalkulationssicherheit liefern.

Zahlungssysteme

Die Beratung unserer Unternehmenskunden rund um den Zahlungsverkehr ist Aufgabe unseres Kompetenzzentrums Zahlungssysteme. Den Ausgangspunkt bildet dabei der Zahlungsverkehrs-Check, der die Abwicklung des Zahlungsverkehrs und damit zusammenhängende Prozesse ganzheitlich betrachtet und optimiert. Die Analyse beleuchtet Aspekte wie Organisation und Abwicklung des Zahlungsverkehrs, IT-Sicherheit, Bargeldversorgung, Effizienzkriterien und je nach Bedarf auch den internationalen Zahlungsverkehr.

Kartenzahlungen, kontaktloses Bezahlen oder Mobile Payment werden immer wichtiger und sind eine Voraussetzung

für jeden Selbstständigen beziehungsweise Unternehmer mit direktem Kundenkontakt. Ein Schwerpunkt des zehnköpfigen Teams Zahlungssysteme ist es, unsere Kunden zu Lösungen für das bargeldlose Bezahlen und zu Online-Shops zu beraten. 2019 stand besonders das kontaktlose Bezahlen im Vordergrund, das zum Beispiel durch das Bezahlfahrer Apple Pay noch stärker in den Fokus gerückt ist. Insgesamt betreut das Team Zahlungssysteme rund 1.300 Kartenterminals im regionalen Handel. Darüber wurden 2019 rund 2,6 Millionen Zahlungen mit einem Volumen von rund 200 Millionen Euro abgewickelt. Ein weiteres Thema war die Einführung von „Instant Payment“ beziehungsweise Echtzeitzahlungen, die über das Online- und Mobile-Banking genutzt werden können.

Mitarbeiter

Zum Bilanzstichtag beschäftigten die VerbundVolksbank OWL eG und ihre Tochterunternehmen 997 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die hervorragende Teamleistung im Geschäftsjahr 2019 unter teilweise herausfordernden Bedingungen, insbesondere während der größten IT-Umstellung der Bank, gilt ihnen ein besonderer Dank.

Durch die digitale Transformation der Arbeitswelt ändern sich Aufgabenprofile und entstehen neue Aufgabenfelder. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereiten wir auf neue Möglichkeiten und veränderte Anforderungen in ihrem Arbeitsumfeld bestmöglich vor und binden sie in Veränderungsprozesse ein. Dabei sind besonders die Führungskräfte gefragt. Mit unseren Führungsleitlinien, die wir im Projekt „Zukunftsbild 2020“ entwickelt haben, haben sie einen wichtigen Orientierungsrahmen dafür, wie sie ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen.

2019 haben sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 4.689 Seminartagen weitergebildet. Zum Jahresende befanden sich insgesamt 75 junge Menschen in einer Ausbildung zum/zur Bankkaufmann/-frau, zum/zur Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung, zum/zur Fachinformatiker/-in für Systemintegration, zum/zur Immobilienkaufmann/-frau sowie im dualen Studium zum Bachelor of Arts in Banking and Finance.

Unser Ziel ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an unser Haus zu binden und zu gewinnen. Deshalb bauen wir kontinuierlich unsere Angebote aus und greifen neue Themen auf, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiterzuentwickeln. 2019 haben wir ein neues Mehr-Werte-Programm entwickelt, das 2020 schrittweise umgesetzt wird. Das Programm beinhaltet zahlreiche Zusatzangebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören unter anderem das betriebliche Gesundheitsmanagement, Zuschüsse für die Ferienbetreuung von Kindern, Coaching-Angebote sowie die Beratung zu den Themen Elternzeit, Elterngeld und Pflege. Außerdem bieten wir eine Vielzahl von betrieblichen Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsmodelle, Vertrauensarbeitszeit und Lebensarbeitszeitkonten, aber auch Informationsangebote für alle Lebensphasen.

Vermögenslage

Eigenmittel

Die unverzichtbare Grundlage einer nachhaltigen Geschäftspolitik bilden neben einer stets ausreichenden Liquidität angemessene Eigenmittel als Bezugsgröße für eine Reihe von Aufsichtsnormen. Die Vorgaben des Kreditwesengesetzes (KWG) und der Capital Requirements Regulation (CRR) haben wir im Geschäftsjahr 2019 stets eingehalten.

Das gezeichnete Kapital blieb durch die nahezu gleichlaufenden Zugänge und Abgänge bei den Geschäftsguthaben konstant. Vor dem Hintergrund der steigenden Eigenkapitalanforderungen stand für die VerbundVolksbank OWL eG im Jahr 2019 die Stärkung des Kernkapitals im Vordergrund. So wurden im Rahmen des Jahresabschlusses bereits 3,2 Millionen Euro als Vorwegzuweisung in die Ergebnisrücklagen eingestellt und der Fonds für allgemeine Bankrisiken (§ 340g HGB) um 38,4 Millionen Euro erhöht. Aus dem Bilanzgewinn sollen den Rücklagen weitere 9,5 Millionen Euro zugeführt werden. Insgesamt wird das Kernkapital der VerbundVolksbank OWL eG somit um 51 Millionen Euro gestärkt, dies entspricht einer Erhöhung des Kernkapitals um 9,2 Prozent. Unter Berücksichtigung dieser Zuführungen würden sich – bezogen auf die Eigenmittelanforderungen – per

31. Dezember 2019 eine Kernkapitalquote von 12,9 Prozent und eine Gesamtkapitalquote von 14,8 Prozent ergeben.

Risikolage und Risikodeckung

Zum Bilanzstichtag wurden die Forderungen der Bank sowie die Wertpapiere der Liquiditätsreserve entsprechend den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung und Bilanzierung vorsichtig bewertet. Für Forderungen, die akut ausfallgefährdet sind, wurden angemessene Einzelwertberichtigungen und Rückstellungen gebildet. Daneben haben wir durch die Bildung von Pauschalwertberichtigungen weitere Vorsorge getroffen. Zusätzlich stehen für die Abdeckung latenter Risiken Vorsorgereserven (§ 340f HGB) zur Verfügung. Mit den gebildeten Rückstellungen wird den erwarteten Risiken aus Eventualverbindlichkeiten, offenen Kreditzusagen und sonstigen Verpflichtungen ausreichend Rechnung getragen.

