

SIGNAL IDUNA
füreinander da

Für Ihr Handwerk bieten wir traditionelle und digitale Lösungen!

signal-iduna.de/handwerk

Nur scheinselfständig?

Worauf Sie achten sollten, wenn Sie mit Subunternehmern zusammenarbeiten. **Seite 2**

„Die Kunden stört es nicht“

Dass so viele Kollegen für ihre Fahrten nichts berechnen, kann Florian Weimer nicht nachvollziehen. **Seite 3**



Foto: Franz Fendler

Quereinsteiger aufnehmen

Wer es richtig anpackt, profitiert doppelt. Heizungsbaumeisterin Vanessa Gluth weiß, warum. **Seite 5**

Handwerker sind glücklich

Laut einer Umfrage schafft Handwerk Glück. Warum? Das erklärt eine forschende Tischlerin. **Seite 8**

Risiken mindern

Was tun, wenn Partner in die Insolvenz rutscht? So sichern Sie sich ab! **Seite 10**

Meisterfeier in Oldenburg

Mehr als 400 neue Meisterinnen und Meister auf der Bühne. **Seite 14**

INFOKANÄLE

App „Handwerk“
Die Welt des Handwerks bewegt sich natürlich auch nach dem Redaktionsschluss weiter. Mit unserer App bleiben Sie auf dem Laufenden. Kostenlos zu haben ist sie im App Store oder bei Google Play.



Wir sind auch online unter www.hwk-oldenburg.de und auf Facebook, Instagram und per Newsletter für Sie da.

Hier könnte Ihr Name stehen.

Abonnieren Sie das „Norddeutsche Handwerk“.

Sie erreichen uns unter
Telefon: 0511 85 50-24 22
Telefax: 0511 85 50-24 05

E-Mail:
vertrieb@schluetersche.de

Internet:
www.norddeutsches-handwerk.de

Ein Modell für alle Betriebe?

Wer die Vier-Tage-Woche eingeführt hat, ist vom neuen Konzept überzeugt. Das hat gute Gründe.

Der Handwerker-Freitag mit Feierabend kurz nach dem Mittag war nicht mehr wirtschaftlich. Ein guter Anlass für ein Umdenken – und die Einführung der Vier-Tage-Woche bei der Bruns MSR-Technik in Haselünne. Das Zwischenfazit nach vier Jahren: „Das Modell ist noch immer erfolgreich“, sagt Marco Bruns, der mit seinem Vater den Betrieb führt. Der größte Gewinn sei die Einsparung von Fahrzeit und Fahrtkosten. Und die Außenwirkung: „Bei Bewerbern kommt der freie Freitag extrem gut an“, betont der Junior-Chef.

Freier Freitag: Mut zur Veränderung

Für die Vier-Tage-Woche als Vollzeit-Modell plädiert auch Martin Gaedt in seinem Buch „4-Tage-Woche“. Er will Unternehmen motivieren, ihr Arbeitszeitmodell zu überdenken und nicht unbedingt am unrentablen Freitag festzuhalten. Welche Voraussetzungen brauchen Betriebe vor der Umstellung der Arbeitszeiten?

„Es ist vor allem die Bereitschaft, Strukturen zu hinterfragen und gewohnte Abläufe zu verändern. In vielen Fällen werden Prozesse vorab durchleuchtet und manchmal komplett auf den Kopf gestellt“, sagt Gaedt. Das habe seine Analyse der 151 Praxis-Beispiele ergeben – davon 75 aus dem Handwerk. Er stellt sie alle in seinem Buch vor. Anhand dieser Beispiele könnten Unternehmer prüfen, ob eines der zahlreichen Modellvarianten zu ihnen passt. Aus seinen Recherchen nennt er diese Vorteile der Vier-Tage-Woche:

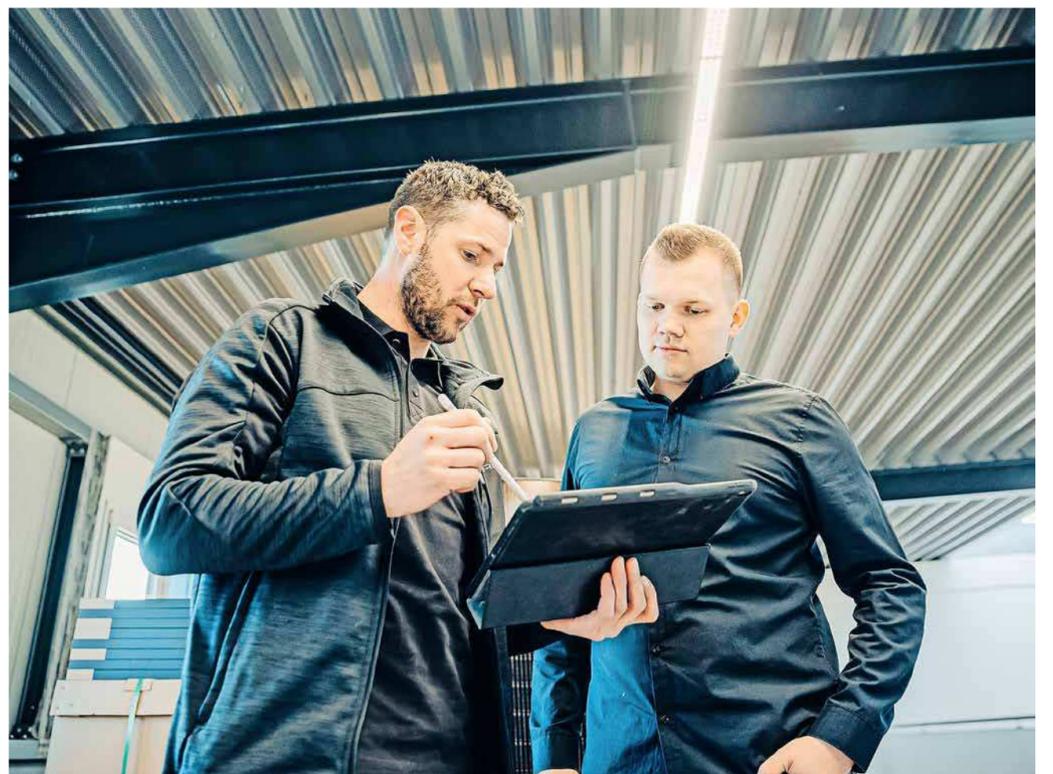
- es bewerben sich wieder Azubis,
- der Stamm an Mitarbeitenden verjüngt sich,
- die Fluktuation reduziert sich
- die Motivation und die Stimmung im Team verbessern sich,
- die Produktivität steigt,
- Zeit- und Kosten werden erheblich gespart (Wartungskosten, Energiekosten, Tankkosten), Mengen an CO₂ eingespart und das Klima wird geschont,
- die Kundenzahlgruppe wächst oder verändert sich, es kommen mehr Aufträge rein.

Dass die Ursache für die Einführung einer Vier-Tage-Woche für fast alle Betriebe die höhere Attraktivität für Bewerber gewesen sei, betont Gaedt gleichermaßen. Es gehe aber auch um Mitarbeiterbindung und viele weitere positive Nebeneffekte.

Krankenstand geht gegen null

Der überraschendste Effekt für den Autor war die Entwicklung des Krankenstandes. „Durch das Mehr

Foto: Privat



Zieht nach vier Jahren mit der Vier-Tage-Woche eine positive Bilanz: Marco Bruns (re.), Inhaber der Bruns MSR-Technik, im Gespräch mit seinem Mitarbeiter Stefan Peterberns.

an Freizeit sind Arbeitnehmer erholter, zufriedener und motivierter. Sie sind gesünder und das wirkt sich auf ihre Arbeitskraft und die Arbeitsleistung aus“, sagt er. Folge: Die Mehrzahl der Firmen berichtet von wenigen bis gar keinen Krankentagen in der Belegschaft. In vielen Betrieben seien zudem die Umsätze gestiegen – auch mit einer geringeren Anzahl an aktiven Geschäftstagen. „Die Mitarbeitenden sind dankbar für die drei Tage Freizeit und nutzen sie zu ihrem Vorteil: Sie verbringen sie mit Familie und Freunden, gehen Hobbys nach, erledigen Termine oder investieren sie in ein Ehrenamt“, fand Gaedt heraus.

Das Team trägt die Veränderungen mit

Wichtig ist laut Gaedt, die Mitarbeitenden in den Veränderungsprozess mit einzubinden. „Sie brauchen Informationen, Mitspracherecht und Raum für Fragen“, sagt der Buchautor. Er fand heraus, dass viele Unternehmen mit einer Testphase der Vier-Tage-Woche starten und das Modell immer wieder an ihre Bedürfnisse anpassen. Das komme gut bei den Mitarbeitenden an. Die Zufriedenheit im Team und den Anstieg der Produktivität nehmen Hand-

werker seiner Erfahrung nach zum Anlass, weitere Prozesse zu verändern: Mitarbeitende bekommen beispielsweise Diensthandys, damit sie außerhalb der Arbeitszeit nicht gestört werden.

Flexibler, produktiver, zufriedener

Auch Unternehmer Marco Bruns hat gemerkt, dass seine Flexibilität positives Feedback auslöst. Arbeiteten vor zwei Jahren noch alle Handwerker von montags bis donnerstags, dürfen sie nun zwischen einer Vier- oder einer Fünf-Tage-Woche wählen. So signalisiere er den Mitarbeitenden, dass er ihre Wünsche ernst nimmt, und bringt ihnen Wertschätzung entgegen. „Ich bin bereit, immer wieder nachzujustieren und nehme Anregungen aus dem Team gerne an“, sagt der 29-Jährige. Das Ergebnis: „Die Stimmung ist super, alle haben Lust, bei uns zu arbeiten, und packen mit an“, resümiert Bruns. Der Krankenstand sei konstant niedrig – und geht seit Langem gegen null. Der Unternehmer ist überzeugt davon, dass die Vier-Tage-Woche der Grund dafür ist. „Davon profitieren wir alle und können ganz anders wirtschaften, wenn das Team fast immer vollzählig ist“, stellt Bruns klar. MARTINA JAHN



Durch das Mehr an Freizeit sind Arbeitnehmer erholter, zufriedener und motivierter.

Martin Gaedt,
Autor

Foto: Viktor Strasse

MEIN LIEBLINGSPROJEKT

Foto: Theresa von Bodelschwingh



Die Idee kam beim Zwiebelschneiden

Zwiebelschalen – so heißt die neue Kollektion von Theresa von Bodelschwingh. Die Idee dazu kam der gelernten Tischlerin beim Kochen, als sie eine Zwiebel halbierte und das Gemüse genauer betrachtete. Die Kollektion besteht aus drei Schalen in verschiedenen Größen, sodass sie sich platzsparend „im Zwiebel-Look“ verstauen lassen. Bodelschwingh hat die Schalen aus lichtdurchlässigem Montblanc-Porzellan gefertigt. Dafür hat die Unternehmerin, die Produktdesign an der Handwerkskammer Münster studiert hat, drei Gipsformen erstellt. Anschließend hat sie die Schalen gegossen, gebrannt und glasiert. Sie eignen sich, um darin kleine Snacks wie Oliven, Nüsse oder Süßigkeiten zu servieren. (AML)

Kein Verbraucherbaupvertrag für einzelne Gewerke

Wann liegt nach neuem Baupvertragsrecht ein Verbraucherbaupvertrag vor? Der BGH hat diese Frage beantwortet.

Der Fall: Im Rahmen eines Neubaus vergibt ein Ehepaar Aufträge an verschiedene Firmen. Den Auftrag für die Putzarbeiten erhält ein Betrieb. Nach Ausführung der Arbeiten stellt der Chef eine Abschlagsrechnung in Höhe von rund 30.000 Euro. Doch das Paar überweist nur zwei Drittel der geforderten Summe und rügt Baumängel. Daraufhin verlangt der Unternehmer den restlichen Werklohn und setzt dem Ehepaar eine Frist. Als die verstreicht, fordert der Handwerker die Bauhandwerker-sicherung nach § 650 f Abs. 1 Satz 1 BGB.

Das Oberlandesgericht Zweibrücken entscheidet, dass die Firma keinen Anspruch darauf hat. Begründung: Es handle sich hier um einen Verbraucherbaupvertrag. Zum Schutz der Verbraucher sei somit die Bauhandwerker-sicherung ausgeschlossen. Allerdings ließen die Richter die Revision beim Bundesgerichtshof (BGH) zu.

Das Urteil: Die Bestimmungen zu Verbraucherbaupverträgen gelten nicht für Verträge, die lediglich Leistungen eines Gewerks im Rahmen eines Neubaus betreffen, lautet das BGH-Urteil. Sie stützen sich auf den Wortlaut des § 650 i Abs. 1 Fall 1 BGB. Voraussetzungen für einen Verbraucherbaupvertrag sind nach dieser Definition:

- 1 Es handelt sich um einen Vertrag, den Bauunternehmer mit einem Verbraucher schließen.
- 2 Der Unternehmer verpflichtet sich damit zum Bau eines neuen Gebäudes.

Für einen Verbraucherbaupvertrag reiche es daher nicht aus, wenn sich Unternehmer nur dazu verpflichten, ein einzelnes Gewerk im Rahmen eines Neubaus zu erbringen. (AML)

BGH: Urteil vom
16. März 2023, Az. VII ZR/22

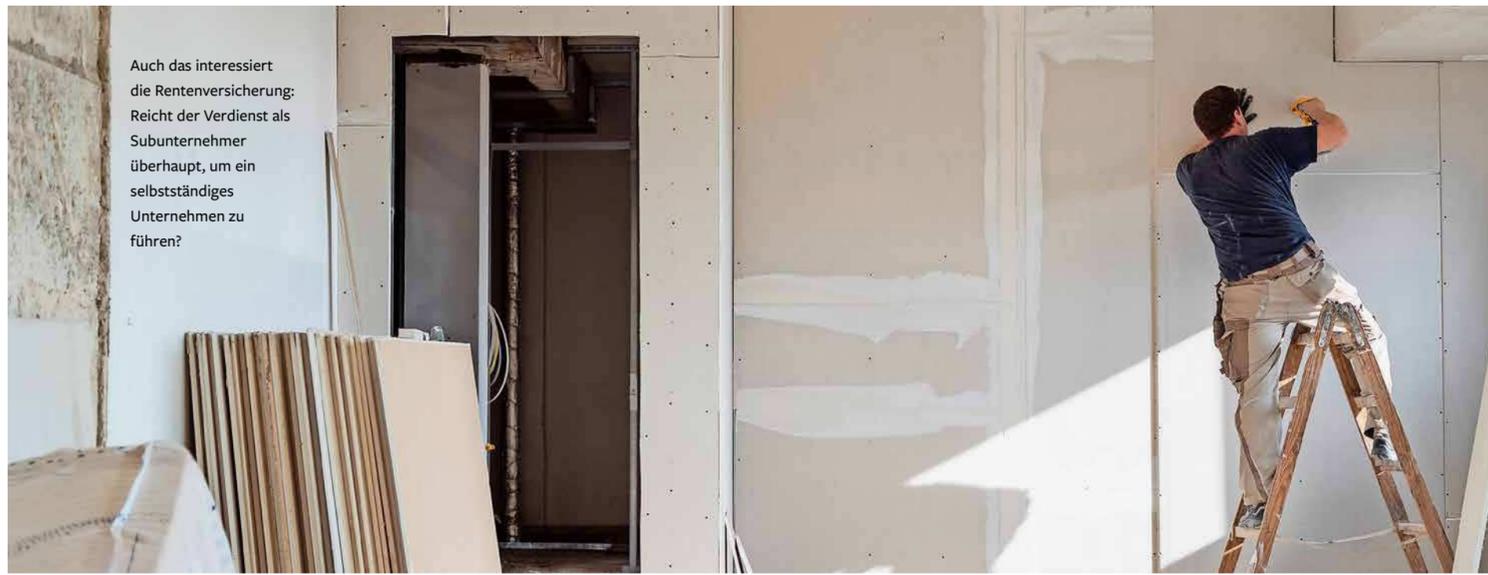


Foto: Kiemo - stock.adobe.com

Auch das interessiert die Rentenversicherung: Reicht der Verdienst als Subunternehmer überhaupt, um ein selbstständiges Unternehmen zu führen?

ten pro Säule verdienten die Subunternehmer rund 45 Euro pro Stunde.

Vertrag diente der Verschleierung

Das Urteil: Das Hessische Landessozialgericht (LSG) gab jedoch der Rentenversicherung Recht: Die drei Bauarbeiter hätten lediglich ihre persönliche Arbeitskraft zur Verfügung gestellt und seien in den Betrieb der Baufirma eingegliedert gewesen. So habe sie meistens der Inhaber der Baufirma in seinem Bus zu den Baustellen gefahren. Material sei ihnen gestellt worden, ebenso wie das meiste Werkzeug.

Zudem hätten sie kein Unternehmerrisiko getragen und von dem Verdienst als Subunternehmer gar kein selbstständiges Unternehmen führen können. Denn die Arbeiter berichteten eher von 20 bis 60 Minuten Zeitaufwand pro Säule. Folglich verdienten sie höchstens die Hälfte bis ein Fünftel der vom Auftraggeber genannten 45 Euro pro Stunde.

Nach Einschätzung des Gerichts sei dem Inhaber der Baufirma bewusst gewesen, dass die drei als Scheinselbstständige für ihn tätig waren. Der Nachunternehmervertrag habe lediglich der Verschleierung und der Umgehung der gesetzlichen Sozialabgabepflicht gedient (Urteil vom 26. Januar 2023, Az. L 8 BA 51/20).

Klarheit schaffen, Fehler vermeiden

Nicht immer sind die Anzeichen für eine Scheinselbstständigkeit so eindeutig wie in diesem Fall. Mancher Handwerker beauftragt in gutem Glauben Subunternehmer, ohne zu wissen, ob hier vielleicht ein Fall von Scheinselbstständigkeit vorliegt. So können Sie sich Sicherheit verschaffen:

- Ob eine Scheinselbstständigkeit vorliegen könnte, können Sie vor Auftragserteilung durch ein Statusfeststellungsverfahren von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung klären lassen. Seit April 2022 bietet die DRV diese Überprüfung an. Mehr Infos zum Statusfeststellungsverfahren lesen Sie unter svg.to/sub1.
- Worauf Sie inhaltlich beim Vertragsabschluss mit Subunternehmern achten sollten, erfahren Sie unter svg.to/sub2.
- Nicht zuletzt drohen bei der Zusammenarbeit mit Subunternehmern noch anderen Gefahren: Es geht um Haftungsfragen, Mindestlöhne und Steuern. Welche sechs Fehler Sie vermeiden sollten, lesen Sie unter svg.to/sub3.

JÖRG WIEBKING

Nur zum Schein selbstständig?

Wer nur als Subunternehmer arbeitet und kein Unternehmerrisiko trägt, ist wahrscheinlich scheinselbstständig. Das kann teuer werden – für den Auftraggeber.

Der Fall: Eine hessische Baufirma bietet Leistungen für Trockenbau und Bauschutz an. Die Firma besteht aus dem Inhaber und seiner sozialversicherungspflichtig angestellten Ehefrau. Für Trockenbauarbeiten beauftragt die Firma eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) als Subunternehmer. Die GbR soll Säulen mit Brennschutzplatten verkleiden.

Die ebenfalls in Hessen ansässige Trockenbau-GbR besteht aus drei ungarischen Staatsangehörigen: einem Vater und seinen zwei Söhnen. Ihr Betrieb ist in der Handwerksrolle eingetragen, verfügt über eine Freistellungsbescheinigung zum Steuerabzug bei Bauleistungen und erstellt für das Finanzamt Einnahmen-Überschuss-Rechnungen.

Bei einer Baustellenkontrolle fallen die drei Trockenbauer der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) auf. In der Vernehmung berichten sie,

- wie es mithilfe einer Beraterin zur Gründung der GbR gekommen war,
- wie sich jemand anderes um die Belange der GbR kümmert
- und wie ihnen der Chef der Baufirma Aufträge verschafft, Preise vorschlägt, Arbeitstechniken zeigt und sie zu den Baustellen fährt.

Die FKS-Kontrolle führt zu einer Betriebsprüfung beim Auftraggeber der GbR durch die Deutsche Rentenversicherung. Das Ergebnis: Die drei Männer sind scheinselbstständig. Das Bauunternehmen

„Der Nachunternehmervertrag habe lediglich der Verschleierung gedient.“

als Auftraggeber soll 80.000 Euro Sozialversicherungsbeiträge und 20.000 Euro Säumniszuschläge zahlen. Der Inhaber der Baufirma widerspricht der Rentenversicherung:

- Es gebe einen Nachunternehmervertrag mit der Trockenbau-GbR.
- Die GbR sei auch für andere Auftraggeber tätig gewesen. Dafür sprächen auch die Rechnungsummern der GbR.
- Die GbR verfüge über einen Firmenbus und eigene Arbeitsmaterialien wie auch über eine eigene Buchhaltung und über eine Betriebshaftpflichtversicherung.
- Bei einem Festpreis von zehn bis elf Euro pro Säule und einem Zeitaufwand von zwölf Minu-

Kein Schadensersatz für naive Bankkundin

Beim Online-Banking fällt eine Kundin auf eine Betrugsmasche rein und verliert 10.000 Euro. Sie verklagt ihre Bank – doch hat damit vor Gericht keinen Erfolg.

Der Fall: Eine Bankkundin loggt sich in ihren Online-Banking-Account ein. Ein Schadprogramm auf ihrem Computer öffnet daraufhin ein Fenster mit einer Aufforderung, eine „Demoüberweisung“ in Höhe von mehreren 10.000 Euro an Herrn Mustermann vorzunehmen. Die

Frau ist irritiert und meldet sich erneut im Online-Banking an. Auch dieses Mal erscheint die Aufforderung und die Kundin führt die Demoüberweisung aus. Dazu gibt sie die von ihrem TAN-Generator erzeugte Sicherheitsnummer ein. Das Schadprogramm nutzt die Nummer für eine reale Überweisung und fast 10.000 Euro werden von ihrem Konto abgebucht.

Das Geld fordert die Kundin von der Bank zurück. Sie habe nicht erkennen können, dass es sich um eine Betrugsmasche – sogenanntes Pharming – gehandelt habe. Doch die Bank verweigert die Zahlung.

Das Urteil: Die Kundin hat „in grob fahrlässiger Weise ihre Sorgfaltspflichten verletzt“, entscheidet das Landge-

richt (LG) Koblenz. Als sie die „Demoüberweisung“ durchgeführt habe, habe sie „ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt“. Von einem durchschnittlichen Computer-Nutzer könne erwartet werden, dass er das Online-Banking einstelle, wenn die Umstände sehr zweifelhaft sind und auf ein fragwürdiges Geschehen hindeuten.

Das hätte die Frau laut LG hier machen müssen. Denn es sei sehr ungewöhnlich, dass eine echte TAN eingegeben sei, obwohl keine reale Überweisung ausgeführt werden solle. Auch die genannte Summe hätte Anlass zu besonderer Vorsicht sein müssen. (AML)

LG Koblenz: Urteil vom 1. Juni 2022, Az. 3 O 378/21



Foto: mahlo - stock.adobe.com

„Demoüberweisung“ an Herrn Mustermann? Ein Kundin tappte in die Falle.

1-Prozent-Regelung trotz Fahrtenbuch

Ohne Tankkostennachweise muss das Finanzamt keine Fahrtenbücher akzeptieren – auch dann nicht, wenn sie ordnungsgemäß geführt wurden.

Der Fall: Ein Arbeitgeber überlässt seinen Mitarbeitern Dienstwagen zur privaten Nutzung. Die Arbeitnehmer führen ordnungsgemäße Fahrtenbücher. Nur die Tankkosten können sie nicht nachweisen, weil sie an der betriebseigenen Tankstelle tanken und deren Tanksäulen weder Mengen noch Preise anzeigen. Die Gesamtkosten weist der Arbeitgeber anhand von Einkaufsrechnungen nach und schätzt den Spritverbrauch der Fahrzeuge.

Das Finanzamt akzeptiert diese Methode nicht, berechnet den Privatanteil nach der 1-Prozent-Methode und macht den Arbeitgeber für die Steuerzahlung haftbar. Dagegen klagt der Arbeitgeber und siegt zunächst: Die Schätzung stelle nur einen geringfügigen Mangel dar, urteilt das Finanzgericht München.

Dieses Urteil will das Finanzamt jedoch nicht akzeptieren und klagt vor dem Bundesfinanzhof (BFH).

Das Urteil: Der BFH entscheidet im Sinne des Fiskus. Eine Schätzung von belegmäßig nicht erfassten Fahrzeugkosten schließt die Anwendung der Fahrten-

buchmethode aus. Das gelte auch dann, wenn die Schätzung wie in diesem Fall mit einem Sicherheitsaufschlag erfolgt sei und somit höhere Gesamtkosten angesetzt wurden. Grundsätzlich gelte: Ohne einen Nachweis der Gesamtkosten – inklusive der konkreten Tankkosten – komme nur die 1-Prozent-Regelung infrage. (JW)

BFH: Urteil vom 29. September 2022, Az. V R 29/20



Foto: Sandor Jacak - stock.adobe.com

Spritkosten: Schätzungen akzeptiert der Fiskus nicht.

Tipp: Denken Sie an die Sofortmeldepflicht

Der Frühling naht und damit steigt der Bedarf an Aushilfen am Bau noch einmal an. Denken Sie dabei an die Sofortmeldung – sonst drohen Bußgelder.

Arbeitgeber bestimmter Branchen sind bei Neueinstellungen zur Abgabe einer sogenannten Sofortmeldung an die Deutsche Rentenversicherung verpflichtet:

- Im Handwerk betrifft die Meldepflicht vor allem die Bauhaupt- und Nebengewerke und die Gebäudereiniger.
- Die Sofortmeldung muss bereits vor Aufnahme der Beschäftigung elektronisch übermittelt werden.
- Das gilt für alle Mitarbeitenden der betreffenden Branchen – also auch für Bürokräfte, Aushilfen und Minijobber.
- Die Sofortmeldung muss zuerst an die Rentenversicherung erfolgen. Die Meldung an die Krankenkasse oder die Minijob-Zentrale ersetzt die Sofortmeldung nicht.

Risiko: Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) greift bei Baustellenkontrollen auf die Daten der Deutschen Rentenversicherung zu. So stellt die FKS sofort fest, ob für kontrollierte Mitarbeitende eine Sofortmeldung vorliegt. Ist das nicht der Fall, droht ein Bußgeld von bis zu 25.000 Euro.

So geben Sie die Sofortmeldung ab:

- Die Sofortmeldung müssen Sie im DEÜV-Meldeverfahren mit dem Meldegrund 20 („Sofortmeldung“) abgeben.
- In der Sofortmeldung müssen Sie den Vor- und Nachnamen sowie die Versicherungsnummer des Mitarbeitenden angeben, die Betriebsnummer des Arbeitgebers und den Tag der Beschäftigungsaufnahme.
- Für die Sofortmeldung können Sie Ihre Lohnbuchhaltungssoftware



Foto: Medienzunft Berlin - stock.adobe.com

Bei Schwarzarbeitskontrollen prüft der Zoll die Sofortmeldung als Erstes. Fehlt die Meldung, droht ein Bußgeld von bis zu 25.000 Euro.

nutzen oder die Ausfüllhilfe der ITSG „sv.net“. Sofortmeldungen per Brief, Telefax oder E-Mail sind nach Angaben der Deutsche Rentenversicherung nicht zulässig. (JW)

Nur noch mit Gutachten

Nach immer mehr Anträgen auf verkürzte Gebäudeabschreibung hat das Bundesfinanzministerium nun die Regeln verschärft.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat neue Grundsätze zur Verkürzung der Abschreibungsfrist für gewerblich genutzte Immobilien veröffentlicht: Steuerpflichtige müssen demzufolge eine kürzere Nutzungsdauer durch ein Gutachten nachweisen. Erstellen muss das Gutachten ein öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für die Bewertung von bebauten und unbebauten Grundstücken oder ein nach DIN EN ISO/IEC 17024 zertifizierter Sachverständiger oder Gutachter. Zudem nennt das Schreiben die „maßgeblichen Kriterien“ für die Schätzung einer kürzeren tatsächlichen Nutzungsdauer. Dazu gehören der technische Verschleiß, die wirtschaftliche Entwertung und rechtliche Umstände, welche die Nutzungsdauer begrenzen können (BMF-Schreiben vom 22. Februar 2023, IV C 3 - S 2196/22/10006:005).

Hintergrund: Mit dem Schreiben reagiert das BMF auf ein Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 28. Juli 2021 (IX R 25/19). Der BFH hatte es Steuerpflichtigen freigestellt, wie sie eine kürzere Nutzungsdauer nachweisen. Das Urteil führte laut BMF

schon Mitte 2022 „zu einer deutlichen Zunahme von Anträgen auf Ansatz einer kürzeren Nutzungsdauer und damit einer höheren Abschreibung für Gebäude“.

Tipp: Der Zentralverband des Deutschen Handwerks weist allerdings darauf hin, dass BMF-Schreiben für Gerichte nicht bindend sind. Es bleibe „betroffenen Steuerpflichtigen insoweit unbenommen, entsprechende Fälle durchzuklagen und es ist zu erwarten, dass der BFH erneut nach den Grundsätzen seines Urteils vom 28. Juli 2021 entscheidet“. (JW)



Foto: blendenphoto - stock.adobe.com

Verkürzte Abschreibung: Ob ein Gebäude noch nutzbar ist, muss künftig ein anerkannter Gutachter entscheiden.

„Die Kunden stört es nicht“

Dass so viele Kollegen für ihre Fahrten nichts berechnen, kann Florian Weimer nicht nachvollziehen. Der Malermeister setzt auf eine einfache Pauschale – und Transparenz.

An- und Abfahrten berechnen? Für den Mainzer Malermeister Florian Weimer ist das seit gut 20 Jahren ganz normal. „Ich finde, man sollte transparent machen, dass die Fahrten Kosten verursachen. Meine Kunden dürfen ruhig erfahren, dass das Geld kostet.“

All inclusive für 40 Euro

Aktuell nimmt der Unternehmer und Obermeister der Maler- und Lackiererinnung Mainz-Bingen eine Fahrtkostenpauschale von 40 Euro. Vor der Spritpreisexplosion im letzten Jahr waren es 35 Euro. Mit der Pauschale seien für den Kunden verschiedene Kosten rund um einen Auftrag abgedeckt: Sämtliche Fahrten im Zusammenhang mit dem Projekt, eventuelle Parkgebühren und Kosten für die Deponie, wenn Kundenmaterial entsorgt wird.

„Ich habe meine Kosten einmal grob durchgerechnet – und die Pauschale deckt es ganz gut ab“, sagt Florian Weimer. Der selbstständige Malermeister arbeitet im Einzugsgebiet von 30 Kilometern, meistens direkt in der Mainzer Innenstadt. Manchmal sind es weniger die Fahrzeiten, die bei den Kosten ins Gewicht fallen, sondern eher die Zeit, die für die Parkplatzsuche verwendet wird oder für den längeren Fußweg zum Kunden, wenn in der Nähe keine Parkmöglichkeit frei war.

Und wie wird die Pauschale von Kunden angenommen? „Die akzeptieren die Pauschale einfach“, sagt Weimer. Auch deswegen versteht er nicht, warum sich in seinem Umfeld so viele Kollegen schwertun würden, ihre An- und Abfahrten zu berechnen. Oft höre er Sätze wie: „Ich rechne die Fahrtkosten ein bisschen in die anderen Positionen rein“. Nachvollziehen kann er das nicht. „Das ist doch intransparent und führt am Ende zu mehr Diskussionen mit Kunden als eine detaillierte Auflistung der Kosten“, sagt Weimer.



Wenn ein Kunde wegen 40 Euro einen Rückzieher macht, muss man vielleicht auch sagen: Sorry, wir passen wohl nicht zueinander.

Florian Weimer,
Malermeister



Mit einer einmaligen Pauschale deckt Florian Weimer alle Fahrtkosten für einen Auftrag ab.

Reaktion der Kunden? Keine Probleme

Warum ist eine Fahrtkostenpauschale so unbeliebt bei den Kollegen? Weimer glaubt: Sie fürchten, dadurch einen Auftrag zu verlieren. Der Malermeister hat so etwas allerdings nicht erlebt, seit er die Fahrtkostenpauschale erhebt. Überhaupt sieht er so ein Szenario locker: „Wenn ein Kunde wegen 40 Euro einen Rückzieher macht, muss man vielleicht auch sagen: Sorry, wir passen wohl nicht zueinander.“

So rät der Unternehmer und Obermeister anderen Kollegen, es ihm gleichzutun und eine Gebühr für An- und Abfahrten zu berechnen. „Wir haben unsere Autos nicht geschenkt bekommen, sie fahren nicht mit Luft und sie werden nicht umsonst repariert“, betont er.

Dass Kunden mit kostenpflichtigen Anfahrten kaum Probleme haben, würden schon die seit der Pandemie sehr beliebten Essenslieferungen zeigen. Da werde schließlich auch bereitwillig die Liefergebühr gezahlt. „Die Kunden stört es nicht“, meint Weimer. Wer sich mit einer Fahrtkostenpauschale dennoch unwohl fühlt, könne mit kleinen Beträgen starten und schauen, wie es angenommen wird, empfiehlt der Unternehmer.

So geht der Meister vor

Wie kommuniziert der Malermeister seine Fahrtkostenpauschale? Florian Weimer schreibt sie gut sichtbar als erste Position in seine

Angebote hinein. Dort wird nicht nur der Preis der Pauschale genannt, sondern auch erklärt, dass

- die Pauschale für An- und Abfahrten inklusive eventueller Park- und Deponiegebühren erhoben wird,
- die Pauschale nur einmalig pro Auftrag erhoben wird.

Durch diese Erklärungen ist zur Fahrtkostenpauschale genügend gesagt, sodass im Grunde keine Rückfragen mehr von den Kunden des Unternehmers kämen.

Ebenso transparent geht der Malermeister auch mit den weiteren Posten in seinem Angebot vor. „Ich notiere alle Positionen gemäß der Reihe der Arbeitsschritte“, sagt Weimer. So käme nach der Anfahrt das „Abdecken“, dann das „Streichen der Wände“ inklusive ausführlichen Beschreibungstexten zu den Eigenschaften der Farbe. „Meine Angebote können drei bis vier Seiten umfassen. Dafür hat aber auch nur einer von zehn Kunden überhaupt eine Rückfrage“, sagt Weimer.

Durch die genaue Auflistung aller Positionen im Angebot spare der Unternehmer zudem Zeit bei der Rechnungsstellung: Da bereits alle Preise genau nach Quadratmeter berechnet sind, gebe es im Regelfall keinen Anpassungsbedarf zwischen Angebot und Rechnung. Der Kunde bezahlt den Preis, den er schon kannte, und die Rechnung ist in wenigen Klicks geschrieben. „So kommt es nicht zu Diskussionen“, erklärt der Maler. DENNY GILLE

Wie detailliert abrechnen?

Müssen Handwerker die Leistungen bei einem Stundenlohnvertrag detailliert aufschlüsseln? Der BGH hat in einem Streit zwischen Handwerker und Kunde für Klarstellung gesorgt.

Der Fall: Ein Maler erhält den Auftrag, 15 Reihenhäuser zu streichen. Nach Abschluss der Arbeiten stellt er die Schlussrechnung aus. Darin listet der Handwerker alle Stunden auf, die er für die einzelnen Arbeiten in den Häusern aufgewendet hat. Pro Stunde setzt der Maler 38 Euro netto an und ermittelt den ausstehenden Werklohn. Rund 28.000 Euro fordert er von seinem Kunden. Doch der weigert sich zu zahlen. Die Stundenlohnarbeiten seien nicht nachvollziehbar abgerechnet worden, behauptet er.

Das lässt sich der Handwerker nicht gefallen und klagt. Zunächst verliert er vor dem Landgericht München. Auch vor dem Oberlandesgericht (OLG) München hat der Maler keinen Erfolg. Doch dann landet der Fall vor dem Bundesgerichtshof (BGH) in Karlsruhe.

Das Urteil: Der BGH hebt das Urteil des OLG auf und gibt dem Handwerker Recht. Die Karlsruher Richter verweisen auf die ständige Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs. Danach müssen Unternehmer bei der Abrechnung von Stundenlohnverträgen nur darlegen und gegebenenfalls beweisen, wie viele Stunden für die Leistungserbringung angefallen sind und mit welchen Stundensätzen sie diese Leistung abrechnen. Nicht nötig sei hingegen, die abgerechneten Stunden einzelnen Tätigkeiten zuzuordnen. Eine solche Zuordnung mag laut BGH zwar sinnvoll



Abrechnung von Stundenlohnverträgen: Laut BGH ist keine detaillierte Abrechnung erforderlich, aber sie kann vertraglich vereinbart werden.

sein, doch zur Darlegung des Zeitaufwands sei sie nicht erforderlich.

Ganz geklärt ist der Rechtsstreit zwischen dem Handwerker und dem Kunden damit nicht. Der BGH hat den Fall zur weiteren Verhandlung zurück an das Oberlandesgericht verwiesen. (AML)

BGH: Urteil vom 1. Februar 2023,
Az. VII ZR 882/21

LESERBRIEF

Vier-Tage-Woche

Zu unseren Kunden zählen größtenteils öffentliche Auftraggeber, Industrie, Handwerk, Ärzte, Apotheken und viele andere mehr, die keine Vier-Tage-Woche anbieten können. Diese Kunden müssen damit einverstanden sein, dass wir beispielsweise früher beginnen oder später die Arbeiten beenden. Das heißt, unsere Kunden müssten einfach „mitmachen“. Wie soll da eine Umsetzung möglich sein?

Die Art der Diskussionen der Vier-Tage-Woche lässt Unternehmen wie uns dastehen, als wären wir nicht bereit, die Vier-Tage-Woche einzuführen. Aber die Kunden fehlen in allen Betrachtungen. Außerdem haben einige Mitarbeiter sehr lange Anfahrtswege, eine gerechte Verteilung ist dadurch schwierig. Homeoffice als Handwerker? Wir vermissen einfach in diesen Beiträgen den Bezug zum Handwerk, den Bezug zur Realität.

Ute Thielscher
ATK und MOTI GmbH, Magdeburg

HORNBACH

Es gibt immer was zu tun.

Profiservice
Persönliche Ansprechpartner
und Kauf auf Rechnung.

Lieferservice
HORNBACH bringt's: Flexible
Kran- oder LKW-Anlieferung.

BOELS Mietservice
Professionelle Maschinen und
Werkzeuge zum Mieten.

Produkte nach Maß
Individuelle Maße für viele
Sortimente.

**Infos und Vorteile für
Handwerk und Gewerbe
unter hornbach-profi.de**

**Oder direkt
beim Profiteam
im Markt.**

Bald 190.000 Betriebe weniger?



Auch bei langer und intensiver Suche fällt es Inhabern von KMU oft schwer, einen geeigneten Nachfolger zu finden.

Noch sind die Perspektiven für Unternehmensübergaben nicht so schlecht. Doch immer weniger Betriebe finden geeignete Nachfolger – mit verheerenden Folgen, wie eine Studie zeigt.

Es gibt zumindest eine gute Nachricht: Fast zwei Drittel der Unternehmensinhaber, die bis Ende 2023 eine Betriebsübergabe planen, haben die Nachfolge schon geregelt – das sind 120.000 Unternehmen. Rund 190.000 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen noch in diesem Jahr vor einer Übergabe. Das geht aus dem „Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2022“ hervor.

Damit sind es fünf Prozent aller KMU in Deutschland, die bis 2023 eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger suchen – etwas weniger als in den vergangenen

zwei Jahren. Weitere zehn Prozent der KMU-Inhaber planen die Übergabe innerhalb der nächsten drei bis fünf Jahre, ergibt die KfW-Studie. Bis Ende 2026 wollen rund 560.000 der insgesamt 3,8 Millionen KMU ihre Nachfolge geregelt haben.

Die meisten Betriebsinhaber (53 Prozent) haben den Wunsch, die Nachfolge innerhalb der Familie zu finden. Den externen Verkauf favorisieren 45 Prozent, einen Mitarbeitenden als Nachfolger wünschen sich 26 Prozent. Ein Miteigentümer kommt für 15 Prozent der Inhaber mit Nachfolgewunsch in Betracht.

„
Fehlen-
des Inter-
esse an der
Übernahme
führt oft zur
Stilllegung.“

Die größten Hürden bei der Nachfolge

Doch laut den Ergebnissen der Studie könnte es schwierig werden, alle Nachfolgewünsche zu erfüllen. Für knapp 80 Prozent der aktiven Unternehmer ist die größte Hürde, trotz intensiver Suche **einen geeigneten Nachfolger** zu finden. Die Ursache dafür sehen die Autoren der Studie in einer „Nachfolgelücke“, die zum einen demografisch begründet werden kann: Auf die geburtenstarke Babyboomer-Generation folge ein Geburtenknick. Zum anderen entstehe die Lücke durch geringeres Gründungsinteresse – die Werte gingen seit Jahren zurück.

Foto: Berroitt Werkmann - stock.adobe.com

Die zweitgrößte Hürde bei der Nachfolgersuche ist die **Einigung auf den Kaufpreis**. Diese Hürde geben 34 Prozent der befragten Unternehmer an. Der **Bürokratieaufwand** wird mit 28 Prozent als drittgrößte Hürde genannt – besonders störend seien in dem Zusammenhang die umfangreichen Informations- und Meldepflichten, dazu kämen Abläufe beim Finanz- und Gewerbeamt, den Kammern, Berufsgenossenschaften oder Arbeitsagenturen.