Die VerbundVolksbank OWL eG gehört der BVR Institutssicherung (BVR ISG Sicherungssystem) an. Das BVR ISG Sicherungssystem ist eine Einrichtung der BVR Institutssicherung GmbH, Berlin (BVR ISG), die als amtlich anerkanntes Einlagensicherungssystem gilt. Daneben ist unsere Genossenschaft der Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR SE) angeschlossen, die aus dem Garantiefonds und dem Garantieverbund besteht. Die BVR SE ist als zusätzlicher, genossenschaftlicher Schutz parallel zum BVR ISG Sicherungssystem tätig. Damit reicht der Schutz der Einlagen unserer Kunden weit über die gesetzlich geforderte Grenze hinaus.

Finanz- und Liquiditätslage

Die Zahlungsfähigkeit unserer Bank war im abgelaufenen Geschäftsjahr stets gegeben. Die Liquiditätskennzahl Liquidity Coverage Ratio (LCR) haben wir stets eingehalten.

Ertragslage

Die herausfordernden Rahmenbedingungen für die Bankenbranche der letzten Jahre waren auch für das Geschäftsjahr 2019 bestimmend. Die Niedrigzinsphase, deren Ende nicht abzusehen ist, die nachlassende konjunkturelle Entwicklung, die Digitalisierung sowie die weiter zunehmenden regulato-

rischen Anforderungen haben die Bankenbranche und die Wirtschaft gefordert. Neben diesen externen Herausforderungen hatte die VerbundVolksbank OWL eG eine umfangreiche IT-Migration auf ein neues Kernbankverfahren zu absolvieren. Trotz allem ist es uns gelungen, durch ein Wachstum im Kundengeschäft, den Ausbau der Provisionserträge und ein konsequentes Kostenmanagement ein Ergebnis über Plan und erheblich über dem Vorjahreswert zu erzielen. Insgesamt sind wir mit der Ertragslage 2019 zufrieden.

Im Detail stellt sich die Ertragslage wie folgt dar:

- Der Zinsüberschuss einschließlich der Beteiligungserträge stieg um 4,7 Millionen Euro auf 115,8 Millionen Euro. Dies ist insbesondere auf das qualitative Wachstum im Kreditgeschäft, deutlich gestiegene Gewinnabführungen der erfolgreichen Tochtergesellschaften sowie auf das aktive Management der Kundeneinlagen zurückzuführen.
- Der Provisionsüberschuss erhöhte sich insbesondere durch das rege Wertpapiergeschäft um 1,6 Millionen Euro auf 38,7 Millionen Euro.
- Der Personalaufwand nahm um 0,7 Millionen Euro auf 54,5 Millionen Euro zu.
- Die anderen Verwaltungsaufwendungen konnten bei der Ausweitung des Geschäftsvolumens um 1,1 Millionen Euro auf 35,7 Millionen Euro reduziert werden.
- Die Abschreibungen auf Sachanlagen gingen um 0,4 Millionen Euro auf 6,9 Millionen Euro zurück.
- Das Teilbetriebsergebnis beträgt 62,2 Millionen Euro oder 0,96 Prozent der durchschnittlichen Bilanzsumme (Vergleichswert Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.: 0,85 Prozent) und liegt damit sowohl über dem Vorjahresniveau als auch über dem Planwert von 56,4 Millionen Euro.
- Das Bewertungsergebnis fällt im Berichtsjahr mit 6,6 Millionen Euro um 22,6 Millionen Euro positiver aus als im Vorjahr. Diese Verbesserung folgt zum einen aus einer

Jahresvergleich DBS = durchschnittliche Bilanzsumme 2019: 6,5 Mrd. EUR/2018: 6,4 Mrd. EUR	2019 Mio. EUR	DBS %	2018 Mio. EUR	DBS %
Zinsüberschuss	115,8	1,79	111,1	1,73
Provisionsüberschuss	38,7	0,60	37,1	0,58
Personalaufwand	54,5	0,84	53,8	0,84
Andere Verwaltungsaufwendungen	35,7	0,55	36,8	0,57
Abschreibungen auf Sachanlagen	6,9	0,11	7,3	0,11
Teilbetriebsergebnis	62,2	0,96	52,9	0,82
Bewertungsergebnis (GuV 13+14)	6,6	0,10	-16,0	-0,25
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	67,8	1,05	38,2	0,59
Steueraufwand	14,5	0,22	11,1	0,17
Einstellungen in Fonds für allgemeine Bankrisiken	38,4	0,59	12,6	0,20
Jahresüberschuss	14,7	0,23	14,3	0,22

Abbildung 3

- geringeren Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zum anderen aus der Wertaufholung der Wertpapieranlagen infolge der positiven Entwicklung der Aktienmärkte.
 - Das Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit liegt mit 67,8 Millionen Euro deutlich über dem Vorjahreswert. Dies resultiert aus dem verbesserten operativen Ergebnis und dem verbesserten Bewertungsergebnis.
 - Der Steueraufwand wird mit 14,5 Millionen Euro ausgewiesen. Darin sind saldierte Erträge in Höhe von 2,5 Millionen Euro aus der Erhöhung der aktiven latenten Steuern enthalten.
 - Zur Unterlegung des künftigen Kreditwachstums sowie der steigenden aufsichtlichen Anforderungen an die Eigenmittel wurden dem Fonds für allgemeine Bankrisiken 38,4 Millionen Euro aus dem Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit zugeführt.
 - Unter Einbeziehung des Bewertungsergebnisses sowie nach Abzug der gewinnabhängigen Steuern wird ein Jahresüberschuss von 14,7 Millionen Euro ausgewiesen.
 - Die Cost Income Ratio (CIR) liegt mit 62 Prozent unter dem Vorjahreswert von 65 Prozent und ebenso unter dem Vergleichswert auf der Ebene des Genossenschaftsverbandes – Verband der Regionen e. V. (67 Prozent).
- Von dem guten Ergebnis 2019 sollen die 115.571 Mitglieder der VerbundVolksbank OWL eG in Form der Dividende profitieren. Zudem soll daraus auch das Kernkapital der Bank um insgesamt 51 Millionen Euro gestärkt werden, um damit eine solide Basis für weiteres Wachstum und zukünftige regulatorische Anforderungen zu legen. Der Vertreterversammlung wird daher vorgeschlagen, neben der bereits vorgenommenen Vorwegzuweisung von 3,2 Millionen Euro weitere 9,5 Millionen Euro den Rücklagen zuzuführen. Vorstand und Aufsichtsrat wollen der Vertreterversammlung ferner vorschlagen, eine Dividende von drei Prozent