Weitere Hürden sind die **rechtliche und steuerrechtliche Komplexität** (24 Prozent), die **Sicherstellung der Finanzierung** (14 Prozent), der **Modernisierungsaufwand** (6 Prozent) und die **unzureichende Beratung** (6 Prozent).

Nachfolgemangel begünstigt Stilllegungen

Auch wenn es schon einen konkreten Plan für die Betriebsnachfolge gibt, kann immer noch etwas schiefgehen. Aktuell müssen dem KfW-Monitoring zufolge noch 24 Prozent der Unternehmer, die in den nächsten zwei Jahren eine Übergabe realisieren wollen, mit dem Scheitern der Nachfolge für ihren Betrieb rechnen.

Doch nicht jeder Unternehmer setzt sich für die Fortführung seines Betriebs ein. Einige entscheiden sich bewusst für eine **Geschäftsaufgabe**, obwohl das Geschäftsmodell die Suche nach einem Nachfolger rechtfertigen würde. Sofern Unternehmer ihren Rückzug absehen können, wollen fünf Prozent der KMU-Inhaber bis Ende 2026 ihren Betrieb stilllegen. Dabei sei die Stilllegung entweder der derzeit einzig denkbare Weg oder eine ernsthaft erwogene Option.

Das bedeutet: Bis Ende 2026 könnten 190.000 der derzeit bestehenden KMU vom Markt verschwinden. Als Gründe für die Stilllegung nennen rund die Hälfte der Unternehmer entweder das **fehlende Interesse von Familienangehörigen** an der Übernahme oder das **bevorstehende Erreichen des Rentenalters**. 29 Prozent geben den Bürokratieaufwand bei der Übergabe als Stilllegungsgrund an. Für 19 Prozent der Unternehmer, die ihren Betrieb aufgeben wollen, ist der Grund die erfolglose Nachfolgersuche, für weitere 19 Prozent ist die Suche zu aufwendig. **MARTINA JAHN**

Kostenfreie Coachings für Handwerker

Ob Online-Stellenanzeigen, Online-Marketing oder Nachhaltigkeit im Betrieb – eine breite Auswahl an kostenfreien Coachings soll Betriebe fit für die Zukunft machen.

Digitale Kompetenzen von Handwerkern und Führungskräften stärken – das ist das Ziel der Macher der „Online-Coachings“. Die Seminar-

reihe besteht zum einen aus Input von Experten und zum anderen aus Fragestunden für Teilnehmende. Handwerker können ihr Wissen zu Themen wie

Online-Präsenz, Fachkräftesuche im Netz, Suchmaschinenoptimierung und Klimaschutz im Betrieb intensivieren.

Die Coachings sind eine Kooperation der digitalen Plattform Zukunft Handwerk und dem Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk. Sie finden von April bis Juni 2023 online statt. Sie zeigen jeweils verschiedene Möglichkeiten und Werkzeuge auf, mit denen sich Betriebe besser im Netz präsentieren und ihre Marke stärken können.

Auf der Plattform Zukunft Handwerk heißt es: „Sie lernen, den Wandel des Handwerks aktiv mitzugestalten, notwendige Maßnahmen zu ergreifen, selbst zu gestalten und passende Strategien zu entwickeln.“

Zu Themen im Mai und Juni und zur Anmeldung gelangen Sie über den Kurzlink: [svg.to/koloc](https://www.svg.to/koloc).

Die Teilnahme ist kostenfrei. (JA)



Wissens-Häppchen zur Mittagszeit: Eine Online-Coaching-Reihe hat das Ziel, Handwerksbetriebe fit für den digitalen Wandel zu machen.

Foto: Robert Kneschke - stock.adobe.com

Krankenstand klettert weiter

Laut einer Fehlzeitenanalyse ist die Arbeitsunfähigkeitsquote im Handwerk 2022 um fast 40 Prozent gestiegen. Doch es gibt auch gute Nachrichten.

6,9 Prozent – so hoch war der Krankenstand 2022 im Handwerk und erreichte damit einen neuen Höchststand. Zu diesem Ergebnis kommt die Fehlzeitenanalyse der IKK classic. Pro Kalendertag waren von einhundert IKK-versicherten Handwerkern durchschnittlich 6,9 Personen krankgeschrieben. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Krankenstand damit um 1,4 Prozentpunkte gestiegen. Ein deutliches Plus gab es auch bei den Krankheitsfällen pro Versicherten: 2022 erkrankten Handwerker im Schnitt 1,9 Mal. 2021 lag dieser Wert noch bei 1,2 Krankheitsfällen.

Anders sieht die Entwicklung bei der **durchschnittlichen Krankheitsdauer** aus: Sie ist von 17,3 Tagen (2021) auf 13,6 Tage (2022) gesunken.

Doch das sind nicht alle guten Nachrichten: Der **Anteil der Langzeiterkrankungen**, die mehr als 42 Tage andauern, verringerte sich auf 46,1 Prozent. Im Vorjahr lag dieser Anteil noch bei 56,3 Prozent.

Positiv ist zudem, dass der Anteil der **Fehltag infolge von Muskel- und Gelenkerkrankungen** gesunken ist. Gleiches gilt für den **Anteil psychischer Erkrankungen**: So gingen bei Handwerkern zuletzt 12,8 Prozent der Fehltag auf das Konto von

Erkrankungen wie Depressionen (2021: 14,1 Prozent). Kleiner Wermutstropfen ist allerdings, dass die Zahl der Fehltag aufgrund psychischer Beeinträchtigungen von 2,8 Tagen (2021) auf 3,3 Tage gestiegen ist.

Die **Atemwegsinfekte** haben 2022 stark zugenommen. Sie sind mit einem Anteil von 22,4 Prozent inzwischen die zweithäufigste Krankheitsursache im Handwerk. Gegenüber dem Vorjahr habe sich ihr Anteil verdoppelt. Zurückzuführen sei diese Entwicklung vermutlich auf die Lockerung der Corona-Hygiene-Regelungen, so die Krankenkasse. (AML)



Stark gestiegen: Atemwegserkrankungen sind die zweithäufigste Krankheitsursache im Handwerk.

Foto: gpointstudio - stock.adobe.com

Wärmepumpen-Fortbildung wird gefördert

Ab 1. April können Betriebe über das „Aufbauprogramm Wärmepumpe“ einen Zuschuss für Schulungen und Coachings beim BAFA beantragen.

Handwerksbetriebe, die ihre Mitarbeitenden beim Thema „Wärmepumpen im Bestand“ fortbilden wollen, können ab 1. April vom „Aufbauprogramm Wärmepumpe“ profitieren. Finanzielle Unterstützung gibt es

- für Schulungen zur Auslegung und zum Einbau von Wärmepumpen,
- für praktische Qualifizierungsmaßnahmen wie ein Coaching in einem anderen Handwerksbetrieb.

Gefördert werden:

- Schulungen mit 90 Prozent der förderfähigen Ausgaben bis 250 Euro pro teilnehmender Person pro Schultag und
- Coachings mit 90 Prozent der förderfähigen Ausgaben bis 500 Euro. Pro Antragsteller kann höchstens ein Coaching gefördert werden.
- Bedingung ist, dass die Trainings bei Unternehmen und Bildungsträgern durchgeführt werden, die

Mindestens 17.500 Handwerkerinnen und Handwerker sollen jährlich mit der neuen Fördermaßnahme unterstützt werden.

für das Förderprogramm beim BAFA gelistet sind. Diese Liste ist noch im Aufbau und soll demnächst veröffentlicht werden.

Über 30 Monate sollen so jährlich mindestens 17.500 Handwerkerinnen und Handwerker zu Wärmepumpen im Bestand qualifiziert werden.

Hintergrund ist das Ziel, ab 2024 mindestens 500.000 Wärmepumpen



Foto: Tomasz Zajda - stock.adobe.com

pro Jahr zu installieren, um den Heizungsbestand klimafreundlicher zu machen. Dafür fehlen oft noch die Fachkräfte.

Anträge können ab **April 2023** beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) gestellt werden. (KW)

Web-Wegweiser:
www.bafa.de/baw

Warum Bewerber ghosten

Wenn Kandidaten mitten im Bewerbungsprozess nichts mehr von sich hören lassen, gibt es dafür gute Gründe, zeigt diese Umfrage.

Immer wieder berichten Handwerker von Bewerbern, die auf die Einladung zum Vorstellungsgespräch nicht reagieren oder zusagen und dann nicht erscheinen. Oder noch schlimmer: von interessanten Kandidaten, die nach dem Gespräch nicht mehr zu erreichen sind.

Ghosting nennt sich dieses Phänomen. Warum Kandidaten schon im Bewerbungsprozess einfach abtauchen, zeigt nun eine repräsentative Umfrage des Marktforschungsunternehmens Trendence:

- Als Hauptgründe für dieses Verhalten nannten die Befragten einen **schlechten Gesamteindruck vom jeweiligen Unternehmen**, einen „vermasselten“ **Kommunikationsprozess** und einen **schlechten Eindruck von der Kontaktperson** auf Arbeitgeberseite.
- Von bundesweit 1.914 Bewerbern mit Berufserfahrung gaben 17,5 Prozent an, schon einmal den Kontakt zu einem Arbeitgeber schlagartig beendet zu haben.
- Am häufigsten geschah das nach dem ersten Vorstellungsgespräch (40,1 Prozent). Zudem gaben 30 Prozent an, schon einmal gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch erschienen zu sein.

Umgekehrt machten die Befragten allerdings auch selbst Erfahrungen mit Ghosting – durch Arbeitgeber: Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (51,2 Prozent) gab an, dass sie bereits mindestens einmal von einem Arbeitgeber mitten in der Bewerbungsphase ghostet wurde. (JW)



Sie hören nichts mehr von Ihren Bewerbern? Laut einer Umfrage passiert das vor allem, wenn Bewerber einen schlechten Eindruck vom Unternehmen haben.

Foto: Milos Zekovic

Quereinsteiger – so bereichern sie Ihren Betrieb

Die Arbeit mit Quereinsteigern ist kein Selbstläufer. Doch wer es richtig anpackt, besetzt nicht nur einen Arbeitsplatz, sondern profitiert von Synergieeffekten.

W eil Fachkräfte knapp sind, sind viele Handwerker offen für Quereinsteiger. „Wenn man ein paar grundlegende Regeln beachtet, können Quereinsteiger einem Betrieb enorm nutzen. Es kommt allerdings darauf an, aus welchem Bereich sie kommen“, sagt Lydia Malin vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA).

Vorteil 1: Synergieeffekte nutzen

Am einfachsten sind Quereinsteiger zu integrieren, die aus anderen Handwerksberufen kommen. „Die neuen Kollegen kennen dann die Art, wie im Handwerk gearbeitet wird, bringen aber neue Impulse und Fertigkeiten mit“, so Malin.

Das gelte auch, wenn die neuen Mitarbeitenden aus kreativen Berufen kommen. „Menschen mit künstlerischem Hintergrund gehen anders mit Materialien oder Design um und verfügen oft über handwerkliches Geschick“, sagt die Referentin für berufliche Qualifizierung und Fachkräftesicherung.

Wer aus der Industrie komme, bringe hingegen ein anderes Verständnis von Arbeitsorganisation und -abläufen mit oder habe vielleicht schon interdisziplinär gearbeitet, so Malin.

Vorteil 2: Betriebsnachfolge in den Blick nehmen

Wer nach Quereinsteigern sucht, sollte auch Studienabbrecher aus technischen oder wirtschaftswissenschaftlichen Fächern in den Blick nehmen. „Etliche, die ein Studium beginnen, sind unzufrieden mit dem Übermaß an Theorie, das sie an Universitäten erleben“, sagt Malin. Das Handwerk habe hier eine echte Chance, Quereinsteiger zu finden, die eine Arbeit mit Praxisbezug und Sinn suchen.

„Gleichzeitig bringen diese Bewerber Entwicklungspotenzial mit“, ist die Expertin überzeugt. Sie kämen als spätere Meister und für eine Unternehmensnachfolge in Betracht.

Voraussetzungen für erfolgreichen Quereinstieg

Die Arbeit mit Quereinsteigenden sei kein Selbstläufer, betont Malin. „Sie brauchen in der Regel eine Weiterbildung in Form von Seminaren und Kursen oder als Training on the Job. Deshalb muss jemand während der Einarbeitung dafür verantwortlich sein, alle notwendigen Kenntnisse zu vermitteln.“ Finanzielle Unterstützung für Betriebe gibt es über die Bundesagenturen für Arbeit.

Bevor Sie sich auf die Suche begeben, sollten Sie sich folgende Fragen stellen und ehrlich beantworten, rät die Expertin:

- Weiß ich, was ich brauche? Welche Fähigkeiten soll der Quereinsteiger mitbringen? Welche können wie erlernt werden?
- Was verspreche ich mir von der Fachkraft und habe ich das auch kommuniziert – im Team und gegenüber dem Bewerber?
- Bin ich bereit, an bestehenden Strukturen und an der Arbeitsorganisation Anpassungen vorzunehmen?

„Wir haben durchweg gute Erfahrungen gemacht“

Zu seinem ersten Umschüler kam der SHK-Betrieb Bad und Wärme aus Hannover fast ein bisschen überraschend. „Bei uns meldete sich ein Bildungsträger, der einen Weiterbildungsplatz suchte“, berichtet Heizungsbaumeisterin und Prokuristin Vanessa Gluth (Foto). Der Betrieb zögerte nicht und entschied sich nach einem zweiwöchigen Praktikum, es zu versuchen. Der Versuch verlief so erfolgreich, dass mittlerweile neben einem „normalen“ Azubi vier Umschüler im 20-köpfigen Team arbeiten. Drei von ihnen werden Anlagenmechaniker, eine Kraft lernt im Büro. Alle haben vorab zwei Wochen Praktikum gemacht. „Das ist unsere Bedingung. So können wir sehen, ob es passt“, sagt Gluth.

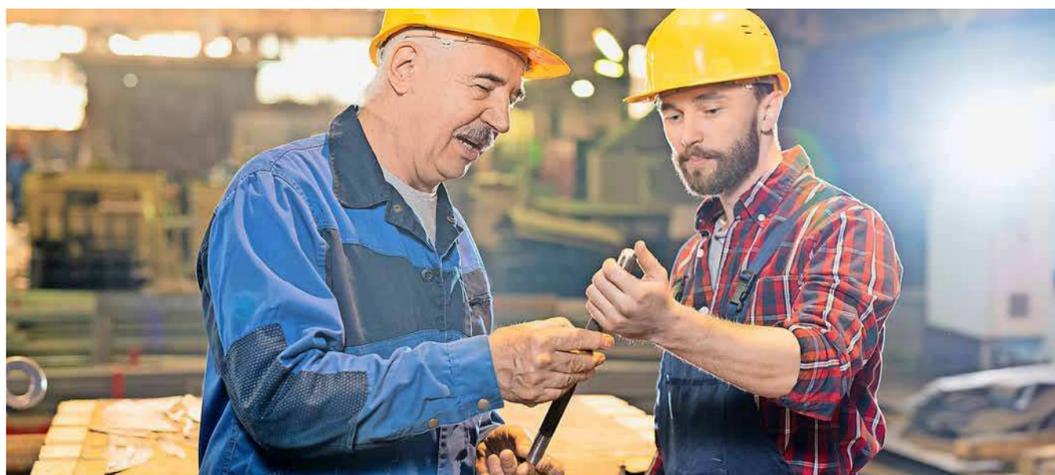
Der Vorteil sei, dass die Umschüler älter sind als Azubis. „Sie bringen deshalb eine ganz andere Lebenserfahrung mit“, sagt die Handwerksmeisterin. „Diskussionen über Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder häufige Krankheit braucht man da nicht zu führen.“

Die Anlagenmechaniker machen eine verkürzte Ausbildung von zweieinhalb Jahren. Der Betrieb zahlt ihnen eine Ausbildungsvergütung. „Die verkürzte Zeit ist eigentlich ein Nachteil“, meint die Prokuristin. Denn die Umschüler steigen in der Berufsschule ins zweite Lehrjahr ein. „Die Basics aus dem ersten Jahr müssen sie dann selbstständig lernen.“ Dabei unterstützt sie der Betrieb tatkräftig. „Unser Ziel ist, alle dauerhaft zu beschäftigen“, betont Gluth. „Sonst würde sich der Aufwand nicht lohnen.“ Das selbstständige Lernen habe gut funktioniert. „Sie haben einen anderen Bildungsstand mitgebracht und konnten sich deshalb vieles besser ableiten, als Jugendliche das können“, meint die Handwerkerin.

Auch weiterhin will Bad und Wärme offen sein für Umschüler und die Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger fortsetzen. „Noch ist das sicher eine Nische im Handwerk, aber wir haben durchweg positive Erfahrungen gemacht“, sagt Gluth. „Ich glaube nicht, dass es einfach drei Glückstreffer waren.“ (KW)

Foto: Franz Fendler

Foto: pressmaster - stock.adobe.com



Quereinsteiger brauchen mehr Zeit für die Einarbeitung als eine Fachkraft. Doch es lohnt sich.



Quereinsteiger können einem Betrieb enorm nutzen.

Lydia Malin,
Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung (KOFA)

Wer Studienabbrecher in den Blick nehmen will, sollte sich an die Universitäten und Fachhochschulen wenden. „Jede Hochschule hat eine Beratungsstelle für Studierende, die den Abbruch erwägen“, so Malin. „Nehmen Sie Kontakt auf und bieten Sie Praktikums- und Ausbildungsplätze an.“

Studierende der Bauberufe müssen zudem meist ein Praktikum während des Studiums absolvieren. „Hier bietet sich eine gute Möglichkeit, Ihren Betrieb unter Studierenden bekannt zu machen“, sagt die Expertin. Die entsprechenden Fakultäten an den Hochschulen haben oft Praktikumsbörsen auf ihrer Homepage. „Vielleicht muss man ein bisschen Klinkenputzen, aber es lohnt sich“, ist Malin überzeugt. KATHARINA WOLF

Mehr als 500 Betriebe haben 2022 mit uns Mitarbeiter gefunden!



Nicht länger nach Fachkräften suchen – sondern einfach finden!

Wir sind der starke Handwerks-Partner an Ihrer Seite und gehen mit Ihnen gemeinsam die Bewerbersuche an. Wir bieten Ihnen eine rechtssichere, zeitsparende und 100 Prozent frustrationsfreie Lösung an, um Ihre offenen Stellen zu besetzen!

Lassen Sie sich nicht von der Konkurrenz abhängen und finden Sie mit uns neue Mitarbeiter.

handwerk.com

schlütersche

Jetzt die einfache Lösung zur Bewerbersuche testen! Für mehr Informationen QR-Code scannen.



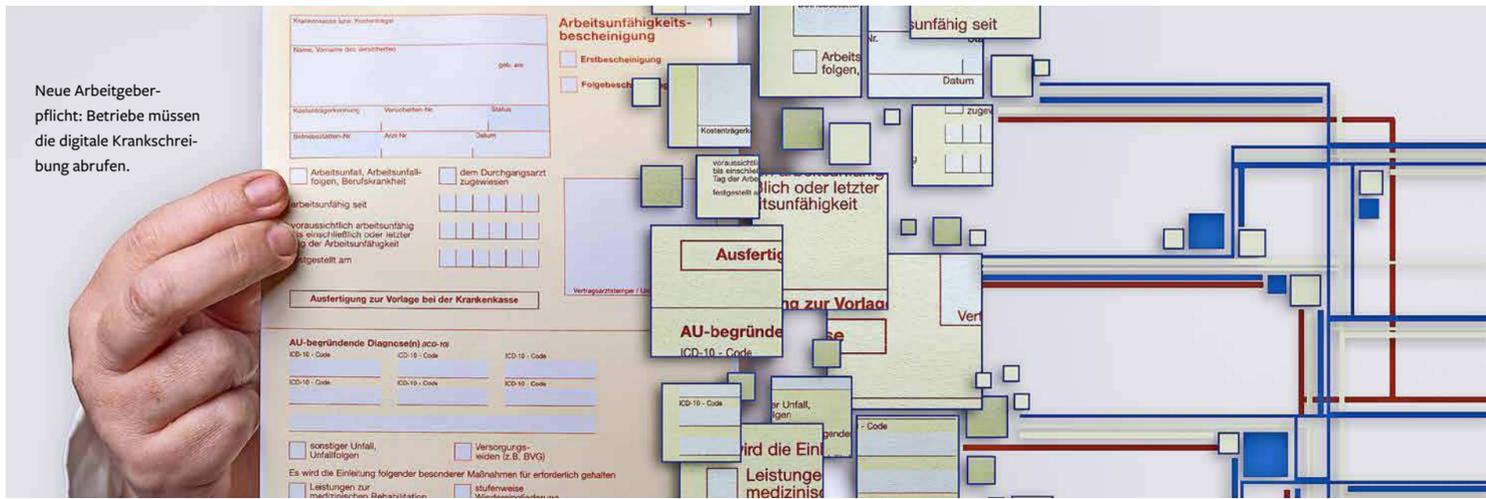


Foto: mpix-foto - stock.adobe.com

Mitarbeitende haben nach wie vor zwei Pflichten im Krankheitsfall: (1) Zum einen besteht die sofortige Hinweispflicht am ersten Krankheitstag vor Arbeitsaufnahme. (2) Nach einem Arztbesuch muss der Nachweis der Krankschreibung zum Arbeitgeber gelangen: Statt Abgabe des „gelben Scheins“ muss der Mitarbeitende in den Fällen, in denen eine eAU erstellt wurde, den Arbeitgeber informieren: „Es kann eine eAU für mich abgerufen werden“. Diese Informationspflicht über das Vorliegen einer elektronischen Krankschreibung besteht nicht nur bei der ersten Krankschreibung sondern auch bei jeder Folgebescheinigung.

Die Erfüllung dieser Informationspflichten ist Voraussetzung für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

„Betriebe sollten sich von den Mitarbeitenden den Erhalt des Schreibens quittieren lassen, damit unnötiger Streit über die Nebenpflichten der Arbeitnehmer im Krankheitsfall vermieden wird“, sagt Höltkemeier.

Probleme mit der eAU

Von wegen Bürokratieentlastung: Die neue digitale Krankschreibung beschert Handwerkern laut einer Umfrage oft Probleme.

Die elektronische Krankschreibung (eAU) ist seit Jahresanfang gesetzlich vorgeschrieben. Doch laut einer Umfrage unter handwerk.com-Lesern taucht der gelbe Schein immer noch auf:

- 20,8 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass sie Krankschreibungen von Mitarbeitenden nach wie vor in Papierform bekommen.
- Das ist aber nicht das einzige Problem: „Es dauert lange, bis wir die eAU-Daten bekommen“, gaben weitere 52,8 Prozent an.
- „Regelmäßig technische Probleme“ mit der digitalen Krankschreibung zu haben, beklagten sieben Prozent der Befragten.

„Für Betriebe ist es zwar digitaler, aber in der Praxis nicht wirklich einfacher geworden.“

Cornelia Höltkemeier,
LV Bau

weiterleiten und den anderen an ihre Krankenkasse. „Mit der eAU wurde diese Pflicht modifiziert, Mitarbeitende haben im Krankheitsfall jetzt eine neue Informationspflicht“, erläutert Cornelia Höltkemeier, Geschäftsführerin der Landesvereinigung Bauwirtschaft Niedersachsen (LV Bau). Gleichzeitig bleibt eine andere Pflicht jedoch bestehen:

- 1 Wie bisher: Mitarbeitende müssen morgens vor Arbeitsbeginn im Betrieb anrufen und darüber informieren, dass sie krank sind. Diese Hinweispflicht bestand auch schon vor der Einführung der eAU.
- 2 Neu: Sobald die Mitarbeitenden krankgeschrieben sind, greift die neue Informationspflicht. Sie müssen den Arbeitgeber darüber informieren, dass der Arzt eine eAU erstellt hat. „Nur wenn Betriebe diese Information haben, können sie die elektronische Krankschreibung bei der Krankenkasse abrufen“, betont Höltkemeier.

So führt die eAU zu Problemen
Nach Erfahrung der Juristin gibt es beim neuen Verfahren vor allem zwei Probleme:

- 1 **Folgekrankschreibungen:** Mitarbeitende wissen nicht, dass sie den Arbeitgeber auch über eine Folgekrankschreibung informieren müssen. Nur dann kann der Betrieb jede Folge-eAU selbst abrufen.
- 2 **eAU-Daten sind nicht immer sofort abrufbar:** Die elektronische Krankschreibung soll am Folgetag des Arztbesuches bei der Krankenkasse abrufbar sein. Aus technischen Gründen – auf welcher Seite auch immer – dauert das manchmal jedoch mehrere Tage.

Beide Probleme können laut Höltkemeier dazu führen, dass Betriebe bei der Lohnfortzahlung in der Luft hängen: „Spätestens ab dem vierten Krankheitstag setzt die Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeber voraus, dass ein Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit vorliegt“, erläutert sie. Liegt dann jedoch noch keine eAU vor, fehle rechtlich die Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung.

Was können Betriebe tun?
Um Missverständnissen im Betrieb vorzubeugen, rät Höltkemeier Unternehmern: „Weisen Sie Ihre Mitarbeitenden schriftlich auf die neue Informationspflicht hin.“ Der Juristin zufolge sollte das Schreiben folgende Inhalte haben:

Bürokratieentlastung?
Die eAU sollte der Zettelwirtschaft ein Ende setzen und Bürokratie abbauen. Doch hat das geklappt? „Für Betriebe ist es mit der eAU zwar digitaler, aber in der Praxis nicht wirklich einfacher geworden“, meint Höltkemeier und nennt dafür zwei Gründe:

- 1 **Verlagerung von Pflichten:** Beim gelben Schein hatten Mitarbeitende eine Bringschuld, da sie die Krankschreibung bei ihrem Arbeitgeber abgeben mussten. Mit der eAU sind nun Betriebe in der Pflicht: Sie müssen die Krankschreibung selbst bei der jeweiligen Krankenkasse abrufen.
- 2 **Zusätzlicher Kommunikationsaufwand:** Viele Handwerksbetriebe überlassen die Lohnabrechnung einem externen Dienstleister, zum Beispiel ihrem Steuerberater. Bei Krankheitsfällen müssen Betriebe nun dafür sorgen, dass der Dienstleister die für den Abruf erforderlichen Informationen erhält.

Cornelia Höltkemeier hofft, dass zumindest die technischen Schwierigkeiten bei der elektronischen Krankschreibung zeitnah gelöst werden können. „Wenn alles reibungslos klappt, sind die Abläufe bei Krankenkassen, Ärzten und den Arbeitnehmern erfolgreich digitalisiert, es wird Papier gespart“, sagt die Juristin. „Es bleibt aber bei einer weiteren neuen Pflicht für Arbeitgeber – dem Abrufen der eAU!“ ANNA-MAJA LEUPOLD

Grillreste mitgenommen – Kündigung?

Ein Mitarbeiter nimmt nach einer Firmenfeier das restliche Grillgut mit und kassiert die fristlose Kündigung. Dann landet der Fall vor Gericht.

Der Fall: Ein Kleinbetrieb, der nicht mehr als zehn Mitarbeitende hat, veranstaltet ein Grillfest. Der Arbeitgeber besorgt Fleisch, doch bei der Feier wird

nicht alles verbraucht. Das restliche Grillgut lagert im Kühlschrank des Betriebs. Nach Rücksprache mit seinen Kollegen nimmt ein Angestellter das Fleisch im Wert von fast 50 Euro mit nach Hause. Der Arbeitgeber fragt vier Tage später nach den Resten. Daraufhin bringt der Mitarbeiter das Fleisch wieder mit und legt es zurück in den Kühlschrank. Wenige Tage später erhält er eine fristlose Kündigung.

Das Urteil: Die fristlose Kündigung ist unwirksam, entscheidet das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG). Eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung sei hier unverhältnismäßig. Nachdem der Mitarbeiter auf den Verbleib des Grillguts angesprochen worden

sei, habe er es wieder mitgebracht. Dadurch habe er gezeigt, „dass er durchaus willens ist“, die geltenden Regeln seines Arbeitgebers „zu übrig gebliebenen Speisen“ zu beachten. Nach einer Abmahnung hätte sich der Mitarbeiter künftig an die Vorgaben gehalten, so die Annahme der Richter.

Zugunsten des Mitarbeiters spreche zudem, dass er nicht „heimlich“ vorgegangen sei. Er habe das Grillgut erst mitgenommen, nachdem er mit seinen Kollegen besprochen habe, wie mit dem übrig gebliebenen Fleisch verfahren werden soll. (AML)

LAG Hessen: Urteil vom 4. November 2022, Az. 10 Sa 778/22



Grillgut wurde nicht „heimlich“ mitgenommen: Der Mitarbeiter hatte die Mitnahme vorab mit seinen Kollegen abgesprochen.

Arbeitgeber diskriminiert Bewerber

Ein männlicher Bewerber erhält eine Absage, weil sein Wunschjob „etwas für flinke Frauenhände“ sei. Folge: eine Klage und eine Entschädigungszahlung.

Der Fall: Ein Einzelhandelskaufmann bewirbt sich bei einem Modellauto-Hersteller. Laut Stellenausschreibung sind für den Job unter anderem Fingerfertigkeit und Geschick erforderlich. Kurze Zeit später erhält der Mann eine Absage per E-Mail. „Unsere sehr kleinen, filigranen Teile sind eher etwas für flinke Frauenhände“, heißt es zur Begründung.

Als der Einzelhandelskaufmann daraufhin Entschädigungsansprüche geltend macht, erhält er eine Einladung zum Probearbeiten. Doch der Termin kam aus verschiedenen Gründen nicht zustande. Schließlich klagt der Bewerber auf Entschädigung. Das Arbeitsgericht Nürnberg entscheidet daraufhin, dass der Bewerber wegen seines Geschlechts benachteiligt worden sei. Der Modellauto-Hersteller sieht die Sache anders und geht in Berufung.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg bestätigt das Urteil der Vorinstanz in

weiten Teilen. Der Bewerber habe wegen seines Geschlechts eine Absage erhalten. Das hatte der Hersteller im Verfahren zwar bestritten und Fotos von den Händen des Bewerbers vorgelegt, die er im Internet gefunden hatte. Doch anhand dieser Bilder habe er nicht auf die „Fingerfertigkeit“ des Bewerbers schließen dürfen, stellten die Richter klar.

Das Gericht spricht dem Bewerber wegen Diskriminierung eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu: 1,5 Monatsgehälter – also 2.500 Euro. Damit werde er angemessen entschädigt. Zudem reiche dieser Betrag aus, um eine abschreckende Wirkung beim Hersteller zu erzielen. (AML)

LAG Nürnberg: Urteil vom 13. Dezember 2022, Az. 7 Sa 168/2

• Ängste verstehen, greifbar machen und bewältigen

• Mit vielen Strategien und Techniken, um angstfrei durchs (Berufs-)Leben zu gehen und in stressigen Situationen gelassen zu bleiben

Angst? Von wegen!

192 Seiten
ISBN 978-3-86910-671-7
€ 14,99 [D] • € 15,50 [A]

184 Seiten
ISBN 978-8426-4256-0
€ 22,00 [D] • € 22,70 [A]

200 Seiten
ISBN 978-8426-3124-3
€ 20,00 [D] • € 20,60 [A]

humboldt
...bringt es auf den Punkt.

Überall erhältlich, wo es Bücher gibt und auf ...
www.humboldt.de



Erst Ausbildung, dann Meister und später Chef? Das Handwerk bietet Karriere ohne Studium.

Fotos: Privat | H.M. - stock.adobe.com

„Ein großer Vorteil“

Seine Ausbildung zum Kachelofen- und Luftheizungsbauer hat Frank Döring (Foto) im Betrieb seines Vaters absolviert, dann zog es ihn in die Ferne. Schließlich kam er als Meister zurück nach Sachsen-Anhalt und übernahm 2018 den Familienbetrieb. Jetzt hat der Inhaber von Kamin Döring seinen ersten Auszubildenden eingestellt.



Sie haben einen Abiturienten als Lehrling eingestellt, wie kam es dazu?

» **Frank Döring:** Mein jetziger Azubi hat die Initiative ergriffen. Er hat dann ein Praktikum bei mir gemacht, darauf folgten Ferienjobs und schließlich der Ausbildungsvertrag.

Hat sich Ihr Azubi für weitere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk interessiert?

» **Döring:** Absolut. Den betriebswirtschaftlichen Teil der Meisterausbildung wollte er ursprünglich während der Ausbildung absolvieren. Doch das Vorhaben liegt vorerst auf Eis, da es aktuell schwer umzusetzen ist.

Können Sie Kollegen empfehlen, Gymnasiasten als Azubis einzustellen?

» **Döring:** Ja, auf jeden Fall. Ich habe mit meinem Azubi bislang gute Erfahrungen gemacht. Allerdings muss man das sicher im Einzelfall betrachten. Ein großer Vorteil ist aus meiner Sicht, dass Abiturienten von der Entwicklung her körperlich und auch im Kopf deutlich weiter sind als 15- oder 16-Jährige. (AML)

Gymnasiasten begeistern

Auch für Abiturienten bietet das Handwerk Karriereperspektiven, doch das wissen viele nicht. So gewinnen Sie sie für Ihren Betrieb.



Am einfachsten kommen Betriebe über die Schulen mit Gymnasiasten in Kontakt.

Silke Handschuck

auch Erwartungen. „Deshalb ist eine schnelle Reaktionszeit wichtig, wenn Sie eine Anfrage bekommen“, sagt die Ausbildungsberaterin.

Tipp 7: Mit Jugendlichen in Kontakt bleiben

Sie haben es geschafft und einen Jugendlichen an der Angel, der sich für Ihr Handwerksunternehmen interessiert? „Dann sollten Sie auf jeden Fall dranbleiben und den Kontakt nicht abreißen lassen“, rät Handschuck.

ANNA-MAJA LEUPOLD

Immer mehr Gymnasiasten wollen nach dem Schulabschluss studieren und interessieren sich nicht für eine Ausbildung? Das stimmt nicht, zeigt eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung. 2021 strebten insgesamt 47,4 Prozent der Gymnasiasten nach dem Abitur eine Ausbildung an, 2011 waren es nur 35 Prozent. Doch was können Betriebe tun, wenn Sie Gymnasiasten für eine Ausbildung im Handwerk gewinnen wollen? Ausbildungsberaterin Silke Handschuck von der Handwerkskammer Magdeburg hat diese Tipps:

Tipp 1: An Schulen werben

„Am einfachsten kommen Betriebe über die Schulen mit Gymnasiasten in Kontakt“, sagt Handschuck. Doch aus Erfahrung der Ausbildungsberaterin gibt es dabei zumindest in Sachsen-Anhalt ein Problem: „Die Berufsorientierung ist hier an Gymnasien empfohlen, aber nicht verpflichtend.“

Doch von solchen Regelungen sollten Sie sich nicht abschrecken lassen: „Fragen Sie bei den Gymnasien vor Ort nach, welche Möglichkeiten Sie haben, um auf Ihr Handwerk und Ihren Betrieb aufmerksam zu machen“, betont Handschuck. Alternativ könnten Sie auch konkrete Angebote unterbreiten: Zum Beispiel das Sponsoring von Events in der Schule oder freiwillige Praktika in den Ferien.

Tipp 2: Berufsmessen nutzen

Viele Eltern von Gymnasiasten haben Vorbehalte gegenüber einer handwerklichen Ausbildung: Laut Handschuck reicht es deshalb nicht, wenn Betriebe nur die Schüler für ihr Gewerk begeistern, sie müssen auch die Eltern vom Handwerk überzeugen: „Ein guter Ort sind dafür Berufsmessen, die sich gleichermaßen an Schüler und Eltern richten“, sagt die Ausbildungsberaterin. Solche Veranstaltungen können Sie nutzen, um über Ihren Betrieb, Ihr Gewerk und die Karrieremöglichkeiten zu informieren. „Auf diese Weise lassen sich auch Eltern davon überzeugen, dass das Handwerk gute Perspektiven für junge Leute bietet“, betont Handschuck.

Hinweis: Die Ausbildungsberater der Handwerkskammern kennen in der Regel die relevanten Berufsmessen in der Region und sind meist gute erste Ansprechpartner für Betriebe.

Tipp 3: Karriereperspektiven aufzeigen

„Gerade Gymnasiasten interessieren sich auch dafür, wie es nach dem Gesellenabschluss für sie weitergehen kann“, sagt Handschuck. Sie rät daher, die Jugendlichen auch über Karriereperspektiven im Handwerk zu informieren. Dazu gehören Weiterbildungsmöglichkeiten wie z. B. die Ausbildung zum Handwerksmeister. „Der Meisterbrief im Handwerk entspricht dem Qualifikationsniveau des Bachelor-Abschlusses“, sagt die Ausbildungsberaterin. Sie weist darauf hin, dass Abiturienten, die diesen Abschluss anstreben, den Teil 3 der Meisterprüfung während ihrer Ausbildung absolvieren können – in Sachsen-Anhalt sei das sogar kostenlos.

Darüber hinaus gibt es diverse duale und triale Studienangebote, bei der eine handwerkliche Ausbildung mit einem Studium kombiniert wird. „Bei solchen Studiengängen sind oft mehrere Abschlüsse wie zum Beispiel Gesellenbrief, Meisterbrief und Bachelor möglich“, sagt Handschuck.

Der Ausbildungsberaterin zufolge interessieren sich die jungen Leute zudem für Aufstiegsmöglichkeiten oder mögliche Führungspositionen: „Dass sie später gute Chancen haben, mal einen Betrieb zu übernehmen, kann eine gute Perspektive sein.“

Tipp 4: Über Teilzeit informieren

Seit 2020 gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, jede Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. „Darüber sollten Sie junge Leute auf jeden Fall informieren“, rät Handschuck. Ihrer Erfahrung nach ist das für viele ein Thema.

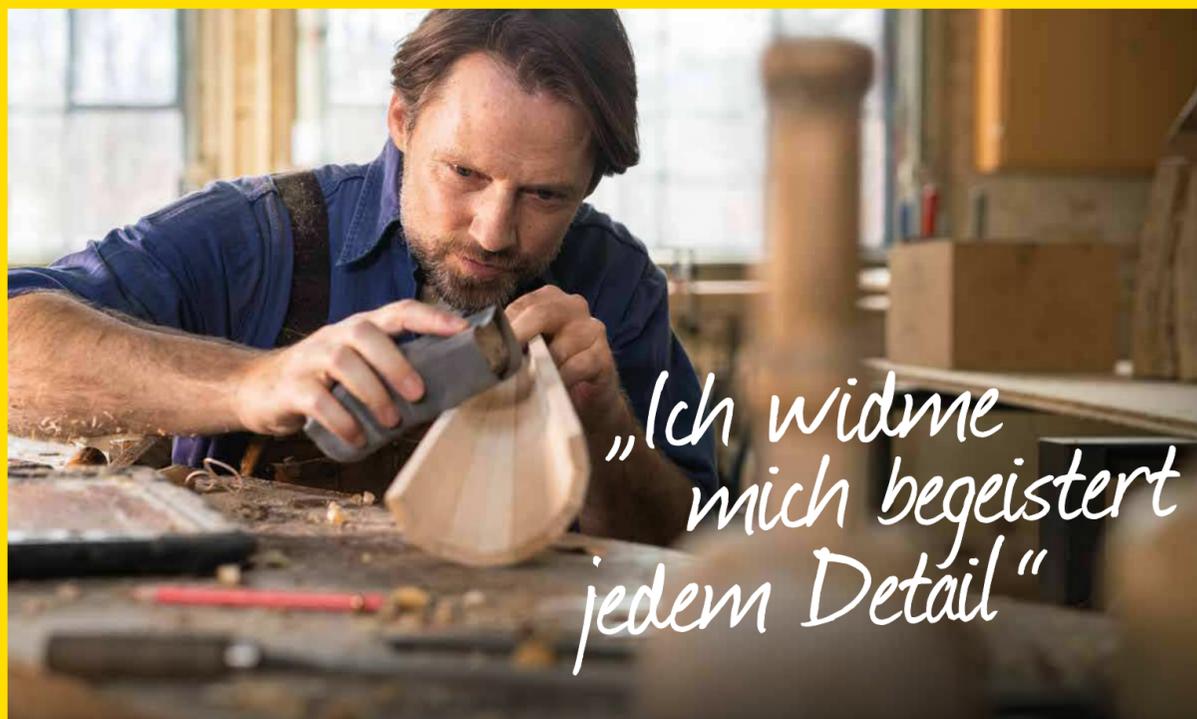
Tipp 5: Präsenz auf Social Media

Wie die meisten Jugendlichen nutzen auch Gymnasiasten soziale Netzwerke, um sich zu informieren und sich auszutauschen. „Wenn Sie Azubis suchen, sollten Sie auf den gängigen Plattformen aktiv sein“, empfiehlt die Ausbildungsberaterin. Anhand von Fotos und Videos können Sie dann zeigen, wer Sie sind, was Sie machen, wie der Arbeitsalltag in Ihrem Betrieb aussieht und ob Sie aktuell Lehrlinge oder Praktikanten suchen.