(Vorjahr: 5,5 Prozent) auszuschütten. Mit dieser Anpassung trägt die VerbundVolksbank OWL eG den eindeutigen Empfehlungen der europäischen und nationalen Bankenaufsicht Rechnung, aufgrund der Corona-Krise die Ausschüttungspolitik zugunsten der Kapitalausstattung zu überprüfen. Im Kontext einer negativen Umlaufrendite stellt eine Dividende von drei Prozent weiterhin eine attraktive Verzinsung dar.

Risikosteuerungssystem

Als wesentliche Risiken, die die künftige Ergebnis-, Eigenmittel- und Liquiditätsentwicklung negativ beeinflussen können, stehen insbesondere die Adressenausfall-, Marktpreis-, Liquiditäts- und operationellen Risiken im Mittelpunkt unserer Risikosteuerung. Dazu findet auf Basis des genossenschaftlichen „VR-Control-Konzepts“ ein den aktuellen Anforderungen der MaRisk entsprechendes und laufend weiterentwickeltes Risikocontrolling- und Risikomanagementsystem Anwendung. Dabei handelt es sich um einen primär GuV-orientierten Steuerungsansatz. In Vorbereitung auf zukünftige Ausgestaltungsvorschriften der Risikosteuerung nach ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) werden vermögenswertorientierte Analysen begleitend durchgeführt. Das Risikocontrolling und das Risikomanagement sind die beiden tragenden Säulen des Risikosteuerungssystems der Bank. Die ablauforganisatorische Einbindung des Risikosteuerungssystems in die Unternehmensführung ist grundlegend in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt. Eine detaillierte Beschreibung der Risikomessinstrumente und Überwachungsabläufe haben wir in unserem Risikohandbuch dokumentiert.

Voraussichtliche Entwicklung

Zum Start in das Geschäftsjahr 2020 deutete sich zunächst eine Belebung der Wirtschaft an. Der Bundesverband Deutscher Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) ging in seiner Prognose zur Entwicklung des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts von einem Wachstum von insgesamt 0,8 Prozent in 2020 aus. Dabei dominierten jedoch bereits die

konjunkturellen Abwärtsrisiken die Chancen auf eine günstigere Entwicklung. Hinsichtlich der Zinsentwicklung war davon auszugehen, dass sich die Zinsstrukturkurve auch 2020 weiterhin auf einem äußerst niedrigen Niveau bewegen wird.

Mit der Ausbreitung des Coronavirus dürfte die Wirtschaftsentwicklung spätestens ab März 2020 deutlich rückläufig ausfallen. Die Corona-Pandemie und der damit verbundene „Lockdown“ setzen der deutschen Wirtschaft enorm zu. Wie stark und wie lange, ist gegenwärtig noch nicht belastbar abzuschätzen. Aufgrund der sehr dynamischen Entwicklung muss aber mit relevanten konjunkturellen Auswirkungen gerechnet werden.

Vor Eintritt der Corona-Krise hat die VerbundVolksbank OWL eG für das Geschäftsjahr 2020 eine ambitionierte Planung verabschiedet. Dabei stehen ein qualitatives Kreditwachstum, der Ausbau des Wertpapiergeschäfts sowie unserer digitalen Serviceangebote im Mittelpunkt der geplanten Geschäftsausrichtung. Auf der Grundlage der Zinsprognose, die von einem normalen Verlauf der Zinsstrukturkurve auf sehr niedrigem Niveau mit negativen Zinsen bis zu einer Laufzeit von zehn Jahren ausgeht, dürfte sich bei den geplanten Zuwachsraten im Kreditgeschäft und einem konstant bleibenden Einlagengeschäft das Zinsergebnis für das Jahr 2020 betragsmäßig leicht über dem Vorjahresniveau bewegen. Sollte die Zinsstrukturkurve im Zuge anziehender Zinsen steiler als prognostiziert verlaufen und auch das Kreditwachstum noch stärker ausfallen, würde das Zinsergebnis entsprechend höher ausfallen. In den provisionsabhängigen Geschäftsfeldern soll durch eine Intensivierung der Beratung insbesondere das Wertpapiergeschäft deutlich ausgeweitet und dadurch eine Steigerung des Provisionsergebnisses erreicht werden. Ziel ist es, ein Wachstum im Kundengeschäft mit einem weiterhin konsequenten Kosten- und Produktivitätsmanagement zu verbinden.

Durchaus erkennbare Risiken für die geplante Entwicklung der VerbundVolksbank OWL eG liegen in der Corona-Krise, die sich ab März 2020 deutlich verschärft hat. Die Verbreitung und die Auswirkungen des neuartigen Coronavirus können auch wirtschaftliche Auswirkungen auf die Unternehmen in

unserer Region haben. Dies kann dazu führen, dass sich die Annahmen, die unserer Prognoseberechnung zugrunde liegen, nicht als zutreffend erweisen.