Tipp 6: Auf Anfragen zeitnah reagieren

Über soziale Medien können junge Leute schnell und unkompliziert mit Ihnen in Kontakt treten – das schürt aber

Gelbe Seiten



Wir geben Ihrem Angebot den richtigen Schliff:

- maßgeschneiderte Werbekonzepte
- innovative Maßnahmen für Ihre Print- und Online-Werbung
- über 40 Mio. Reichweite mit Buch, Website und App*

Leidenschaft erreicht mehr mit Gelbe Seiten.

Jetzt beraten lassen:
Tel. 0511/8550-8100

* Quelle: GfK Studie zu Bekanntheit und Nutzung der Verzeichnismedien Oktober 2017; repräsentative Befragung von 15 Tsd. Personen ab 16 Jahren.

schlütersche Ihr Gelbe Seiten Verlag



Fotos: Ricarda Rehwaldt | Mukhlesur - stock.adobe.com

Handwerk macht glücklich

Laut einer Umfrage sind die meisten Handwerker glückliche Menschen. Eine Glücksforscherin verrät, warum das Handwerk glücklich macht und wie Betriebe von diesem Glück profitieren.

„Mein Beruf macht mich glücklich“ – das sagten 79,7 Prozent der Handwerker, die bei einer Umfrage der IKK classic mitgemacht haben. Der Krankenkasse zufolge scheinen Handwerker mit ihrer Arbeit somit glücklicher zu sein als Menschen in anderen Berufen. Glücksforscherin Ricarda Rehwaldt wundert diese Umfrageergebnisse nicht. Die gelernte Tischlerin und Professorin für Psychologie beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema Glück bei der Arbeit. Sie sagt: „Das Handwerk hat großes Potenzial, die Menschen glücklich zu machen.“

Doch woran liegt das? Laut Rehwaldt entsteht Glück im Zusammenhang mit der Arbeit durch drei Faktoren: Sinnempfinden, Gemeinschaft und Selbstverwirklichung. „All das können Menschen im Handwerk finden“, sagt die forschende Handwerkerin. Hier sind drei Beispiele:

- 1 Sinnempfinden:** Beschäftigte im Handwerk arbeiten mit ihren Händen. Beispielsweise fliesen sie einen Fußboden oder bauen ein Möbelstück. Am Ende des Tages können sie daher mit eigenen Augen sehen, was sie geleistet haben. „Ob die Arbeit Sinn macht oder nicht, stellt sich für Handwerker deshalb oft gar nicht“, betont Rehwaldt.
- 2 Gemeinschaft:** Als Vorteil sieht die Professorin auch den Gemeinschaftssinn, der im Handwerk stark ausgeprägt ist. Zu erkennen sei der zum Beispiel auch an der Sprache: „Im Handwerk herrscht oft ein rauer, aber auch herzlicher Ton“, erinnert sich Rehwaldt an ihre Zeit als Gesellin.
- 3 Selbstverwirklichung:** Handwerksbetriebe sind oft relativ klein, sodass sich alle im Team gut kennen. „Dadurch entsteht schnell eine Arbeits- teilung und jeder macht, was er besonders gut



Ricarda Rehwaldt, Glücksforscherin

kann“, sagt die Professorin. „In der Werkstatt wusste bei uns früher jeder, wer der beste Lackierer ist und wer besonders gut friemeln kann“, so ihre Erfahrung.

Was passiert, wenn Mitarbeitende bei der Arbeit glücklich sind?

Wenn Menschen das Gefühl haben, dass die Arbeit sie glücklich macht, bewirkt das laut Rehwaldt Positives – sowohl bei den Mitarbeitenden als auch in den Betrieben. Der Glücksforscherin zufolge treten diese vier Effekte auf:

- 1 Glückliche Mitarbeitende sind intrinsisch motiviert:** Sie kommen also wegen der Arbeit in den Betrieb und nicht nur des Geldes wegen.
- 2 Stärkere Bindung an den Arbeitgeber:** Menschen, die bei der Arbeit glücklich sind, hängen emotional stärker an ihrem Arbeitgeber.

Das bedeutet, dass sie ihren Job auch nicht so schnell wechseln.

3 Kreativität und Innovation steigen: Menschen haben bessere Ideen, wenn sie glücklich sind. Zudem sind sie bereit, über den Tellerrand hinauszuschauen. Beides bedeutet für die Arbeitswelt, dass Mitarbeitende sich zum Beispiel eher damit beschäftigen, wie Prozesse im Betrieb besser laufen könnten.

4 Das Betriebsklima verändert sich: Menschen, die glücklich sind, sind in besserer Stimmung. Das klingt zwar trivial, zieht laut Rehwaldt aber diverse Effekte nach sich. Ein gut gelaunter Handwerker zum Beispiel steckt seine Kollegen schnell mit seiner guten Laune an. Das wirkt sich positiv auf die Stimmung im Betrieb aus.

Glück kann Betriebe zum Magneten machen

Sie haben erreicht, dass Ihre Mitarbeitenden glücklich in ihrem Job sind und das Arbeitsklima als positiv empfinden? Das ist gut für Ihren Betrieb und kann Ihnen helfen, Fachkräfte anzuziehen wie ein Magnet. „Wenn das Betriebsklima gut ist, berichten Mitarbeitende ganz anders von ihrer Arbeit“, sagt Rehwaldt und nennt ein Beispiel: Ein Lehrling trifft sich nach der Berufsschule mit einem Kumpel. Der Azubi schwärmt, dass er schon wieder ein schönes Projekt mit seinen Kollegen umgesetzt hat und das Team richtig gutes Feedback vom Kunden und vom Chef erhalten hat. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich der Kumpel auch bei dem Betrieb bewirbt, ist nach Einschätzung der Glücksforscherin relativ hoch, denn Mundpropaganda spielt bei der Jobsuche im Handwerk eine große Rolle.

Wie können Chefs das Glück darstellen?

Dass das Handwerk glücklich macht, können Betriebe aber auch selbst zeigen – zum Beispiel in den sozialen Netzwerken. Damit das gelingt, können Chefs ihr Team um Unterstützung bitten. Beispielsweise könnten Mitarbeitende anhand von Fotos aus dem Arbeitsalltag ein besonders kniffliges Problem zeigen, für das sie eine gute Lösung gefunden haben, auf die sie besonders stolz sind. Rehwaldt ist überzeugt, dass solche Bilder in den sozialen Netzwerken eine Dynamik entfachen können – gemeint sind damit aber nicht nur Likes und Kommentare von Kunden, sondern auch Nachfragen von Kollegen, die sich nach dem genauen Lösungsweg erkundigen. Dazu sagt Rehwaldt: „Für die Mitarbeitenden ist das dann eine besondere Wertschätzung ihrer Arbeit.“ ANNA-MAJA LEUPOLD ■

Kredit: So hilft Ihnen die Bürgschaftsbank

Sie benötigen einen Kredit von der Bank und haben zu wenig Sicherheiten? Mit diesem Tipp verbessern Sie Ihre Verhandlungsposition.

Banken und Sparkassen seien zunehmend vorsichtiger bei der Kreditvergabe, berichtet der Bundesverband der KMU-Berater. Das spiegle sich in steigenden Anforderungen an die Sicherheiten, die für einen Kredit gestellt werden müssen. Bürgschaftsbanken können hier ein „strategischer Stell-

hebel“ für die Unternehmen sein, so der Bundesverband.

Bürgschaftsbanken sind öffentliche Förderbanken und können den Hausbanken bis zu 80 Prozent des Kreditrisikos abnehmen. Darauf weisen die Berater hin. Eine Bürgschaftsbank gibt es in jedem Bundesland.

Tipp: KMU-Berater Patrick Goris weist darauf hin, dass Betriebe mit der „Bürgschaft ohne Bank“ schon vor dem Gespräch mit der Hausbank eine Bürgschaft in Höhe von bis zu 250.000 Euro beantragen könnten. Mit dieser Bürgschaft könnten sie dann zu einer Hausbank gehen: „Das ergibt eine ganz andere Ausgangsposition für die Kreditgespräche“, sagt Goris. Allerdings ist eine Bürgschaft mit Kosten verbunden. Nach Erfahrung von Unternehmensberater Wilhelm Heidbrede haben Hausbanken bei den Kreditzinsen aber Spielraum: Sie könnten die Kreditzinsen bei entsprechenden Sicherheiten senken. Dadurch ließen sich die Kosten der Bürgschaftsprovision zum Teil kompensieren, so Heidbrede. (AML)



Bürgschaftsbanken können das Kreditrisiko für Hausbanken senken: Die KMU-Berater empfehlen Betrieben deshalb, das bei der Finanzierung zu nutzen.

Wie lange darf die Schufa Daten speichern?

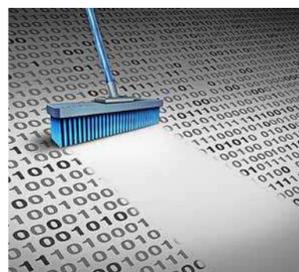
Bislang hat die Schufa die Restschuldbefreiung nach einer Privatinsolvenz erst nach drei Jahren aus der Datenbank gelöscht. Jetzt senkt sie die Speicherdauer deutlich.

Wann muss die Schufa eine Restschuldbefreiung aus ihrer Datenbank löschen? Diese Frage hat schon mehrere Gerichte beschäftigt, zuletzt den Bundesgerichtshof (BGH). Ein Urteil gibt es allerdings noch nicht, denn die Karlsruher Richter haben das Verfahren vorerst ausgesetzt. Sie warten auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der sich aktuell mit zwei ähnlichen Fällen auseinandersetzt.

Die Schufa will darauf nicht warten. Sie hat angekündigt, dass sie die Restschuldbefreiung „ab sofort nach sechs Monaten“ löschen will. Bislang hatte die Auskunft auf eine Speicherdauer von drei Jahren gepocht.

Das ist auch der Grund, warum sich der BGH mit der Frage nach der Restschuldbefreiung auseinandersetzen muss. Denn die Schufa wurde von einem Mann verklagt, der 2013 nach einer gescheiterten Selbstständigkeit Privatinsolvenz anmelden musste. Nach dem Insolvenzverfahren sei er von seiner Restschuldbefreiung worden, so der BGH. Diese Information sei dann unter www.insolvenzbeamtungen.de veröffentlicht worden. Anschließend habe die Schufa die Infos in ihren Datenbestand eingepflegt.

Der Mann verlangte daraufhin die Löschung der Daten, da der Schufaeintrag für ihn mit „erheblichen wirtschaftlichen und finanziellen Nachteilen“ verbunden sei. Er könne deshalb kein Darlehen aufnehmen, keinen Mietkauf tätigen und keine Wohnung anmieten. Das Oberlandesgericht Kiel hatte zuletzt im Sinne des Mannes ent-



Löschung ab sofort nach sechs Monaten: Die Schufa ändert ihre Meinung, wenn sie Informationen über eine Restschuldbefreiung löscht.

schieden. Er könne sechs Monate nach der Aufhebung des Insolvenzverfahrens die Datenlöschung von der Schufa verlangen. (AML)

Was Sie jetzt wissen sollten

Seit dem 1. Mai 2023 gibt es das 49-Euro-Ticket für den ÖPNV. Betriebe können es ihren Mitarbeitenden als Jobticket bereitstellen.

2022 gab es das 9-Euro-Ticket, jetzt ging der Nachfolger an den Start: Das Deutschlandticket für den bundesweiten Nahverkehr ist zum 1. Mai 2023 gestartet und kostet 49 Euro im Monat.

Wer das Deutschlandticket haben möchte, muss ein digitales Abo abschließen – allerdings wird das monatlich kündbar sein. Das Ticket gibt es digital per App oder auf einer Chipkarte. Es kostet zunächst 49 Euro. Dabei handle es sich um einen „Einführungspreis“, so die Bundesregierung. Der Preis solle sich ab 2024 regelmäßig ändern und automatisch an die Inflation angepasst werden.

Laut Bundesregierung erhalten Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Beschäftigten das Deutschlandticket als Jobticket bereitzustellen. Wer dabei einen Zuschuss von mindestens 25 Prozent auf den Ausgabepreis des Tickets zahle, dem könnten bis zum 31. Dezember 2023 zusätzlich fünf Prozent „Rabatt“ auf den Ausgabepreis gewährt werden.

Konkret bedeutet das Folgendes: Übernehmen Sie 12,50 Euro des Ticketpreises, erhalten Ihre Mitarbeitenden das Deutschlandticket für 34,30 Euro im Monat. Abweichend davon kann es regional noch weitere Rabatte geben. Die Verkehrsunternehmen und Verbände in Ihrer Region finden Sie auf der Website www.d-ticket.info. (AML)



Auch als Jobticket möglich: Arbeitgeber, die das 49-Euro-Ticket mit mindestens 25 Prozent bezuschussen, erhalten für ihre Mitarbeitenden einen Rabatt von 5 Prozent.

Richtigen Rentenbeginn ermitteln

Sie haben ältere Mitarbeitende und wissen nicht, wann sie voraussichtlich in Rente gehen? Es gibt gute Gründe, sich mit dieser Frage auseinanderzusetzen.

Irgendwann ist es soweit: Ihre Gesellen oder Meister verkünden, wann sie in Rente gehen. Als Chef kann Sie das kalt erwischen, doch Sie können sich vorbereiten und gegebenenfalls vorausschauend planen:

Denn die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bietet auf ihrer Website einen „Rentenbeginnrechner“ an. Strenggenommen sollen Beschäftigte damit ihren Rentenbeginn selbst ermitteln können. Doch auch Sie als Chef können das Tool nutzen, um herauszufinden, wann Ihre Mitarbeitenden voraussichtlich in den Ruhestand gehen.

Um den Rechner unter www.deutsche-rentenversicherung.de nutzen zu können, benötigen Sie mindestens das Geburtsdatum der betreffenden Person und schon können Sie loslegen.

Beispiel: Sie füttern den Rentenbeginnrechner mit den Daten eines Gesellen:

- **Geburtsdatum:** 30. Oktober 1960.
- **Schwerbehinderung:** nein.
- **Frühere Tätigkeit im Bergbau:** nein.

Ergebnis: Das Tool rechnet Ihnen den **frühestmöglichen Rentenbeginn** aus. Demnach kann Ihr Mitarbeiter frühestens zum 1. November 2023 aufhören – allerdings nur, wenn er vorzeitig in den Ruhestand geht.

Zudem ermittelt der Rechner den **regulären Rentenbeginn**. Der ist in dem Beispiel entweder am 1. März 2025 oder am 1. März 2027. Über das genaue Datum entscheidet die Rentenart, die ihr Mitarbeiter in Anspruch nehmen wird.

Sie kennen nun die möglichen Termine für den Rentenbeginn.

Tipp: Wenn Sie sich vorstellen können, Mitarbeitende über den Rentenbeginn hinaus zu beschäftigen, sollten Sie vorausschauend handeln. Denn sind Beschäftigte erst einmal im Ruhestand, können sich die wenigsten vorstellen, wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Rentenberater Thomas Neumann rät Chefs deshalb: „Überlegen Sie, was Sie Ihren Mitarbeitenden anbieten können.“ (AML)

Mit einem einfachen Bewerbungsprozess zu neuem Personal

Zu umständlich, zu langsam, nicht mobil möglich: Laut einer Befragung des Unternehmens Softgarden¹ haben schon mehr als die Hälfte aller Jobsuchenden den Bewerbungsprozess aus diesen Gründen abgebrochen. Dabei sollte ihnen in Zeiten, in denen Fachkräfte und Auszubildende Mangelware sind, die Bewerbung so einfach wie möglich gemacht werden.

Ideal: ein kurzer, digitaler Bewerbungsprozess, in dem Interessierte mit wenigen Klicks Informationen über sich liefern und schnell Kontakt zum Betrieb aufnehmen können.

Abschied vom klassischen Anschreiben

So ist es vor allem für jüngere Bewerber eine Last, ein ausführliches Anschreiben formulieren und verschiedene Unterlagen zusammenstellen zu müssen. Eine Studie hat gezeigt: Viele Kandidaten würden sich ohne die Notwendigkeit eines Anschreibens öfter auf ausgeschriebene Stellen bewerben, als sie es letztlich tun. Denn gerade junge Jobsuchende haben Probleme damit, sich einem zukünftigen Arbeitgeber prägnant und aussagekräftig vorzustellen.

Hinzukommt, dass viele Bewerber ein Anschreiben aus Textbausteinen zusammensetzen oder im schlimmsten Fall nur die Adresse austauschen. Der zukünftige Arbeitgeber bekommt damit kein aussagekräftiges Bild vom Absender – was ja eigentlich der Sinn eines Anschreibens sein sollte.

Kurz, knackig, online

Große Chancen auf Bewerbungen haben Sie, wenn Sie Ihren zukünftigen Mitarbeitenden eine Onlinebewerbung ermöglichen – auf Ihrer Webseite oder Ihren Social-Media-Kanälen. Gerade Angehörige der Generationen Y und Z erledigen viele Angelegenheiten bevorzugt über das Smartphone oder Tablet. Was viele potenzielle Kandidaten dabei abschreckt: ein langer Fragebogen. So gaben bei einer Umfrage des Unternehmens Softgarden 45 Prozent Befragten an, sie würden maximal zehn Minuten mit der Dateneingabe in Bewerbungssysteme beschäftigt sein wollen.¹

Digitalisieren Sie also Ihren Bewerbungsprozess und stellen Sie darin eine Auswahl an Fragen zusammen, die der Bewerberin, dem Bewerber das Beantworten möglichst leicht macht – im Idealfall als Multiple Choice.

Schnell muss es gehen, unkompliziert soll es sein: Damit Jobsuchende nicht aus dem Bewerbungsprozess aussteigen, sollte dieser möglichst kurz sein.

Gleichzeitig sollten die Fragen Ihnen einen guten ersten Eindruck der Kandidatin, des Kandidaten ermöglichen.

Schnell reagieren

Haben Sie Bewerbungen erhalten, sollten Sie schnell darauf reagieren. Ein bis zwei Wochen sind dafür eine gute Zeit. Warten Sie länger, riskieren Sie, dass die Kandidaten die lange Antwortdauer als Desinteresse wahrnehmen und sich anderweitig orientieren.

Zudem ist eine schnelle Reaktion auf die Bewerbung ein Zeichen dafür, dass Sie gut organisiert sind – das ist vielen Jobsuchenden wichtig. Nicht zuletzt kommt es auch darauf an, dass Interessierte sich bei Fragen schnell und unkompliziert mit Ihnen in Verbindung setzen können, zum Beispiel über Whatsapp-Nachrichten, per E-Mail oder telefonisch.

Die Lösung für einen digitalen Bewerbungsprozess

Einen einfachen, zeitsparenden und digitalen Bewerbungsprozess bietet Ihnen die Lösung der Schlüterschen zusammen mit „handwerk.com“.

Diese Lösung ermöglicht Interessenten eine unkomplizierte Bewerbung. Jobsuchende stellen ihre Qualifizierung und Motivation über einen kurzen Fragebogen dar. Über die individuell auf Ihren Betrieb zugeschnittenen Fragen geben sie die wichtigsten Eckpunkte zu ihrer Person und ihren Fähigkeiten an – das spart sowohl den Bewerbenden als auch Ihnen Zeit. Anschließend landen die Antworten samt Kontaktdaten in Ihrem E-Mail-Postfach.

Sparen Sie sich Zeit und machen Sie für Ihre Bewerber den Ablauf so einfach und unkompliziert wie möglich!

¹) <https://go.softgarden.com/de/study/bewerbungsreport-recruitingprozesse/>



Für weitere Informationen QR-Code scannen.



handwerk.com

schlütersche

Insolvente Partner: So sichern Sie sich ab

Wenn ein Auftraggeber oder Lieferant Insolvenz anmeldet, kann das auch finanzielle Probleme für Ihren Betrieb bedeuten. Mit diesen Sofort-Maßnahmen senken Sie zumindest Ihr Risiko.

Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen war lange Zeit rückläufig. Doch Ende 2022 zeichnete sich eine Trendumkehr ab. Laut Creditreform ist die Zahl der Insolvenzen erstmals seit der Weltfinanzkrise im Jahr 2009 wieder gestiegen. Das Plus gegenüber dem Vorjahr sei mit vier Prozent zwar „noch moderat“. Doch die Auskunft geht davon aus, dass das „erst der Auftakt für eine weitere Beschleunigung des Insolvenzgeschehens sein“ dürfte. Auch einen Ihrer Geschäftspartner könnte es treffen – zum Beispiel Ihren Lieferanten, Ihren Subunternehmer oder Ihren Auftraggeber. Das kann schnell zu Ihrem Problem werden: und zwar dann, wenn Sie zum Beispiel kein Material oder kein Geld mehr bekommen oder wenn Sie Ihren Geschäftspartner bei Mängeln nicht mehr in Anspruch nehmen können.

Problemfall 1: Ihr Lieferant meldet Insolvenz an

Eine Insolvenz bedeutet nicht automatisch das Aus für ein Unternehmen – das gilt auch für Ihren Lieferanten. „Eine Insolvenz kann auch eine Chance sein, ein Unternehmen zu sanieren und neu aufzustellen“, sagt Rechtsanwalt Jörg Sievers, der Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Insolvenzrecht und Sanierung im Deutschen Anwaltverein ist.

Die Insolvenz Ihres Lieferanten ist für Sie daher mit Unsicherheit verbunden und wirft vor allem eine Frage auf: Kriegen Sie von Ihrem Lieferanten noch das bestellte Material, das Sie für einen Auftrag schon fest einkalkuliert haben? Tipp des Rechtsanwalts: Klären Sie unverzüglich mit dem Unternehmen ab, ob sämtliche vereinbarten Lieferungen und deren Termine eingehalten werden. Am besten holen Sie sich eine schriftliche Erklärung des (vorläufigen) Insolvenzverwalters ein.

Problematisch kann es laut Sievers werden, wenn Ihr Lieferant ausfällt und Sie sich nach einer anderen Bezugsquelle umsehen müssen. Mögliche Probleme seien, dass

- Sie keinen Ersatz finden,
- der neue Lieferant höhere Preise verlangt,
- Sie länger auf das Material warten müssen oder
- der neue Lieferant abweichende Konditionen (z. B. Zahlungsziel, Kommissionslieferung) verlangt.

Lieferant in der Krise: Worauf Sie bei der Bezahlung achten sollten

Alle Anzahlungen, die Sie bei Ihrem Lieferanten schon geleistet haben, sind laut Sievers im Insolvenzfall weg. Dem Rechtsanwalt zufolge gilt das selbst dann, wenn der Lieferant noch liefern will und kann. Handwerker rät er deshalb: „Sobald Sie den Eindruck haben, dass Ihr Lieferant in finanziellen Schwierigkeiten ist, sollten Sie sich nicht mehr auf Anzahlungen einlassen.“

Problemfall 2: Subunternehmer meldet Insolvenz an

Meldet ein Unternehmen Insolvenz an, wird laut Sievers in vielen Fällen ein vorläufiger Insolvenzverwalter eingesetzt: „Der führt den Betrieb dann



Insolvenz des Lieferanten: Hier riskieren Betriebe, dass die geleisteten Anzahlungen weg sind.

bis zur Eröffnung des gerichtlichen Verfahrens“, erläutert der Jurist. Für Handwerker stelle sich daher zunächst die Frage, ob der Subunternehmer bis Beginn des Verfahrens noch die Leistungen auf der Baustelle erbringen kann. Nach Sievers' Erfahrung komme es selten zum plötzlichen Abbruch der Arbeiten.

Dem Rechtsanwalt zufolge dauert es in der Regel bis zu drei Monate, bis das eigentliche Insolvenzverfahren eröffnet wird. Auch im eröffneten Insolvenzverfahren könne der Betrieb grundsätzlich weiter fortgeführt werden. Wenn Sie dann noch mit dem insolventen Subunternehmer zusammenarbeiten, birgt das laut Sievers folgende Risiken:

- 1 **Der Insolvenzverwalter entscheidet sich dafür, Ihren Vertrag mit dem Insolventen Unternehmen nicht weiterzuführen und tritt nicht in die bestehenden Vertragsverhältnisse ein.** Für Ihren Handwerksbetrieb bedeutet das, dass der Vertrag mit dem Subunternehmer dann mit sofortiger Wirkung beendet ist. Sie müssen sich also kurzfristig einen neuen Werkunternehmer suchen. In der Regel steigen dadurch die Kosten für Ihren Betrieb.



Eine Insolvenz kann auch eine Chance sein, ein Unternehmen zu sanieren und neu aufzustellen.

Jörg Sievers, Rechtsanwalt

- 2 **Der Subunternehmer erbringt eine mangelhafte Leistung und stellt später – im Zuge der Abwicklung des Insolvenzverfahrens – das Geschäft vollständig ein.** Sie können den Subunternehmer für die Beseitigung der Mängel dann nicht mehr in Anspruch nehmen. Laut Sievers können Sie in solchen Fällen zwar noch Insolvenzforderungen geltend machen. Doch Sie müssen sich dann in eine Reihe mit den anderen Gläubigern stellen.

Subunternehmer insolvent: Warum Sie bestehende Verträge nachverhandeln sollten

Tipp von Rechtsanwalt Sievers: „In der akuten Krisensituation sollten Sie schnellstmöglich nachverhandeln und Ihre eigene Absicherung über den bestehenden Vertrag hinaus verbessern.“ Möglich sei zum Beispiel ein höherer Gewährleistungseinbehalt, so der Rechtsanwalt.

Es könnten auch (höhere) Erfüllungseinbehalte von Abschlagsrechnungen vereinbart werden. „Laut VOB und anderen Bauverträgen können Auftraggeber von den fälligen Zahlungen einen Anteil zunächst einbehalten, der dann erst mit der Schlussrechnung

fällig wird“, erläutert Sievers. In der Regel sei ein Einbehalt von fünf Prozent möglich.

Problemfall 3: Auftraggeber meldet Insolvenz an

Die Arbeiten auf der Baustelle sind in vollem Gange und plötzlich erfahren Sie, dass Ihr Auftraggeber insolvent ist. Hier haben Sie laut Sievers folgende Probleme:

- **Problem 1: Sie haben Material auf der Baustelle, das noch nicht verbaut ist.** „Dieses Material gehört Ihnen oder Ihrem Lieferanten“, sagt der Rechtsanwalt. Er weist allerdings darauf hin, dass sich die Eigentumsverhältnisse ändern, sobald Sie das Material verbauen: „Es gehört dann automatisch dem Grundstückseigentümer.“
- **Problem 2: Sie haben schon Leistungen erbracht, aber noch nicht abgerechnet.** „Solche Leistungen dürfen Insolvenzverwalter in der Regel nicht mehr bezahlen – sondern nur noch solche, die künftig erbracht werden“, erläutert Sievers.

Kunde ist insolvent: Was Sie sofort machen sollten

Dem Rechtsanwalt zufolge sollten Sie nicht gleich akzeptieren, wenn Sie kein Geld für bereits erbrachte Leistungen bekommen: „Verhandeln Sie schnellstmöglich mit dem (vorläufigen) Insolvenzverwalter“, rät er. Der Insolvenzverwalter müsse sein Handeln zwar gegenüber dem Gericht und den Gläubigern rechtfertigen: „Manchmal können Insolvenzverwalter trotzdem eine gewisse Zahlung vertreten, wenn sie damit etwas Positives für die Insolvenzmasse erreichen“, sagt der Rechtsanwalt.

Schnelles Handeln ist laut Sievers auch gefragt, wenn Sie noch Material auf der Baustelle haben – zum Beispiel mehrere Paletten mit Dachziegeln: „Stellen Sie gegenüber dem Insolvenzverwalter klar, dass das Ihr Material ist und Sie es bezahlt haben.“ Sein Tipp: Bieten Sie in Verhandlungen an, dass die Dachziegel verbaut werden können. „Darauf sollten Sie sich aber nur einlassen, wenn Sie vom Insolvenzverwalter auch die Zusage bekommen, dass Sie Ihr Geld erhalten“, betont der Rechtsanwalt.

Liquidität: So können Sie sich absichern

Auch wenn Ihr Geschäftspartner nicht insolvent ist, sollten Handwerker laut Sievers immer auf ihre finanzielle Absicherung achten: „Stellen Sie regelmäßig Abschlagsrechnungen, überwachen Sie den Forderungszug konsequent und drohen Sie gegebenenfalls die Einstellung der Arbeiten an“, rät der Rechtsanwalt.

Bei Auskunfteien können Sie zudem die Bonität von Geschäftspartnern prüfen lassen. Wenn Sie dort eine negative Auskunft erhalten, ist laut Sievers absolute Vorsicht geboten. Eine positive Auskunft verschaffe allerdings häufig keine Sicherheit: „Die Bonitätsauskünfte bilden naturgemäß immer die Vergangenheit ab und lassen keine Rückschlüsse auf die aktuelle wirtschaftliche Situation in einem Unternehmen zu“, erläutert der Rechtsanwalt. ANNA-MAJA LEUPOLD

VOLLSTÄNDIG AUFGELADEN - DER eCANTER NEXT GENERATION.

FUSO – Eine Marke im Daimler Truck-Konzern

Der neue FUSO eCANTER Next Generation ist einer der ersten voll-elektrischen Trucks in Serienproduktion - speziell für den Verteilerverkehr auf der letzten Meile konzipiert - und bietet für nahezu jede Kundenanforderung die passende Konfiguration. Jetzt informieren bei Ihrem FUSO Partner OsnaTruck Nutzfahrzeugservice GmbH.

OsnaTruck.
Nutzfahrzeugservice

OsnaTruck Nutzfahrzeugservice GmbH
Autorisierter FUSO Verkauf und Service · Prof.-Porsche-Str. 7
49076 Osnabrück · Tel. 0541 911911-0 · www.osnatruck.de

Anbieter: Daimler Truck AG, Fasanenweg 10, 70771 Leinfelden-Echterdingen

BERATUNG UND GUTACHTEN zum Schallschutz

Bauleitplanung | Gewerbe und Industrieanlagen | Baulärm | Bauakustik
Sport- und Freizeitanlagen | Lärm am Arbeitsplatz | Raumakustik

TETENS INGENIEURBÜRO

Telefon +49 (0)4795 55 03 293
E-Mail mail@ing-tetens.de
Web www.ing-tetens.de

Dipl.-Ing. (FH) Markus Tetens · Hermann-Löns-Weg 31
27711 Osterholz-Scharmbeck

Hallenbau

HALLEN für das Handwerk

www.elf-hallen.de
Wir beraten persönlich vor Ort!

E.L.F.
E.L.F. Hallenbau GmbH
Tel. 05531 990 56-0
37603 Holzminden
info@elf-hallen.de

Visionen brauchen Planung mit Stahl!

JANNECK
Stahlhallen & Stahlbau

T. 04475 92930-0
Zum Gewerbegebiet 23 49696 Molbergen
www.stahlhallen-janneck.de

Mediadaten unter:
www.handwerk.com

Mehr als 500 Betriebe haben 2022 mit uns Mitarbeiter gefunden!

Nicht länger nach Fachkräften suchen – sondern einfach finden!

Wir sind der starke Handwerks-Partner an Ihrer Seite und gehen mit Ihnen gemeinsam die Bewerbersuche an. Wir bieten Ihnen eine rechtssichere, zeitsparende und 100 Prozent frustrationsfreie Lösung an, um Ihre offenen Stellen zu besetzen! Lassen Sie sich nicht von der Konkurrenz abhängen und finden Sie mit uns neue Mitarbeiter.

handwerk.com schlütersche

Jetzt die einfache Lösung zur Bewerbersuche testen! Für mehr Informationen QR-Code scannen.

<p>Ankäufe</p> <p>MSH and second achines Suchen ständig gebrauchte SCHREINEREIMASCHINEN auch komplette Betriebsauflösungen MSH-nrw GmbH · Tel. 02306 941485 info@msh-nrw.de · www.msh-nrw.de</p>	<p>Verkäufe</p> <p>Wegen Krankheit bedingter Geschäftsaufgabe zum 30.04.2023: Verkauf diverser Werkzeuge und Gerätschaften (hauptsächlich Maler-Bodenlegergewerk) ab 17.04.2023 in Seehausen/Altmark. Fon 0152 03606308</p>	<p>Treppenstufen-Becker Besuchen Sie uns auf unserer Homepage - dort finden Sie unsere Preisliste! Tel. 05223 188767 www.treppenstufen-becker.de</p>
--	---	--

Angst ist eine gute Ratgeberin

Ängstliche Menschen gelten als entscheidungsschwach und als schlechte Unternehmer. Ganz falsch, meint eine Psychologin – und bricht eine Lanze für die Ratgeberin Angst.

Grund 1: Angst schützt vor zu viel Risiko

„Ohne Angst wäre die Menschheit seit der Steinzeit nicht sehr weit gekommen, weil sie zu hohe Risiken eingegangen wäre: Klar bin ich schneller als der Höhlenbär!“, sagt Psychologin Dagmar Holzberger. „Ohne Angst hätte der Mensch nicht überlebt.“

Angst schützt vor zu viel Risiko. Das gilt auch im Betrieb. Wer beispielsweise völlig angstfrei eine zweite Niederlassung eröffnet oder viel Kapital für ein neues Produkt investiert, geht ein hohes Risiko ein. „In solchen Momenten ist die Angst eine gute Ratgeberin, denn sie beschützt uns“, betont Holzberger.

Grund 2: Angst lässt uns nachdenken

Was passiert, wenn wir Angst bekommen? Uns fällt vor einer Entscheidung ein, was alles schiefgehen könnte.

„Die Angst bringt uns erstmal zum Nachdenken“, sagt Holzberger. „Das ist gut, denn wir erkennen Risiken. Ein Unternehmer, der investieren oder eine andere weitreichende Entscheidung treffen will, braucht Angst, um das Risiko zu bewerten, das er eingeht.“

Aber manchmal gibt die Angst keine Ruhe. Um beim Beispiel zweite Niederlassung zu bleiben: „Vieles könnte nicht klappen“, flüstert die Angst in unser inneres Ohr. „Es könnte sein, dass keine Kunden kommen. Der Umsatz bleibt aus und Du kannst den Kredit nicht bedienen. Dann gehst Du pleite, verlierst Haus, Betrieb, Frau und Freunde.“

„Dann hilft es, die Sache konsequent zu Ende zu denken: Was kann schlimmstenfalls passieren? Riskiere ich wirklich Haus und Hof?“, so Holzberger. „Wie sieht die Situation konkret aus, wenn ich drei Jahre tatsächlich nur einen Kunden am neuen Standort habe?“

Grund 3: Angst weckt Ideen

Wenn wir unsere Ängste zu Ende denken, erscheint die Hilfe oft von ganz allein: „Irgendwann kommt der innere Trotzmoment. Wir stellen uns Fragen und kommen auf Ideen, die das Risiko verkleinern“, sagt Holzberger.

Vielleicht kommt wirklich lange keine Kundschaft in die zweite Niederlassung – aber warum sollte man drei Jahre tatenlos zusehen, bis der Betrieb wirklich zahlungsunfähig ist?

„Man würde vorher etwas unternehmen“, betont Holzberger. Zum Beispiel schon vorab das Wohnhaus auf den Partner über-

Erstattung ist möglich

Krank oder schwanger: Wenn Minijobber ausfallen, übernimmt Ihre Arbeitgebersversicherung bis zu 100 Prozent der Kosten. Allerdings kommt es auf die Betriebsgröße an.

Betriebe können sich große Teile der Kosten für die Lohnfortzahlung ihrer Minijobber erstatten lassen. Darauf weist die Minijob-Zentrale in einem aktuellen Blogbeitrag hin.

Demnach werden Arbeitgebern 80 Prozent der Aufwendungen für die Lohnfortzahlung bei Krankheit erstattet, wenn der Betrieb bis zu 30 Mitarbeitende beschäftigt.

Aufwendungen für den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten und für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld werden allen Betrieben unabhängig von ihrer Größe zu 100 Prozent erstattet.

Einen entsprechenden Antrag können Arbeitgeber an die Arbeitgebersversicherung der Knappschaft-Bahn-See stellen. Dies könne über ein Entgeltabrechnungsprogramm oder über die maschinelle Ausfüllhilfe sv.net geschehen, so die Minijob-Zentrale.

Finanziert wird die Erstattung über die Umlagen U1 und U2, die Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale abführen.

Seit dem 1. Januar 2023 gelten folgende Umlagesätze:

- Umlage U1: 1,1 Prozent
- Umlage U2: 0,24 Prozent

Am Umlageverfahren U1 zum Ausgleich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nehmen nur Unternehmen mit bis zu 30 Mitarbeitern teil. Auf der Internetseite der Arbeitgebersversicherung lässt sich prüfen, ob Ihr Betrieb zur Teilnahme verpflichtet ist. An der Umlage U2 nehmen alle Betriebe teil. (KW)



Sie beschäftigen eine schwangere Minijobberin? Dann bekommen Sie zum Beispiel den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erstattet.

Foto: ccdn - Fotolia.com



„Guck mal, was für eine interessante Zunge!“ Eine gute Portion Angst könnte jetzt Leben retten.



Ohne Angst hätte der Mensch nicht überlebt.

Dagmar Holzberger,
Psychologin

tragen und anderes Vermögen absichern. Den Standort sorgfältig prüfen, ob er für das Gewerk geeignet ist. Wenn nach der Eröffnung kein Kunde kommt, Marketing betreiben, oder im schlimmsten Fall die Niederlassung rechtzeitig wieder schließen, bevor das Schlimmste eintritt.

„Diese Ideen kommen bei Grübeleien nur auf, wenn die Angst wirklich konsequent und möglichst konkret zu Ende gedacht wird – am besten sogar bis ins Lächerliche“, sagt die Psychologin.

Wann merke ich, dass meine Ängste ungesund sind?

Angst kann zum Problem werden, wenn sie sich nicht mehr konkret durch Fragen und Ideen einhegen lässt. „Dann kreist man um die Ängste, verliert den Bezug zur Realität und lässt die Angst überhand nehmen“, so Holzberger.

Der Effekt: Statt mit Fragen, Ideen und Taten den Ängsten ihre Grundlage zu entziehen, ist man wie gelähmt. „In solchen Fällen sollte man sich Hilfe suchen“, betont die Psychologin. KATHARINA WOLF ■



Auf die Plätze, fertig, es wird (hoffentlich) weiter gebaut

■ Um neue Anreize für den Neubau von Mietwohnungen zu schaffen, hatte der Gesetzgeber bereits 2019 eine steuerliche Sonderabschreibung („Sonder-AfA“) für die Anschaffung oder Herstellung von neuen Wohnungen eingeführt. Die Neuregelung sollte in erster Linie potenzielle Investoren dazu bewegen, bezahlbaren Mietwohnraum zu schaffen.

■ Mit dem Jahressteuergesetz 2022 hat der Gesetzgeber nun die eigentlich Ende 2021 ausgelaufene Sonderabschreibung für Mietwohnungen reaktiviert.

■ Kernstück der Regelung ist, dass im Jahr der Anschaffung oder Fertigstellung der Wohnung eine befristete Sonderabschreibung in Höhe von 5 % Prozent pro Jahr und insgesamt maximal 20 Prozent innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren in Anspruch genommen werden kann. Die Sonderabschreibung wird zusätzlich zur regulären Absetzung für Abnutzung nach § 7 Abs. 4 EStG in Höhe von 2 % gewährt.

■ An die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Sonderabschreibung sind jedoch einige Bedingungen geknüpft.

■ Voraussetzung für die Sonderabschreibung ist die Schaffung neuen, bisher nicht vorhandenen Wohnraums, der für die Vermietung zu Wohnzwecken geeignet ist.

■ Begünstigt sind nur Investitionen, für die ein Bauantrag/Bauanzeige zwischen dem 31.12.2022 und vor dem 1.1.2027 gestellt wird. Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass auch für Baumaßnahmen an bestehenden Gebäuden die Sonder-AfA in Anspruch genommen werden kann, wenn erstmals Wohnraum entsteht z. B. die Entstehung einer Wohnung in einem bisher nicht ausgebauten Dachgeschoss. Zulässig ist es auch, bislang gewerblich genutzte Flächen in Wohnraum umzugestalten.

■ Damit die beantragten Neubauprojekte über die Sonderabschreibung gefördert werden können, müssen die Gebäude nun zusätzlich die Kriterien eines „Effizienzhaus 40“ mit Nachhaltigkeits-Klasse erfüllen. Dies muss durch das Qualitätssiegel „Nachhaltiges Gebäude“ nachgewiesen werden.

■ Weiterhin hat der Gesetzgeber eine Obergrenze für die Anschaffungs- und Herstellungskosten gesetzlich verankert. Übersteigen die Kosten je qm 4.800 EUR führt dies zum vollständigen Ausschluss der Förderung. Die Bemessungsgrundlage für die Sonderabschreibung wird auf maximal 2.500 EUR je qm Wohnfläche begrenzt. Liegen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten darunter, sind diese in der tatsächlich angefallenen Höhe der Sonderabschreibung zu Grunde zu legen.

■ Beansprucht werden kann die Sonderabschreibung für jede neue Mietwohnung, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union errichtet wird sowie in Staaten, die Amtshilfe entsprechend dem EU-Amtshilfegesetz leisten.

■ Die schlechte Nachricht zum Schluss: Neubauprojekte mit Bauantrag/ Bauanzeige in 2022 fallen leider aus der Förderung des § 7b EStG heraus.

■ Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an!