Die tatsächlichen Auswirkungen sowohl auf das Kundengeschäft als auch auf das Eigengeschäft der VerbundVolksbank OWL eG sind derzeit noch nicht abschätzbar beziehungsweise quantifizierbar. Negative Auswirkungen können sich bezüglich der Ausfälle von Krediten, Wertpapierabschreibungen und zusätzlichen Rückstellungsbildungen ergeben. Wir analysieren laufend mögliche Auswirkungen auf die Risiko- und Ertragslage der Bank und ergreifen bei Bedarf geeignete Gegenmaßnahmen.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes gehen wir weiterhin vom Erreichen des geplanten Betriebsergebnisses vor Bewertung aus. Auch hinsichtlich der Bewertung unserer Kundenforderungen sind bislang keine Umstände eingetreten, die eine Abkehr von unseren Planungsannahmen erforderlich machen. Aufgrund der Entwicklung an den Kapitalmärkten führt aber die Bewertung unserer Eigenanlagen aktuell zu Belastungen, sodass nach dem derzeitigen Stand das Bewertungsergebnis schlechter als im Vorjahr ausfallen könnte. Die Risikotragfähigkeit ist im bisherigen Berichtszeitraum 2020 angesichts der laufenden Ertragskraft und der Vermögens-/Substanzsituation der Bank gegeben. Die dargestellten Risiken werden die künftige Entwicklung unserer Bank nicht wesentlich beeinträchtigen können.

Die weitere Entwicklung im Rahmen der Corona-Krise bleibt unsicher und wird weiter intensiv beobachtet. Trotz allem blicken wir aufgrund unseres kundenorientierten Geschäftsmodells und einer gefestigten Vermögens- und Ertragslage wie schon in den Vorjahren zuversichtlich auf die Entwicklung des Geschäftsjahres 2020.

Jahresbilanz zum 31. Dezember 2019

AKTIVA

				Geschäftsjahr	Vorjahr
	EUR	EUR	EUR	EUR	TEUR
1. Barreserve					
a) Kassenbestand			42.609.469,67		41.563
b) Guthaben bei Zentralnotenbanken			344.004.078,36		228.348
darunter: bei der Deutschen Bundesbank	344.004.078,36				(228.348)
c) Guthaben bei Postgiroämtern			0,00	386.613.548,03	0
2. Schuldtitle öffentlicher Stellen und Wechsel, die zur Refinanzierung bei Zentralnotenbanken zugelassen sind					
a) Schatzwechsel und unverzinsliche Schatzanweisungen sowie ähnliche Schuldtitle öffentlicher Stellen			0,00		0
darunter: bei der Deutschen Bundesbank refinanzierbar	0,00				(0)
b) Wechsel			0,00	0,00	0
3. Forderungen an Kreditinstitute					
a) täglich fällig			109.211.546,07		312.317
b) andere Forderungen			139.640.135,09	248.851.681,16	169.110
4. Forderungen an Kunden				4.445.292.420,09	4.261.094
darunter: durch Grundpfandrechte gesichert	1.684.667.126,72				(1.595.544)
Kommunalkredite	34.487.988,49				(50.371)
5. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere					
a) Geldmarktpapiere					
aa) von öffentlichen Emittenten		0,00			0
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	0,00				(0)
ab) von anderen Emittenten		0,00	0,00		0
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	0,00				(0)
b) Anleihen und Schuldverschreibungen					
ba) von öffentlichen Emittenten		15.865.735,77			16.881
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	15.865.735,77				(16.881)
bb) von anderen Emittenten		473.431.293,29	489.297.029,06		520.739
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	362.896.031,99				(470.557)
c) eigene Schuldverschreibungen			0,00	489.297.029,06	0
Nennbetrag	0,00				(0)
6. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere				450.926.597,65	421.763
6a. Handelsbestand				0,00	0
7. Beteiligungen und Geschäftsguthaben bei Genossenschaften					
a) Beteiligungen			153.663.093,52		152.257
darunter: an Kreditinstituten	11.458.033,71				(11.458)
an Finanzdienstleistungsinstituten	0,00				(0)
b) Geschäftsguthaben bei Genossenschaften			2.546.208,37	156.209.301,89	2.547
darunter: bei Kreditgenossenschaften	2.442.252,50				(2.443)
bei Finanzdienstleistungsinstituten	0,00				(0)
8. Anteile an verbundenen Unternehmen				11.830.096,52	10.730
darunter: an Kreditinstituten			0,00		(0)
an Finanzdienstleistungsinstituten	3.500.000,00				(3.500)
9. Treuhandvermögen				1.714.207,97	2.000
darunter: Treuhandkredite	1.714.207,97				(2.000)
10. Ausgleichsforderungen gegen die öffentliche Hand einschließlich Schuldverschreibungen aus deren Umtausch				0,00	0
11. Immaterielle Anlagewerte					
a) Selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte			0,00		0
b) entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten			465.148,68		345
c) Geschäfts- oder Firmenwert			0,00		0
d) geleistete Anzahlungen			0,00	465.148,68	0
12. Sachanlagen				90.239.395,79	92.553
13. Sonstige Vermögensgegenstände				19.501.287,50	14.272
14. Rechnungsabgrenzungsposten				2.603.413,27	1.037
15. Aktive latente Steuern				74.109.760,00	71.625
16. Aktiver Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung				0,00	0
Summe der Aktiva				6.377.653.887,61	6.319.181