Autor des Textes: Benjamin Kelhüseyn Steuerberater, Diplom-Finanzwirt (FH) - Master of Laws (LL.M.) angestellt bei der Sozietät VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER in Oldenburg benjamin.kelhueseyn@obic.de

OBIC SteuerRecht

Die Berater.

www.obic.de

OBIC Revision

VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER
 STEUERBERATER • RECHTSANWALT • VEREIDIGTER BUCHPRÜFER • WIRTSCHAFTSPRÜFER • PARTG MBB

OBIC REVISION GMBH
 WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

26129 Oldenburg · Ammerländer Heerstr. 231 · Telefon: 04 41 - 97 16 - 0 | Beratungsbüros in Oldenburg · Bremen · Remels (Ostfriesland) · Twist (Emsland)

Elektrisch für die City

Der Townstar fährt auf Kangoo-Basis vor. Also gibt's auch Nissans Kompakt-Transporter vollelektrisch – und mit ziemlich schnellem AC-Laden.

Townstar EV heißt Nissans neuer elektrischer Kompakttransporter. Seit Herbst ist der Renault-Kangoo-Zwilling als kurzer Kasten (L1; 4,49 Meter) mit E-Motor bestellbar, seit Jahresbeginn auch als längerer L2-Kasten (4,91 Meter). Den Townstar Kombi plant Nissan „in Kürze“ ebenfalls vollelektrisch.

Seine Kangoo-Verwandtschaft sieht man dem Townstar EV sofort an, trotz Nissan-Leuchten und -Grill. Technisch ändert sich ebenfalls nichts: Auch im Nissan sorgt ein netto 45 kWh großer Lithium-Ionen-Akku kombiniert für maximal 301 (L1) oder 275 (L2) Kilometer WLTP-Reichweite.

Bis zu 22 kW AC-Laden

Weil die Hauptzielgruppe des Townstar EV – kleinere und mittlere Unternehmen sowie Handwerksbetriebe – am Einsatzort nicht immer eine Schnellladesäule vorfindet, profitiert sie besonders von einem Alleinstellungsmerkmal des Elektro-Transporters: Ab der zweiten Ausstattungslinie Acenta lädt der Townstar EV schon an der AC-Säule mit 22 kW. 11 kW gibt es in der Basis, ein Downgrade auf 11 kW spart – ausschließlich beim Acenta – 1.040 Euro (alle Preise netto zzgl. USt.). Wem die AC-Ladeleistung nicht reicht, der bekommt für 840 Euro einen 80-kW-Schnellladeanschluss (ab Acenta).

Strom zapft der Townstar EV über einen Ladeanschluss im Kühlergrill. Dann sei das Kabel beim Beladen des Kompakt-Transporters nicht im Weg, sagt Nissan. Mit 11 kW ist der Townstar in rund fünf Stunden komplett geladen. Von 15 auf 80 Prozent dauert es mit 22 kW etwa eineinhalb Stunden und beim Schnellladen knapp 40 Minuten. Für eine optimale Ladesituation soll die Wärmepumpe sorgen.

Das Potenzial des 122-PS-Motors konnten wir auf unserer sehr kurzen Teststrecke nicht ausreizen. Auch die Verbrauchsangabe (20,0 kWh laut Bordcomputer) ist nach knapp über 30 Kilometern Fahrt nur ein Näherungswert.

In der Basis ohne Schiebetüren

Mit flexiblem Trenngitter schluckt der kurze Townstar EV 3,9 Kubikmeter Fracht, die Langversion 4,9 Kubikmeter (feste Trennwand: 3,3/4,3 Kubikmeter).



Elektrisch unterwegs: der neue Nissan Townstar

1,5
TONNEN Anhängelast kann der Nissan Townstar EV an den Haken nehmen.

Keine Unterschiede zum Verbrenner also, die maximale Zuladung liegt mit 537 (L1) und 702 Kilogramm (L2) aber unter der des Benziners (L1: maximal 775 Kilogramm). Unverändert dagegen die Anhängelast: Bis zu 1,5 Tonnen sind immer drin.

Zugang zum Laderaum eröffnet im Townstar EV die asymmetrische verblechte Heck-Flügeltür. Eine verblechte Schiebetür rechts ist in der Langversion

immer Serie, im L1 jedoch erst ab der Acenta-Ausstattung. Nur mit der Schiebetür rechts gibt es auch die optionale Luke links (350 Euro). Wer verglaste Hecktüren möchte, zahlt 250 Euro (ab Acenta) oder zusammen mit verglasten Schiebetüren links und rechts 600 Euro (ab N-Connecta).

Vier Ausstattungslinien

Zu haben ist der Nissan Townstar EV ab 33.750 Euro. Für den langen L2 berechnet Nissan 1.000 Euro Aufpreis (Basis: 1.350 Euro). LED-Scheinwerfer und ein Mode-3-Ladekabel sind Serie; optional ist Nützliches wie 22 kW AC-Ladeleistung, Klimaautomatik, Radio, höhenverstellbarer Fahrersitz oder Wärmepumpe ab Acenta (ab 36.700 Euro). Den 8-Zoll-Touchscreen mit Apple Carplay und Android Auto, Rückfahrkamera, elektrische Fensterheber und ausgewählte Assistenten gibt es ab N-Connecta (ab 39.200 Euro), 10-Zoll-Digitalinstrumente, Navi, induktives Smartphone-Laden, Sitzheizung und 360-Grad-Kamera sind im Topmodell Tekna Serie (ab 41.750 Euro).

Für die Townstar-Basis bietet Nissan bis auf Metalliclack und Mode-2-Ladekabel überhaupt keine Optionen an. Acenta, N-Connecta und Tekna lassen sich mit verschiedenen Paketen aufrüsten. Und: Für 300 Euro Aufpreis baut Nissan auch eine Doppelsitzbank anstelle des Beifahrersitzes ein (ab Acenta). Immer dabei sind fünf Jahre Garantie auf das Fahrzeug und acht Jahre auf die Antriebsbatterie (bis maximal 160.000 Kilometer). **CHRISTIAN FREDERIK MERTEN**

DATEN	
NAME	NISSAN TOWNSTAR EV
Segment	Kompakttransporter
Länge Höhe	4.488 1.822 mm (L1) und 4.910 1.854 mm (L2)
Elektro	122 PS 17,4 - 35,1 kWh 0 g CO ₂ ab 33.750 Euro
Max. Reichweite	301 km
Max. Ladevolumen	3,9 (L1) 4,9 (L2) m ³
Max. Zuladung	537 (L1) 702 (L2) kg
Max. Anhängelast	1.500 kg



Eine seitliche Schiebetür ist beim langen Townstar EV L2 immer an Bord, der kurze L1 (Bild) muss sich in der Basis generell ohne begnügen.



3,9 Kubikmeter Fracht schluckt der kurze Townstar EV (Bild) maximal, beim großen sind es 4,9 Kubikmeter.



Ein 8-Zoll-Touchscreen ist ab N-Connecta Serie, im Acenta kostet er als Teil des Fahrerassistenz-Pakets Plus 1.890 Euro.



Je nach Ausstattungslinie gibt es im Townstar EV optional eine Schiebetür links.



Als kurzer Kastenwagen ist der Nissan Townstar EV bereits seit Herbst bestellbar, der Kombi (links) folgt „in Kürze“.

Abgasuntersuchung: Mängelquote sinkt

Obwohl die Bestandsflotte weiter altert, geht die Mängelquote im Bereich Abgas weiter zurück. Der Trend der letzten Jahre setzt sich damit weiter fort.

Die Mängelquote bei den AU-pflichtigen Kraftfahrzeugen (Pkw, Nutzfahrzeugen und Krafttraktoren) liegt 2022 bei 4,9 Prozent und damit unter dem Niveau von 2021 (5,7 Prozent) und 2020 (5,9 Prozent). Das geht aus dem

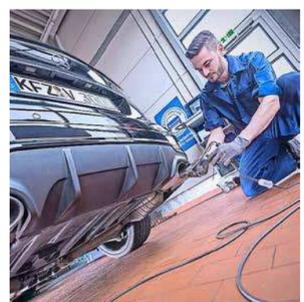
Abschlussbericht zur AU-Mängelstatistik des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) hervor. Erfasst wurden die Abgasuntersuchungen von 12,2 Millionen AU-pflichtigen Kraftfahrzeugen (22,3 Prozent mehr als im Vorjahr).

ZDK-Vizepräsident und Bundesinspektionsmeister Detlef Peter Grün: „Die AU-Statistik belegt eindeutig den Nutzen der Abgasuntersuchung. Die Endrohrmessung und die Einführung der AÜK haben sich bewährt und sind ein wirksamer Beitrag zum Umweltschutz.“ Rund 29.500 anerkannte AU-Betriebe lieferten über die Software „AÜK Plus“ die entsprechenden betrieblichen Statistikdaten für den Abschlussbericht (Vorjahr: 28.600).

Insgesamt wurden bei über 594.000 Kraftfahrzeugen Mängel im Rahmen der Abgasuntersuchung (AU/

AUK) festgestellt. Die Gesamtzahl der erfassten AU-Mängel beträgt über 1,20 Millionen. In den verschiedenen Fahrzeugkategorien wurden Mängelquoten von 2,1 Prozent bis 9,8 Prozent ermittelt. Aus der Auswertung geht hervor, dass die Verteilung der festgestellten abgasrelevanten Mängel, bezogen auf die verschiedenen Fahrzeugkategorien, mit der des Vorjahres vergleichbar ist.

258.000 Fahrzeuge mit Mängeln konnten im Vorfeld der AU-Durchführung im Rahmen einer Wartung/Inspektion oder einer „AU-Vorbereitung“ instand gesetzt werden und so die zulässigen Emissionswerte erreichen. Jedes Jahr werden in Deutschland insgesamt rund 27 Millionen Abgasuntersuchungen von allen berechtigten Untersuchungsstellen durchgeführt. (SIB)



Die Mängelquote im Bereich Abgas geht seit Jahren zurück. Erstmals lag sie nun unterhalb der 5-Prozent-Marke.

IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern
128. Jahrgang

Herausgeber:
Handwerkskammern
Braunschweig-Lüneburg-Stade, Hannover,
Hildesheim-Süd-niedersachsen, Magdeburg,
Oldenburg, Osnabrück-Emsland-Grafschaft
Bentheim, Ostfriesland.

Verlag:
Schlütersche Fachmedien GmbH
Ein Unternehmen der Schlüterschen Mediengruppe
Postanschrift: 30130 Hannover
Adresse:
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover
Tel. 0511 8550-0, Fax 0511 8550-2403
www.schluetersche.de
www.handwerk.com

Redaktion:
Irmke Frömling (Chefredaktion, V.i.S.d.P.)
Tel. 0511 8550-2455
irmke.froemling@schluetersche.de
Jörg Wiebking (Redaktionsleiter)
Tel. 0511 8550-2439
joerg.wiebking@schluetersche.de
Denny Gille, Tel. 0511 8550-2624
denny.gille@schluetersche.de
Martina Jahn, Tel. 0511 8550-2415
martina.jahn@schluetersche.de

Anna-Maja Leupold, Tel. 0511 8550-2460
anna-maja.leupold@schluetersche.de

Content Management:
Torsten Hamacher, Tel. 0511 8550-2456
torsten.hamacher@schluetersche.de
Antje Todt, Tel. 0511 8550-2550
antje.todt@schluetersche.de

Regionalredaktionen
(verantwortl. f. Kammerseiten)
Braunschweig-Lüneburg-Stade:
Astrid Bauerfeld
Hannover: Peter Karst
Hildesheim-Süd-niedersachsen:
Ina-Maria Heidmann
Magdeburg: Burghard Grube
Oldenburg: Heiko Henke
Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim:
Sven Ruschhaupt
Ostfriesland: Jörg Frerichs

Verkauf:
Tanja Ehlerding
(Anzeigenleiterin)
Tel. 0511 8550-2647
tanja.ehlerding@schluetersche.de
Kai Burkhardt
(Key Account Manager Automotive)
Tel. 0511 8550-2566
kai.burkhardt@schluetersche.de

Ralf Niemeyer
(Regionalverkauf Oldenburg, Osnabrück-
Emsland-Grafschaft Bentheim und Ostfriesland)
Tel. 0441 9353-140, niemeyer@kuw.de

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:
Mediadaten 2023

Druckunterlagen:
anzeigen@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-2522
Fax 0511 8550-2401

Abonnement-Service:
vertrieb@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-8822

Erscheinungsweise:
monatlich

Bezugspreis:
Jahresabonnement:
€ 46,00 inkl. Versand und MwSt.
Studierende € 28,00

Einzelheft € 1,50 zzgl. Versandkosten
Für die in der Handwerksrolle eingetragenen
Handwerker ist der Bezugspreis durch den
Mitgliedsbeitrag abgegolten.

ISSN 0029-1617

Druck: NOZ Druckzentrum,
Weiße Breite 4, 49084 Osnabrück

Genderneutrale Sprache Die Publikation richtet sich, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben ist, an alle interessierten Personen, unabhängig vom Geschlecht. Wir bemühen uns um eine geschlechterneutrale Sprache, weisen aber darauf hin, dass wir in bestimmten Fällen wegen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit nur die männliche Form verwenden. Gleichbehandlung ist uns wichtig. Diversität nehmen wir als Chance für die Zukunft wahr.

Jetzt für die Zukunft aufstellen

In der Zimmerei Diedrich steht zertifizierte Nachhaltigkeit im Fokus. Der Betrieb nutzt ökologisches Bauen als Wettbewerbsvorteil.

Als im vergangenen Jahr das Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung aufkam, waren Gabi und Thilo Diedrich gut vorbereitet. In vielen Bereichen der Zimmerei Diedrich im niedersächsischen Rüdershausen ist Nachhaltigkeit ein wichtiger Faktor. „Wir sind momentan so gut aufgestellt, dass wir Banken nach ihren Bemühungen in Sachen Nachhaltigkeit fragen und nicht sie uns. Wir drehen das um“, sagt Gabi Diedrich, kaufmännische Leiterin des Betriebs. Das mache sie als Arbeitgeberin von 15 Mitarbeitenden, davon vier Azubis, stolz.

Ein Nachhaltigkeits-Check lohnt sich

Die Bewerbung für das Niedersächsische Siegel „Gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit“ war der Anlass dafür, alle Aktivitäten aufzulisten, die auf Nachhaltigkeit einzahlen. In Vorbereitung darauf hat die Zimmerei einen Zertifizierungsprozess durchlaufen. Die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen hat sie dabei begleitet. Denn wer die Auszeichnung anstrebt, muss sich gewünschte Kriterien von Experten bescheinigen lassen.

Dazu gehört auch eine Checkliste, auf der Aktivitäten stehen, die Nachhaltigkeit fördern. „Bis auf wenige Lücken konnten wir alle Kriterien erfüllen“, berichtet Zimmermeister Thilo Diedrich.

Die ökologische Komponente: Weiterbildung bringt gesundes Bauen

Gesundes Wohnen ist das Herzenthema des 51-jährigen Handwerksmeisters. Sowohl seine Weiterbildung in der Fachwerksanierung als auch die zum Gebäudeenergieberater hat er aus Leidenschaft



Gabi und Thilo Diedrich sind „Die Gesundheitsbauer“ und richten ihre Zimmerei konsequent in Richtung Nachhaltigkeit aus.

absolviert. Den Umweltaspekt hatte auch Gabi Diedrich bei ihrer Qualifizierung im Blick. Sie hat das Zertifikatsstudium „Nachhaltigkeitsmanagement“ abgeschlossen. Zudem ist die Zimmerei zertifiziert als Fachbetrieb Dämmtechnik, Holzbau, Ausbau & Modernisierung.

Um die Wichtigkeit des ökologischen Bauens zu betonen, gaben sich die Diedrichs 2020 den Zusatztitel „Die Gesundheitsbauer“. Bei ihren Kunden wurde das rasch angenommen: „Wir werden gezielt für nachhaltiges Bauen angefragt“, berichtet der Unternehmer. In mehreren Fällen sei die Auswahl der Kunden aufgrund der ökologischen Ausrichtung auf sie und nicht auf andere Betriebe gefallen.



Wir verzahnen Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz.

Thilo Diedrich,
Zimmermeister

Im Blick hat das Unternehmer-Ehepaar die Nachhaltigkeit auch bei ihren Investitionsentscheidungen – in E-Mobilität, Photovoltaik auf dem Bürogebäude, in eine Absauganlage an der Kreissäge sowie in ein anerkanntes Entsorgungssystem. „Diese Investitionen bringen nicht nur etwas für die Umwelt, sondern bringen uns auch als Betrieb voran“, betont Thilo Diedrich.

Die ökonomische Komponente: Digital in die Zukunft

Um sparsamer mit den Ressourcen umzugehen, haben die Diedrichs parallel in digitale Tools investiert: in Hardware in Form von Tablets, aber auch

in Software – beispielsweise in ein System für die Online-Terminplanung mit Kunden, eine Cloud-Lösung für die interne Zusammenarbeit an den Baustellenordnern, eine Software für die Auftragsbearbeitung und in automatisierte Vertriebsprozesse. „Wir verzahnen auf diese Weise Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz miteinander. Das erleichtert wiederkehrende bürokratische Aufgaben und spart Kosten und Abstimmungsaufwand“, sagt der Handwerksmeister.

Die soziale Komponente: Engagement und Mitarbeiterbindung

Auch ihr Team nehmen die beiden in Sachen nachhaltiger Unternehmensführung mit. Das steigert die Motivation und das Wohlbefinden im Betrieb. So haben die Diedrichs flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt und feste Gesprächstermine etabliert: von dem monatlichen Mitarbeitermeeting über die wöchentliche Projektleiterrunde bis hin zur täglichen Teambesprechung. „Das Feedback ist, dass die Mitarbeitenden unsere Ideen teilen und es schätzen, wenn wir sie in die Prozesse mit einbinden“, berichtet Gabi Diedrich.

Auch Auszeichnungen für gute Qualität in der Ausbildung, den Einsatz für klischeefreie Berufswahl und den Aufbau einer Arbeitgebermarke, die dem demografischen Wandel Rechnung trägt, hat der Betrieb erhalten. „Daran merken nicht nur unsere Mitarbeitenden, sondern auch unsere Kunden, dass wir soziale Verantwortung übernehmen“, sagt die 49-Jährige.

„Mit allen unseren Aktivitäten sind wir präsent in der Öffentlichkeit und den Medien“, sagt Diedrich. Sie werden auf Veranstaltungen und Messen als Experten in Sachen Nachhaltigkeit eingeladen. Nicht umsonst hat die Zimmerei als einer der ersten drei Betriebe das Siegel des Landes Niedersachsen erhalten.

Die Projekte für dieses Jahr sind schon voll im Gange: Thilo Diedrich beginnt ein Baubiologie-Studium, das Ehepaar engagiert sich im Klimabeirat der Stadt Göttingen. Den Azubis stehen Mentoren mit Rat und Tat zur Seite. Und der Betrieb will fossile Energieträger durch eine Pelletheizung und ein Blockheizkraftwerk ersetzen. MARTINA JAHN

Bäcker: Bürokratie steigt weiter

Die niedersächsischen Bäcker kämpfen mit mehr bürokratischen Auflagen und steigenden Energiekosten, ergibt eine aktuelle Umfrage.

Die Liste der zusätzlichen Auflagen der Politik sei lang. „Allein in den vergangenen Monaten kamen hinzu: ein Nachweisgesetz für Arbeitsverträge, ein Hinweisgeberschutzgesetz, ein neues Arbeitszeit-



Immer wieder neue Vorschriften, das kritisieren die Bäcker.

erfassungsgesetz und umständliche elektronische Krankenschreibungen“, sagt Jan Loleit, Geschäftsführer des Bäckerinnungsverbandes Niedersachsen/Bremen. Eine Umfrage unter 600 Betrieben habe ergeben, dass weniger als zwei Prozent der Kunden die Mehrwegbecher nutzen, die seit Beginn des Jahres Pflicht sind. Wenn die Politik in dem Bereich Erfolge wolle, müssten Einwegbecher ganz vom Markt verschwinden.

Auch die steigenden Energiekosten belasten die Betriebe nach wie vor. Die hohen Energie-, Rohstoff- und Personalkosten „haben uns zu Preiserhöhungen von durchschnittlich zehn Prozent gezwungen“, sagt Landesinnungsmeister Dietmar Baalk. Die Forderung der Bäcker an die Politik: „Die Preise für unsere Produktionsfaktoren Energie und Rohstoffe müssen wieder runter, nur dann können wir den Kunden weiter handwerkliche Qualität zum vernünftigen Preis anbieten.“ (JA)

Ralph Sensing ist neuer Landesinnungsmeister

Der Malerverband Niedersachsen hat einen neuen Landesinnungsmeister: **Ralph Sensing** aus Langenhagen (Foto). Der Malermeister wurde bei der diesjährigen Mitgliederversammlung gewählt und folgt auf Thomas Heintel. Dieser war zuvor zwölf Jahre in dem Amt tätig. Heintel wurde zum Ehrenlandesinnungsmeister ernannt. Stellvertretender Ehrenlandesinnungsmeister ist Wilfried Jünemann; er war seit 2009 stellvertretender Landesinnungsmeister. Die Malermeister Markus Heineke und Ulrich Höllmann wurden als Stellvertreter von Ralph Sensing gewählt. (JA)



Ralph Sensing ist neuer Maler-Landesinnungsmeister.