PASSIVA

				Geschäftsjahr	Vorjahr
	EUR	EUR	EUR	EUR	TEUR
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten					
a) täglich fällig			12.828.108,70		34.529
b) mit vereinbarter Laufzeit oder Kündigungsfrist			1.194.511.758,04	1.207.339.866,74	1.219.755
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden					
a) Spareinlagen					
aa) mit vereinbarter Kündigungsfrist von drei Monaten	1.151.606.076,41				1.116.252
ab) mit vereinbarter Kündigungsfrist von mehr als drei Monaten		137.388.736,79	1.288.994.813,20		177.345
b) andere Verbindlichkeiten					
ba) täglich fällig		2.893.264.904,11			2.580.963
bb) mit vereinbarter Laufzeit oder Kündigungsfrist		310.594.728,84	3.203.859.632,95	4.492.854.446,15	564.768
3. Verbriefte Verbindlichkeiten					
a) begebene Schuldverschreibungen			0,00		0
b) andere verbrieftete Verbindlichkeiten			0,00	0,00	0
darunter: Geldmarktpapiere	0,00				(0)
eigene Akzente und Solawechsel im Umlauf	0,00				(0)
3a. Handelsbestand				0,00	0
4. Treuhandverbindlichkeiten				1.714.207,97	2.000
darunter: Treuhandkredite	1.714.207,97				(2.000)
5. Sonstige Verbindlichkeiten				8.966.456,30	8.801
6. Rechnungsabgrenzungsposten				12.449.854,69	13.044
6a. Passive latente Steuern				0,00	0
7. Rückstellungen					
a) Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen			25.318.095,01		23.886
b) Steuerrückstellungen			696.000,00		1.832
c) andere Rückstellungen			20.813.330,14	46.827.425,15	17.514
8. Sonderposten mit Rücklageanteil				0,00	0
9. Nachrangige Verbindlichkeiten				0,00	0
10. Genusrechtskapital				0,00	0
darunter: vor Ablauf von zwei Jahren fällig	0,00				(0)
11. Fonds für allgemeine Bankrisiken				248.850.000,00	210.550
darunter: Sonderposten nach § 340e Abs. 4 HGB	176.505,47				(255)
11a. Sonderposten aus der Währungsumrechnung				0,00	0
12. Eigenkapital					
a) Gezeichnetes Kapital			71.445.734,05		71.521
b) Kapitalrücklage			0,00		0
c) Ergebnisrücklagen					
ca) gesetzliche Rücklage		120.600.000,00			115.375
cb) andere Ergebnisrücklagen		155.030.000,00	275.630.000,00		149.804
d) Bilanzgewinn			11.575.896,56	358.651.630,61	11.242
Summe der Passiva				6.377.653.887,61	6.319.181
1. Eventualverbindlichkeiten					
a) Eventualverbindlichkeiten aus weitergegebenen abgerechneten Wechslen		0,00			0
b) Verbindlichkeiten aus Bürgschaften und Gewährleistungsverträgen		289.802.885,34			242.931
c) Haftung aus der Bestellung von Sicherheiten für fremde Verbindlichkeiten		0,00	289.802.885,34		0
2. Andere Verpflichtungen					
a) Rücknahmeverpflichtungen aus unechten Pensionsgeschäften		0,00			0
b) Platzierungs- und Übernahmeverpflichtungen		0,00			0
c) Unwiderrufliche Kreditzusagen		265.259.560,84	265.259.560,84		231.721
darunter: Lieferverpflichtungen aus zinsbezogenen Termingeschäften	0,00				(0)

Gewinn- und Verlustrechnung

FÜR DIE ZEIT VOM 1. JANUAR BIS 31. DEZEMBER 2019

				Geschäftsjahr	Vorjahr
	EUR	EUR	EUR	EUR	TEUR
1. Zinserträge aus					
a) Kredit- und Geldmarktgeschäften		111.393.088,99			112.007
b) festverzinslichen Wertpapieren und Schuldbuchforderungen		4.153.760,89	115.546.849,88		4.538
2. Zinsaufwendungen			15.567.830,88	99.979.019,00	16.465
3. Laufende Erträge aus					
a) Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren			9.053.691,85		5.833
b) Beteiligungen und Geschäftsguthaben bei Genossenschaften			3.629.005,62		3.658
c) Anteilen an verbundenen Unternehmen			1.400.303,39	14.083.000,86	637
4. Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen				1.701.220,08	880
5. Provisionserträge			42.027.931,39		39.962
6. Provisionsaufwendungen			3.350.839,11	38.677.092,28	2.883
7. Nettoertrag des Handelsbestands				0,00	387
8. Sonstige betriebliche Erträge				8.331.947,11	5.932
9. ---				0,00	0
10. Allgemeine Verwaltungsaufwendungen					
a) Personalaufwand					
aa) Löhne und Gehälter		44.606.737,84			44.174
ab) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung		9.931.965,20	54.538.703,04		9.643
darunter: für Altersversorgung	2.683.265,66				(2.488)
b) andere Verwaltungsaufwendungen			35.707.800,40	90.246.503,44	36.836
11. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen				6.904.712,29	7.274
12. Sonstige betriebliche Aufwendungen				3.151.418,02	3.346
13. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft			0,00		15.977
14. Erträge aus Zuschreibungen zu Forderungen und bestimmten Wertpapieren sowie aus der Auflösung von Rückstellungen im Kreditgeschäft			6.632.091,09	6.632.091,09	0
15. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Beteiligungen, Anteile an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere			0,00		0
16. Erträge aus Zuschreibungen zu Beteiligungen, Anteilen an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelten Wertpapieren			0,00	0,00	1.418

				Geschäftsjahr	Vorjahr
	EUR	EUR	EUR	EUR	TEUR
17. Aufwendungen aus Verlustübernahme				1.274.109,91	415
18. ---				0,00	0
19. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit				67.827.626,76	38.239
20. Außerordentliche Erträge			0,00		0
21. Außerordentliche Aufwendungen			0,00		0
22. Außerordentliches Ergebnis				0,00	(0)
23. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag			14.516.257,37		11.063
darunter: latente Steuern	-2.484.498,00				(-3.961)
24. Sonstige Steuern, soweit nicht unter Posten 12 ausgewiesen			254.846,58	14.771.103,95	318
24a. Aufwendungen aus der Zuführung zum Fonds für allgemeine Bankrisiken				38.378.494,53	12.550
25. Jahresüberschuss				14.678.028,28	14.308
26. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr				48.868,28	34
				14.726.896,56	14.342
27. Entnahmen aus Ergebnisrücklagen					
a) aus der gesetzlichen Rücklage			0,00		0
b) aus anderen Ergebnisrücklagen			0,00	0,00	0
				14.726.896,56	14.342
28. Einstellungen in Ergebnisrücklagen					
a) in die gesetzliche Rücklage			1.575.000,00		1.550
b) in andere Ergebnisrücklagen			1.576.000,00	3.151.000,00	1.550
29. Bilanzgewinn				11.575.896,56	11.242

Mitgliederbewegung	Zahl der Mitglieder	Anzahl der Geschäftsanteile	Haftsummen EUR
Anfang 2019	115.144	448.823	71.811.680,00
Zugang 2019	3.036	8.921	1.427.360,00
Abgang 2019	2.609	10.092	1.614.720,00
Ende 2019	115.571	447.652	71.624.320,00

Bestätigungsvermerk und Veröffentlichung

Der vollständige Jahresabschluss wurde vom Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V., Frankfurt am Main, mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Nach Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat werden die Bilanz, die Gewinn- und Verlustrechnung nebst Anhang und Bestätigungsvermerk sowie der Lagebericht im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

Vorschlag für die Ergebnisverwendung

Der Vorstand schlägt im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat vor, den Jahresüberschuss von 14.678.028,28 Euro unter Einbeziehung eines Gewinnvortrages von 48.868,28 Euro sowie nach den im Jahresabschluss mit 3.151.000,00 Euro ausgewiesenen Einstellungen in die Rücklagen (Bilanzgewinn von 11.575.896,56 Euro) wie folgt zu verwenden:

3,00% Dividende	2.110.137,29 EUR
Zuweisung zu den Ergebnissrücklagen	
a) Gesetzliche Rücklage	4.730.000,00 EUR
b) Andere Ergebnissrücklagen	4.730.000,00 EUR
Vortrag auf neue Rechnung	5.759,27 EUR
	11.575.896,56 EUR

Paderborn, im April 2020

VerbundVolksbank OWL eG

Der Vorstand

Käter Breitschuh Dr. Keine Rawert Sievert Vogt

Bericht des Aufsichtsrates

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019 haben der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse die ihnen nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wahrgenommen. Dabei haben sie ihre Überwachungsfunktion umfassend erfüllt, die in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallenden Beschlüsse nach sorgfältiger Prüfung und Beratung gefasst und die aufsichtsrechtlich geforderte Sachkunde für Aufsichtsratsmitglieder durch Fortbildungsmaßnahmen weiter sichergestellt.

Der Aufsichtsrat verfügt aufgrund seiner Kenntnisse und Erfahrung in seiner Gesamtheit über ausreichendes Branchen- und Sachwissen sowie über Expertise in der Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Diese Anforderungen hat der Vorstandsausschuss des Aufsichtsrates gemäß § 25d KWG überprüft. Der Aufsichtsrat ist zudem frei von Interessenkonflikten. Die gesetzlichen Anforderungen nach § 36 Abs. 4 GenG werden somit erfüllt.

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse wurden vom Vorstand in regelmäßigen gemeinsamen Sitzungen zeitnah und ausführlich über die strategische und operative Bankplanung, die geschäftliche Entwicklung, die Investitions- und Projektvorhaben, die Vermögens-, Finanz-, Ertrags- und Risikolage der Bank informiert.

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates konnte seine Tätigkeiten gemäß Jahresprüfungsplan 2019 vollumfänglich erfüllen und darüber hinaus die Wirksamkeit des Kreditrisikomanagements der Bank feststellen. Der Kreditausschuss hat neben einzelnen Kreditengagements auch den Kreditrisikobericht, das Kompetenzsystem der Bank sowie das Anzeigen- und Meldewesen behandelt. Der Bauausschuss hat sich im Jahr 2019 mit dem Bauprojekt „Altstädter Kirchstraße 4 in Bielefeld“ befasst. Hier entsteht für das weitere Wachstum des Bankvereins Werther, Zweigniederlassung der VerbundVolksbank OWL eG, ein Erweiterungsneubau. In den Sitzungen des Risikoausschusses wurden neben dem vierteljährlichen Reporting zur Risikosituation der Bank und dem Quartalsbericht der Internen Revision auch der Compliance- und Geldwäsche-Jahresbericht sowie die Geschäfts- und Risikostrategie und IT-Strategie der Bank vorgestellt und erörtert. Erste Ergebnisse des LSI-Stresstests (Less Significant Institutions) der Bundesbank aus 2019 und die Konditionengestaltung im Kundengeschäft waren darüber hinaus Schwerpunktthemen. Der Vorstandsausschuss hat sich mit der aktuellen und zukünftigen Struktur und Zusammensetzung des Vorstandes und des Aufsichtsrates nach § 25d KWG sowie mit den Personal- und Vertragsangelegenheiten der Geschäftsleitung inkl. der Vorstandsnachfolge befasst und dazu Beschlüsse gefasst. Daneben wurde die Angemessenheit des Vergütungssystems der Bank im Sinne der Institutsvergütungsverordnung und des § 25a KWG beraten und festgestellt. Aus den Sitzungen der einzelnen Ausschüsse ist dem Gesamtaufsichtsrat regelmäßig und zeitnah berichtet worden.

Den vorgelegten Jahresabschluss, den Lagebericht, den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie den gesonderten nicht finanziellen Bericht nach § 289b HGB hat der Aufsichtsrat geprüft und hierzu keine Einwendungen erhoben. Der Jahresabschluss ist zutreffend aus der Buchführung und den Inventaren der Bank entwickelt worden. Dem Vorschlag des Vorstandes zur Gewinnverwendung wird zugestimmt; er entspricht den Vorschriften der Satzung.

Der Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. hat die gesetzlich vorgeschriebene Prüfung des Jahresabschlusses unter Einbeziehung der Buchführung und des Lageberichtes vorgenommen. Ein Prüfungsschwerpunkt wurde durch den Aufsichtsratsvorsitzenden nicht gesetzt. Der Prüfungsverband hat dem Aufsichtsrat gegenüber die Unabhängigkeit der an der Abschlussprüfung beteiligten Mitarbeiter bestätigt. Im Ergebnis der Prüfung wurde die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung festgestellt. Der Bestätigungsvermerk wurde ohne Einschränkung erteilt. Der Aufsichtsrat hat den Bericht über die gesetzliche Jahresabschlussprüfung entgegengenommen und geprüft. Im Rahmen der gemeinsamen Prüfungsschlusssitzung (§ 57 Abs. 5 GenG) haben Vorstand und Aufsichtsrat die Prüfungsergebnisse bezüglich der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses sowie der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems eingehend erörtert. Es sind keine berichtenswerten Besonderheiten und Unstimmigkeiten im Rahmen der Jahresabschlussprüfung aufgetreten.