Günstiger Strom für Betriebe?

Die niedersächsische Landesregierung plant einen gesonderten Strompreis für energieintensive Industriebetriebe. Doch auch im Handwerk gibt es Betriebe, die hohe Energiekosten haben. Vor dem Hintergrund fordert Hildegard Sander, Hauptgeschäftsführerin der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN), eine bezahlbare und wettbewerbsfähige Energieversorgung für die gesamte energieintensive Wirtschaft. „Der Industriestrompreis sollte alle energieintensiven Gewerbe erfassen“, kommentiert sie den Vorschlag der Landesregierung. Es dürfe nicht zu Wettbewerbsverzerrung kommen, zum Beispiel bei Bäckereien und der Lebensmittelindustrie oder in der Textilreinigung und in Wäschereien.

Diese systemrelevanten Bereiche seien „auch für die Versorgung von Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen von großer Bedeutung.“ (JA)

„Weil ich einfach besseren Inhalt will.“

Wir machen's einfach: Content Marketing

Statt plumper Werbebotschaften suchen Menschen relevante Informationen, die echten Mehrwert bieten. Mit **Content Marketing der Schlüterschen** produzieren Sie genau solche Inhalte. Und schaffen zeitgemäße Werbung, die einfach gut ankommt.

Als offizieller Partner von Google und Bing können wir online das Beste für Ihr Unternehmen herausholen.



einfach online erfolgreich

einfach.schlutersche.de
Jetzt unverbindlich beraten lassen: 0800 66 11 600

schlütersche



Über 400 Meisterinnen und Meister versammelten sich auf der Bühne in der EWE Arena. Der Tag der Meisterfeier wurde sichtlich genossen. Das Veranstaltungsvideo ist auf dem Youtube-Kanal der Handwerkskammer zu sehen.

Gebüffelt, geschwitzt, gefeiert

In der EWE Arena haben die neuen Meisterinnen und Meister ihre Urkunden in Empfang genommen. Thema des Abends: Nachhaltig die Zukunft anpacken.

Großer Jahrgang, große Bühne: Von März 2022 bis Februar dieses Jahres haben 541 Frauen und Männer ihre Meisterprüfung bestanden. Endlich durfte die Handwerkskammer diese Erfolge wieder in einem großen Rahmen feiern. Der Einladung in die große EWE Arena folgten 421 frische Meisterinnen und Meister. Mit Angehörigen, Dozenten, Prüfern und weiteren Ehrengästen nahmen 1.500 Personen an der Meisterfeier 2023 teil.

Tolle Stimmung herrschte schon zum Auftakt, als sich die Teilnehmer der Meisterfortbildungskurse aus insgesamt 17 Gewerken zusammenfanden. Auch das große Gruppenfoto war erstmals „nach Corona“ wieder möglich. Das Eröffnungsvideo brachte die Zeit des Lernens auf den Punkt. Nach dem Büffeln und dem Schwitzen war nun der Moment des Feierns gekommen. Das Objekt der Begierde, die Meisterurkunde, befand sich in greifbarer Nähe. Bevor Kammerpräsident Eckhard Stein und Hauptgeschäftsführer Heiko Henke jedem einzeln auf der Bühne gratulierten, moderierte Björn Stack eine Podiumsdiskussion zum Thema „Everyday for Future – Nachhaltigkeit im Handwerk“.

Großer Transformationsprozess

Wirtschaftsminister Olaf Lies sprach den neuen Meisterinnen und Meistern seine Glückwünsche aus und sagte: „Wirtschaft

und Gesellschaft befinden sich in einem großen Transformationsprozess: Wir wollen und müssen klimaneutral werden und gleichzeitig Wirtschaftsnation bleiben. Diesen Prozess wollen wir aktiv gestalten. Und dafür brauchen wir Sie, liebe Meisterinnen und Meister, mit Ihren Ideen, Ihrer Kreativität und Ihrem Engagement ganz besonders.“



Selten hat man so lange Gänsehaut wie bei unseren Meisterfeiern.

Heiko Henke,
Kammer-Hauptgeschäftsführer

„Bleibt fokussiert“

Ebenfalls auf dem Podium sprach Cehan San. Der selbstständige Installateur- und Heizungsbauermeister aus Rastede war Botschafter des Handwerks in der bundesweiten Imagekampagne. Er riet den Meisterinnen und Meistern: „Bleibt fokussiert. Wir können im Handwerk viel verändern.“ Präsident Stein sagte zuvor: „Das gesamte Handwerk ist nachhaltig. Außerdem arbeiten wir jeden Tag an der Zukunft. Sei es durch Innovationen oder Tätigkeiten, die das Klima in der Zukunft zu verbessern.“

Unter anhaltendem Applaus bekamen die Meister ihre Urkunden überreicht. Sichtlich stolz wurde der Moment auf der 22 Meter breiten Bühnen genossen. „Selten hat man so lange Gänsehaut wie bei unseren Meisterfeiern“, meinte Kammer-Hauptgeschäftsführer Henke. Das zweieinhalbstündige Programm wurde durch Auftritte der Dance Destruction Crew bereichert. „Auch die Leistungen der Tänzer waren meisterhaft“, so Henke. **TORSTEN HEIDEMANN**

Ein Dankeschön an die Sponsoren der Meisterfeier:



Heiko Henke (li.) und Eckhard Stein (re.) überreichten die Urkunden.



Zwischen den Ehrungen standen die DDC-Breakdancer unter Strom.



Gute Laune herrschte bei allen Absolventen bereits im Foyer.



Ist doch klar: Hier sitzen und stehen Meister des Handwerks.



Mit Gewerkeschildern ging es zur Bühne.



Podiumsdiskussion zur Nachhaltigkeit mit (v. li.) Cehan San, Olaf Lies, Björn Stack und Eckhard Stein.

Fotos (7): Hauke-Christian Dittich



Foto: Torsten Heidemann

Bei einem Pressetermin stand Lea Osterloh (4. von links) in Frankreich im Mittelpunkt: Die 19-Jährige wird bei Imbusch Einrichtungen in Löningen zur Tischlerin ausgebildet. In Saint-Rogatien lernte sie im Betrieb von Sylvie und Patrick Martin (5. und 6. von links) neue Arbeitsweisen kennen. Sylvie Martin ist die Präsidentin der örtlichen Handwerkskammer, der „Chambre de Métiers et de l'Artisanat Charente-Maritime“.

Andere Leitern, neue Rezepte

Auf einer Reise für Ausbilder gab es in Frankreich viel zu entdecken. Zur selben Zeit waren auch sechs deutsche Auszubildende zu Gast in Handwerksbetrieben rund um die Hafenstadt La Rochelle.

Seit 45 Jahren pflegen die Handwerkskammern in Oldenburg und La Rochelle eine lebendige Partnerschaft. Zu den etablierten Praktika für Auszubildende ist nun ein Angebot für Ausbilder hinzugekommen. Dafür interessierte sich die Presse im Département Charente-Maritime. Auf die Frage, was die Beweggründe für den Besuch seien, antwortete Anne Cordes, Geschäftsführerin der Bäckerei Janssen (Klein Scharrel): „Ich bin zum Essen hergekommen!“ Nach dem spontanen Lachen wurde den Journalisten schnell klar, dass hinter der Aussage auch viele berufliche Aspekte für sie und auch für Frank von Aschwege (Holzofenbäckerei Ripken aus Apen) stecken.

Aus dem Malerhandwerk traten Marc Lohmann (Cloppenburg) und Frank Moese (Hatten) die Ausbilderreise an. Bei Böden, Wän-

Praktika im Ausland

WER sich als Betriebsinhaber ein Praktikum im europäischen Ausland für seine Auszubildenden vorstellen kann, kann sich bei der Handwerkskammer melden. „Auslandspraktika bringen die jungen Menschen enorm weiter – sowohl bei der Arbeit als auch in der persönlichen Entwicklung“, findet Kammerpräsident Eckhard Stein.

Kontakt: Kirsten Grundmann, Telefon 0441 232-275.

den und Fassaden nahmen die beiden Inspirationen mit. Auch die Klappsysteme von Böcken, oder andere Leitern als in Deutschland, weckten Neugier. Der Inhaber des Malerbetriebes „Art décor 17“ in La Jarrie gab einen Katalog mit. In dieser Firma machte Marie Gretten, Auszubildende bei Maler Lohmann, zeitgleich ein zweiwöchiges Auslandspraktikum. Sie war eine von sechs Azubis, die das Angebot der Handwerkskammer in diesem Jahr wahrgenommen hatten.

Eine besonders schöne Überraschung wurde Eckhard Stein zuteil: Der Wilhelmshavener war schon 1979 in La Rochelle, als er seine Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur machte. Der Gastbetrieb von damals existiert noch. Und die Präsidentin der Handwerkskammer Charente-Maritime, Sylvie Martin, machte eine Stippvisite möglich. **TORSTEN HEIDEMANN**

Kongress zum Energiesparen

Der Countdown zum 3. Innosys-Congress läuft: Am Donnerstag, 22. Juni, heißt es von 15 bis 19 Uhr im CORE an der Heilgengeiststraße in Oldenburg „Energieeinsparungen in KMU – Chancen erkennen und nutzen!“

Das Verbundprojekt Innosys Nordwest unterstützt Unternehmen bei der Forschung und Entwicklung. Die Universität Oldenburg, die Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth und der Hochschule Emden/Leer arbeiten dabei eng mit den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, den Wirtschaftsförderungen und den Technologiezentren der Region zusammen.

„Wir möchten vor allem kleinen und mittleren Unternehmen neue, praxisnahe und hilfreiche Impulse geben, um mit aktuellen Chancen und Herausforderungen rund um das Thema Energie umzugehen, neue Ideen zu entwickeln und sich darüber auszutauschen“, lädt Michael Metzler, betriebswirtschaftlicher Berater der Handwerkskammer, ein. Vor Ort wird es einen Stand mit dem „E-Tool“, einer kostenfreien Anwendung für Betriebe, geben.

Vorträge beim Kongress

Die Vortragsthemen lauten unter anderem

- „Mit Simulation zu bester Energieeffizienz & Klimaschutz“
- „Lokale Energie lokal nutzen!“
- „Energieeinsparung in Fertigungsprozessen.“

Zudem besteht Gelegenheit zum Austausch.

Nähere Informationen und Anmelde-möglichkeit:

www.hs-empden-leer.de/hochschule/organisation/veranstaltungen

vr.de/weser-ems

Nadine Dammann,
Herbert Dammann GmbH,
Mitglied seit 2012

„Meine Bank gehört mir,
damit sie international
denkt, aber regional
verwurzelt bleibt.“

Morgen kann kommen.

Jetzt
Mitglied
werden

Wir sind Genossenschaftsbanken. Die Banken, die ihren Mitgliedern gehören. Und als Mitglied profitieren Sie von vielen Vorteilen. Sprechen Sie uns an.

Volksbanken
Raiffeisenbanken

Wir machen den Weg frei. Gemeinsam mit den Spezialisten der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken: Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V Versicherung, easyCredit, DZ BANK, DZ PRIVATBANK, VR Smart Finanz, DZ HYP, MünchenerHYP.

Saugut punkten: digital und regional

Fleisch aus eigener Mast, kundenorientierte Innovationen und ein Blick auf die Gesundheit – das macht diese Hausschlachterei erfolgreich.

So gut wie Bernd Miesner kennen wohl nur wenige in Deutschland ihr Fleisch: Für den gelernten Landwirt und Fleischermeister beginnt das Handwerk bei der Mast der Schweine im eigenen Stall. „Ich will wissen, wo mein Fleisch herkommt, und ich will wissen, was die Tiere gefressen haben“, sagt der Chef der Hausschlachterei Miesner. „Bei uns ist nur das beste Futter gut genug.“

Miesner führt den Betrieb in dritter Generation und er hat ihn stetig weiterentwickelt. So wurden die Produktionsfläche vergrößert, moderne Betriebsmittel angeschafft und ein digitaler Bestell-Service für Kunden etabliert. Das Konzept, Landwirtschaft und Fleischerhandwerk zu verbinden, kam von seinem Vater. Der entschied in den 80er-Jahren, die Tiere selbst aufzuziehen, zu schlachten und weiterzuverarbeiten. „Wir gehörten damit in Niedersachsen zu den Ersten, die in die Selbstvermarktung gegangen sind.“

Bestelldienst per App

Und als erfahrener Selbstvermarkter weiß Miesner seine Leistung kontinuierlich an den Bedürfnissen seiner Kunden auszurichten. Das bezeugen etwa drei Automaten, die der Betrieb wettergeschützt auf dem Parkplatz vor seinem Produktions- und Verkaufsbauwerk aufgestellt hat. Zwei davon haben als reine Verkaufsautomaten 24 Stunden täglich geöffnet. „Die bieten das ganze Programm: Fleisch, Salate, Ketchup und Snacks – alles, was man für einen Grillabend braucht“, sagt Miesner. Das Angebot werde gut nachgefragt. „Ab 15 Grad und Sonnenschein sollte man die Automaten besser voll haben“, sagt Miesner.

Ein gut doppelt so großes Gerät zwischen den Verkaufsautomaten ist als Abholautomat konzipiert: Kunden können ihre Bestellung per App aufgeben und die Ware jederzeit abholen. Die Bestellung muss nur mit etwas Vorlauf während der Öffnungszeiten eingegangen sein. „Gerade in der Corona-Zeit wurde das sehr viel genutzt“, sagt der Unternehmer. Die passende Bestell-App „Hausschlachterei Miesner“ für Android und Apple bietet Zugriff auf die Produkte.

Auf Modernität setzt der Betrieb auch im Gebäude. Im ersten Corona-Jahr eröffnete Miesner den Verkaufsraum neu. Auf sechs Meter Tresenlänge gibt es viele klassische Hausmacherprodukte. „Wir machen unsere Wurst nach alten überlieferten Rezepten, verzichten auf Geschmacksverstärker und nutzen möglichst naturnahe Gewürze“, berichtet Miesner. Insgesamt kämen 95 Prozent der angebotenen Ware aus eigener Fertigung. „Rinder und Geflügel kaufen wir von Partnerlandwirten aus der Region hinzu, die Schweine haben wir selbst im Stall.“

Direkt hinter dem Verkauf liegen die Produktionsräume. Als Bernd Miesner am frühen Nachmittag durch die Räume führt, wird das frisch zerlegte Rindfleisch für den Verkauf verpackt. Ansonsten sind kurz nach der Reinigung keine Spuren der Fleischverarbeitung mehr sichtbar – nur feuchte kühle Luft und glänzender



Fleischermeister Bernd Miesner legt Wert auf Qualität, Regionalität und ein gesundes Arbeitsklima.



2020 eröffnet: Herzstück des neuen Verkaufsraums ist der sechs Meter lange Tresen zur Präsentation des Angebots.



Für Kunden digitalisiert. App-Bestellungen können jederzeit am Automaten vor dem Betrieb abgeholt werden.

Stahl bleiben zurück. An den Maschinen zeigt sich, dass Miesner kontinuierlich investiert. „Wenn etwas zu modernisieren ist, dann machen wir das“, sagt er.

Weniger Belastung, weniger Krankheitsfälle

Durch die Investitionen hat der Unternehmer die körperliche Belastung für sein Team über die Jahre deutlich reduziert. Geschlachtete Rinder könnten mit Seilzügen durch den Betrieb gefahren werden, Wagen mit Hubfunktion machten schweres Heben oft überflüssig und alle Tische seien auf die Größen der Mitarbeiter eingestellt. Zudem hat der Betrieb gleich mehrere Gesundheitsaktionen durchgeführt. Den

Startschuss machte 2020 ein dreimonatiger Ernährungs- und Bewegungsworkshop mit wöchentlichen Abendkursen. „Meine Frau und ich waren dabei, meine Eltern und ein Großteil der Belegschaft“, berichtet Miesner. Inhalte: Bewegung, Beweglichkeit und Ernährung. Ende 2022 lud der Betrieb zweimal das Gesundheitsmobil der IKK classic zu sich. Beim ersten Mal gab es einen Gesundheitscheck, beim zweiten Mal wurde etwas für Beweglichkeit und Gleichgewichtssinn getan. „Das konnten wir sogar im laufenden Betrieb machen“, erzählt Miesner.

Auch seine Haltung zu Mehrarbeit habe der Betrieb verändert, um für seine Mitarbeiter attraktiv zu sein:



Wir machen unsere Wurst nach alten überlieferten Rezepten.

Bernd Miesner,
Fleischermeister

Aufträge annehmen um jeden Preis? Davon hat sich der Betrieb verabschiedet. „Wir versuchen immer, unsere Arbeit in der Regelarbeitszeit zu schaffen“, sagt Miesner. Der Fokus liege im Ladenverkauf – für den müsse genügend Ware vorhanden sein. Für Lohnschlachtungen hingegen gelte: „Wenn gerade Leute fehlen, etwa weil jemand erkrankt ist, sage ich zur Not ab.“ Der Unternehmer spürt, dass diese Personalstrategie dem Betrieb gut tut. „Die Mitarbeiter werden einfach nicht mehr so häufig krank.“ Und auch ihm fällt es nun leichter, einen alten Spruch seines Vaters zu beherzigen. Der habe schon immer gesagt: „Du musst beides können – leben und arbeiten.“ **DENNY GILLE**

VIER FRAGEN AN

Frauke Szameitat

FIRMENNAME Szameitat Fotografie
WEBSITE www.frauke-szameitat.de
ORT Uelzen
GEWERK Fotografien
FUNKTION Inhaberin



1. Was ist Ihr wichtigster Marketing-Kanal?

Neben dem persönlichen Kontakt nutze ich meine Website und Instagram.

2. Wie erschließen Sie sich neue Zielgruppen?

Durch die Zufriedenheit meiner Kunden und die damit einhergehenden Weiterempfehlungen.

3. Welchen Stellenwert hat die Website für Ihren Betrieb?

Die Website hat einen hohen Stellenwert. Die Kunden können sich über meine Arbeit informieren und Kontakt aufnehmen.

4. Wie wichtig ist Ihnen eine einheitliche Außenwirkung?

Für die Wiedererkennung meines Unternehmens spielt die einheitliche Außenwirkung eine wichtige Rolle.

Foto: Frauke Szameitat

ZU GUTER LETZT

Optik Peter Meyer gewinnt „German Design Award“

Für seine Maßbrillenkollektion O-CCX EYEWEAR wurden Optikermeister Peter Meyer und sein Team aus Osnabrück mit dem German Design Award 2023 ausgezeichnet. In der Kategorie Excellent Product Design – Lifestyle and Fashion begeisterten die Jury das Konzept der Brillenanpassung und das Design der Brillenkollektion.

Der Optiker unterstützt mit der Art der Brillenauswahl Kunden dabei, ein Modell zu finden, das ihre Persönlichkeit, ihre Gesichtslinien und Proportionen unterstreicht. „Mir war es wichtig, mit Mythen zu brechen“, sagt Meyer. Aus seiner Sicht ist die Annahme überholt, „dass zu einem runden Gesicht eher eine Brille mit eckigen Gläsern passt“, betont der Unternehmer. Ob rockig, elegant oder sportlich: Grundsätzlich könne jeder Mensch jede Brille tragen – wenn die Proportionen passen. „Wir fragen die Kunden bei der Auswahl zum Beispiel:

Wie willst du dich mit deiner Brille fühlen? Was willst du mit deiner Brille ausdrücken?“, erklärt Meyer. Um die beste Lösung zu finden, verwende er den Goldenen Schnitt – wie bei der Komposition einer Zeichnung. Die neue Kollektion ist in 17 natürlichen Farben erhältlich. Die Scharniere sind schraubenlos, dadurch sollen die Brillen langlebiger sein. (JA)



Foto: Privat



„Ein beruhigendes Polster“

Ein 56-jähriger Handwerksmeister aus Schwaben hat in der Lotto-Ziehung 6aus49 im April 1.120.270,10 Euro gewonnen. Die Zahlen 2, 16, 26, 34, 40 und 49 brachten ihm den einträglichen Gewinn, heißt es in einer Presseinformation von Lotto Bayern.

Von einer solchen Gewinnmarge konnte er in seinem Handwerksbetrieb nur träumen. Doch der Unternehmer bleibt bodenständig. „Als Unternehmer ist es immer wichtig, für die Zukunft vorsorgen zu können“, kommentierte er seinen Millionen-gewinn und nannte ihn ein „beruhigendes Finanzpolster“. (KW)

Fotos (4): Denny Gille