Mit Ablauf der diesjährigen Vertreterversammlung scheidet nach § 24 der Satzung aus dem Aufsichtsrat aus: Dr. Ralf Becker, Dr. Georg Böcker, Horst Schubert, Bernd Seibert und Dr. Wolfgang Zündorf. Für eine Wiederwahl stehen Dr. Ralf Becker, Dr. Georg Böcker, Horst Schubert und Dr. Wolfgang Zündorf zur Verfügung. Die Wiederwahl ist zulässig und wird der Vertreterversammlung vorgeschlagen. Bernd Seibert scheidet wegen Erreichens der satzungsgemäßen Altersgrenze aus.

Dem Vorstand und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VerbundVolksbank OWL eG dankt der Aufsichtsrat für die erfolgreiche und engagierte Arbeit im abgelaufenen Geschäftsjahr.

Paderborn, im April 2020

Der Aufsichtsrat

Bernd Seibert
Vorsitzender

Prüfung **Mitwirkung** Impulse geben
 Gegenseitige Unterstützung Transparenz Unabhängigkeit
 Demokratie **Sicherheit schaffen** Zusammenarbeit **Richtlinien befolgen**
 Gemeinsame Ziele **Beratung** Organisation Mitglieder **Unternehmenserfolg**
 Kompetenz Verantwortung tragen Überwachung

Vorsitzende



Bernd Seibert
Vorsitzender



Helmut Lüke
stellv. Vorsitzender (Arbeitnehmervertreter)
seit 25.06.2019



Joachim Pahn
stellv. Vorsitzender



Horst Schubert
stellv. Vorsitzender

Mitgliedervertreter



Dr. Ralf Becker



Dr. Georg Böcker



Petra Brinkmann



Michael Friemuth



Peter Gödde

Arbeitnehmervertreter



Stephan Prinz zur Lippe



Mona Niggemeyer-Hollmann



Dr. Dirk Quest



Gabriele Schäfers



Dr. Wolfgang Zündorf



Stefan Bahrenberg



Frank Kelch



Jürgen Kürpick



Günther Sonnenkemper



Ulrich Windgassen



Michael Witte

Stand: 31. Dezember 2019

Vorstand

Ansgar Käter
Vorsitzender

Dr. Friedrich Keine
stellv. Vorsitzender

Günter Vogt
stellv. Vorsitzender

Axel Breitschuh

Karl-Heinz Rawert

Frank Sievert

Generalbevollmächtigte

Uwe Hagemeyer

Matthias Brandes (*bis 31.12.2019*)

Rudolf Jäger (*bis 31.12.2019*)

Direktoren

Bernhard Dorenkamp

Elmar Hoppe

Detlef Kropp

Karsten Pohl

Prokuristen

Matthias Fresen

Dr. Wolf Christoph Gramatke
(*seit 03/2020*)

Sylvia Hackel

Heinrich Hansmeier

Thomas Huxol

Meinolf Körner

Oliver Kronsbein
(*seit 03/2020*)

Franz-Josef Krüger

Andreas Lahme

Sigrid Marxmeier

Michael Meier

Alfons Meyer

Norbert Meyer

Franz Niggemeier

Martina Olesch

Sebastian Schrader
(*seit 03/2020*)

Timo Schücker
(*seit 03/2020*)

Andre Weller

Stephan Willhoff

Impressum

Herausgeber:

VerbundVolksbank OWL eG
Neuer Platz 1
33098 Paderborn

Konzept:

Unternehmenskommunikation
Verantwortlich: Sylvia Hackel

Text und Redaktion:

Sylvia Hackel, Jutta Hanke, Lukas Heger

Mitarbeit: Aileen Hesse, Christoph Hus, Alexandra Jegers,
Indra Köller, Mariam Misakian, Christina Niggemeier,
Birgit Schröder, Christian Vormbrock, Carina Winter,
Kristina Wollseifen

Fotografie:

Frank Springer, Bielefeld
VerbundVolksbank OWL

Gestaltung:

Karin Justus, LOK. Design Division, Bielefeld

Druck:

Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, Detmold

VerbundVolksbank OWL eG

Neuer Platz 1, 33098 Paderborn

E-Mail: info@verbundvolksbank-owl.de
www.verbundvolksbank-owl.de

Bankleitzahl: 472 601 21
BIC: DGPBDE3MXXX

Zweigniederlassungen:

Volksbank Paderborn

Schildern 2-6, 33098 Paderborn
Telefon 05251 294-402
Telefax 05251 294-312
paderborn@verbundvolksbank-owl.de

Volksbank Höxter

Möllingerstraße 1, 37671 Höxter
Telefon 05271 960-00
Telefax 05271 960-096
hoexter@verbundvolksbank-owl.de

Volksbank Detmold

Bismarckstraße 5, 32756 Detmold
Telefon 05231 708-0
Telefax 05231 708-100
detmold@verbundvolksbank-owl.de

Volksbank Minden

Poststraße 4, 32423 Minden
Telefon 0571 88807-0
Telefax 0571 88807-77
minden@verbundvolksbank-owl.de

Bankverein Werther

Alter Markt 12, 33602 Bielefeld
Telefon 0521 305200-0
Telefax 0521 305200-91
kontakt@bankverein-werther.de
www.bankverein-werther.de
BIC: DGPBDE3MBVW

DAS LOKALE WERTSCHÄTZEN

VerbundVolksbank OWL eG

Volksbank Paderborn

Zweigniederlassung der VerbundVolksbank OWL eG

Altenbeken / Bad Lippspringe / Benhausen / Borchon / Büren /
Dahl / Delbrück / Elsen / Hövelhof / Lichtenau / Paderborn, Auf der Lieth /
Paderborn, Benhauser Straße / Paderborn, Neuer Platz / Paderborn, Riemeke /
Paderborn, Schöne Aussicht / Paderborn, Stadtheide / Paderborn, Südstadt /
Salzkotten / Schloß Neuhaus / Wewer

Volksbank Höxter

Zweigniederlassung der VerbundVolksbank OWL eG

Bad Driburg / Beverungen / Boffzen / Brakel / Höxter, Möllingerplatz /
Höxter, Petrifeld / Lauenförde / Lücktringen / Neuenheerse / Peckelsheim / Scherfede /
Stahle / Steinheim / Warburg

Volksbank Detmold

Zweigniederlassung der VerbundVolksbank OWL eG

Detmold, Bismarckstraße / Hiddesen / Horn-Bad Meinberg / Lage / Lemgo „Alte Post“ / Oerlinghausen

Volksbank Minden

Zweigniederlassung der VerbundVolksbank OWL eG

Dützen / Eisbergen / Hahlen / Minden / Minderheide



Zweigniederlassung der VerbundVolksbank OWL eG

Bielefeld / Werther (Westf.)



Hier finden Sie im Internet den Weg zu uns.

Unsere Gesichter vor Ort



Regionalleiter



Ralf Hils



Sigrid Marxmeier



Karsten Pohl



Sebastian Schrader



Lin Thiele

Leiter BeratungsCenter und Filialen



**Filiale
Altenbeken**
Claudia Hoffmeister



**BeratungsCenter Bad Lippspringe
Filialen Benhausen und Dahl**
Burkhard Grenz



**Filiale
Büren**
Thomas Hermelingmeier



**Filiale
Delbrück**
Matthias Tepper



**Filialen
Elsen und Borchten**
Patrick Jazwicz



**Filiale
Hövelhof**
Tobias Pettke



**BeratungsCenter
Lichtenau**
Franz Münstermann



**Filiale
Paderborn, Benhauser Straße**
Marc Locker



**BeratungsCenter
Paderborn, Neuer Platz**
Klaus Roof



**Filiale
Paderborn, Riemeke**
Reinhard Brechmann



**Filialen
Paderborn, Schöne Aussicht
und Auf der Lieth**
Michael Wolf



**Filiale
Paderborn, Stadtheide**
Ulrich Egold



**Filiale
Paderborn, Südstadt**
Robin Liekmeyer



**Filiale
Salzkotten**
Michael Keuper



**BeratungsCenter
Schloß Neuhaus**
Wilfried Mühlhausen



**Filiale
Wewer**
Ralf Bormann

Regionalleiter



Michael Meier



Norbert Meyer



Wilhelm Vössing,
Marktbereichsleiter

Leiter BeratungsCenter und Filialen



Filiale
Bad Driburg
Matthias Gockeln



BeratungsCenter
Beverungen
Brigitte Kutz



Filiale
Boffzen
Frank Kopp



Filiale
Brakel
Dominik Reineke



BeratungsCenter
Höxter, Möllingerplatz
Stefan Vogt



Filiale
Höxter, Petrifeld
Hans-Günter Weskamp



Filiale
Lauenförde
Philipp Driehorst



Filiale
Lüchtringen
Daniel Janiak



Filiale
Neuenheerse
Matthias Bannenberg



Filiale
Peckelsheim
Michael Hanewinkel



Filiale
Scherfede
David Peine



Filiale
Stahle
Torsten Tofote



Filiale
Steinheim
Matthias Müller



Filiale
Warburg
Ulrich Lüke

Regionalleiter



Heinrich Hansmeier



Christian Wagner
Regionalleiter und
Leiter BeratungsCenter Detmold,
Bismarckstraße
bis 30.06.2020



Björn Körtner
Regionalleiter und
Leiter BeratungsCenter Detmold,
Bismarckstraße
ab 01.07.2020

Leiter BeratungsCenter und Filialen



BeratungsCenter Lemgo
Stefan Middeke



Filialen Lage und Oerlinghausen
Rita Eggebrecht



Filiale Horn-Bad Meinberg
Maike Haase



Filiale Hiddesen
Vicky Wiethaup

Regionalleiter



Tim Eweler



Andreas Lahme



Detlef Kropp

Leiter Filiale



Filiale Eisbergen
Moritz Niemann

Unser Kompetenz-Netzwerk

Dezentrale Kompetenzfelder


Erneuerbare Energien/
Ressourceneffizienz
Leiter: Hubertus Henning




Digitale Wirtschaft
und Start-ups
Leiterin: Lena Hartmann




Mittelstand
Leiter: Ulrich Windgassen




Landwirtschaft
Leiterin: Christiane Kuhlebrock-Rosche




Financial Planning/
Nachfolgeplanung
Leiter: Markus Stelbrink




Immobilien
Leiter: Jürgen Voß




Private Banking
Leiter: Rainer Hißmann




Gesundheit
Leiter: Sebastian Schrader




Spezialfinanzierungen
Leiter: Gerrit Harder




Vorsorge und
Absicherung
Leiter: Wolf-Dieter Jordan



Kompetenzzentren


Internationales Geschäft
Leiter: Herbert Krüger




Zins- und
Währungsmanagement
Leiter: Stephan Willhoff




Zahlungssysteme
Leiter: Thomas Schievink



Tochtergesellschaften



OWL Immobilien GmbH

Eine Tochter der VerbundVolksbank OWL eG



Andreas Nowak,
Geschäftsführer



Andreas Traumann,
Geschäftsführer



BVWerther Immobilien GmbH

Eine Tochter der VerbundVolksbank OWL eG



OWL Immobilien Verwaltung GmbH

Eine Tochter der VerbundVolksbank OWL eG



Franz-Josef Löseke,
Geschäftsführer



Alfons Meyer,
Geschäftsführer



OWL Versicherungskontor

Eine Tochter der VerbundVolksbank OWL eG



Wolf-Dieter Jordan,
Geschäftsführer



Andre Weller,
Geschäftsführer



Werther UND Ernst Vermögensverwalter



Willi Ernst,
Geschäftsführender
Gesellschafter



Axel Melber,
Geschäftsführer

