



SIGNAL IDUNA

für einander da

Für Ihr Handwerk bieten wir traditionelle und digitale Lösungen!

signal-iduna.de/handwerk

Kunde pleite?

Das sind typische Warnzeichen für eine Insolvenz und so können Sie sich schützen. **Seite 2**

Auch für Frauen attraktiv

Darauf sollten Firmen setzen, die Mütter beschäftigen wollen. Kleinigkeiten machen den Unterschied. **Seite 3**



Foto: Klimaschutz Geringer

Starker Auftritt

Clemens Geringer hat seiner Website einen neuen Anstrich verpasst. Wir geben Tipps, wie dies gelingt. **Seite 5**

Nie wieder sprachlos

Ihnen fällt es schwer, blöde Sprüche souverän zu kontern? Tipps für mehr Schlagfertigkeit. **Seite 7**

Nicht an einem Tag getan

Den neuen Kollegen einfach mitlaufen lassen? Gelungenes Onboarding sieht anders aus. **Seite 9**

Ein Gewinn für alle

„nexxt change“ bringt Betriebe und Gründende zusammen. **Seite 15**

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

Betrieb zu wegen Bürokratie

Michael Hoff liebt seine Arbeit. Doch die Bürokratie sei für einen Handwerksbetrieb nicht mehr zu bewältigen. Trotz guter Auftragslage zieht Hoff die Konsequenzen.

Alle reden vom dringend notwendigen Bürokratieabbau – doch es tut sich wenig. Gerade hat der Normenkontrollrat in seinem jährlichen Bericht erneut einen massiven Anstieg der Bürokratiekosten ermittelt. Vor allem die Wirtschaft ist davon betroffen.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks warnt vor den Folgen: Immer mehr Handwerker zögen den Schluss, „sich erst gar nicht selbstständig machen zu wollen oder aber ihren teils jahrzehntelang geführten Betrieb aufzugeben und zu schließen“.

So wie Michael Hoff, Chef der Straßenbaufirma Richard Hoff und Söhne in Husum (Schleswig-Holstein). Hoff's Urgroßvater hat das Familienunternehmen vor 99 Jahren gegründet. Jetzt ist Schluss für den 15-Mann-Betrieb: „Wir haben unser Geschäft aufgrund der überbordenden Bürokratie eingestellt“, steht auf der Website des Unternehmens.

An der Auftragslage habe es nicht gelegen, sagt Michael Hoff. „Eigentlich habe ich meine Arbeit geliebt, die Kundenkontakte, die Projekte, etwas Tolles zu bauen“, berichtet der Bauingenieur. Die Bürokratie hat dem 46-Jährigen diese Freuden verdorben.

„Bürokratie ist nicht mehr zu bewältigen“

Auf der Website des Unternehmens hat Hoff vieles aufgelistet, worum er sich in seinem Unternehmen kümmern musste – noch vor dem ersten Handschlag auf einer Baustelle.

Los geht es so: „Nachdem wir die Datenschutzverordnung umgesetzt, die Geschäftsprozesse GoBD-konform installiert hatten, konnten wir Mitarbeiter einstellen, die wir über die ordnungsgemäße Dokumentation der Arbeitszeiten, das Mitführen der Ausweisdokumente und das Nutzungsverbot von Betriebsfahrzeugen für private Zwecke schriftlich unterwiesen.“

Und das ist erst der Anfang. Absatz für Absatz reiht Hoff eine Vorschrift an die nächste, berichtet von Tariftreuegesetz und Lohnabrechnung mit 20 Lohnarten pro Abrechnung, von Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitssicherheit, von GEMA und KSK (Künstlersozialkasse), von Führerscheinkontrollen und Kreislaufwirtschaftsgesetz, von Schlichtungsverfahren, Transparenzregister, Umkehr der Umsatzsteuerschuldnerschaft, statistischen Auskunftspflichten und vielem mehr.

Hoff's Darstellung gerät zur ironisch-traurigen Abrechnung mit dem bürokratischen System. Dann wird er ernst: „Es läuft leider generell etwas sehr schief: Die Bürokratie ist für einen Handwerksbetrieb nicht mehr zu bewältigen; zumindest nicht, wenn man alle Gesetze, Verordnungen und Vorgaben berücksichtigt und vollständig einhalten möchte.“

Foto: Privat



Schluss mit Handwerk: Michael Hoff hat seinen Straßenbaubetrieb in Husum geschlossen. Der Grund: Die Arbeit mache „keinen Spaß mehr, wenn jeder Handschlag derart überreguliert und kontrolliert wird“.

„Immer mehr Regelungen in immer kürzerer Zeit“

Auf diese Probleme habe er in vielen Gesprächen auch Kommunal-, Landes- und Bundespolitiker aufmerksam gemacht, schreibt Hoff. Alle würden von Entbürokratisierung reden, „nur es passiert leider nichts“.

Dieses Problem sieht auch Lutz Goebel: „Wir sind an einem Punkt angekommen, an dem der Erfüllungsaufwand eine nie dagewesene Höhe erreicht hat“, sagt der Vorsitzende des Normenkontrollrates.

Der Anstieg zeige „den wachsenden Anspruch der Politik, gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse regulatorisch zu verändern“.

Eine Folge: „Immer mehr Regelungen müssen in immer kürzerer Zeit beachtet und umgesetzt werden. Der mögliche Nutzen fällt da weniger ins Gewicht.“ Viele der Betroffenen sähen „eine Belastungsgrenze überschritten“.

„Ein ätzendes Gefühl“

Michael Hoff geht es nicht nur um den Aufwand und die damit verbundenen Kosten – die könne zumindest

Die Bürokratie ist für einen Handwerksbetrieb nicht mehr zu bewältigen.

Michael Hoff, ehemaliger Bauunternehmer

er in seinen Angeboten einpreisen. „Man bekommt das ja alles bezahlt, theoretisch hätte ich einfach so weitermachen können.“

Ihm geht es um das, was diese wachsende Bürokratie gesamtwirtschaftlich und emotional anrichtet: Die eigentliche Arbeit, das Bauen, komme dabei immer kürzer und am Ende mache sie „keinen Spaß mehr, wenn jeder Handschlag derart überreguliert und kontrolliert wird“. Es sei ein „nervendes, ätzendes Gefühl, ständig an Vorschriften zu denken und zu wissen, dass man nicht mehr alles richtig machen kann, dass Fehler unvermeidlich sind“. Daher habe er sich für die Schließung des Betriebs entschieden.

Und wie geht es für den 46-Jährigen weiter? Hoff macht sich als Berater selbstständig. „Wenn man als Freiberufler nur für sich allein verantwortlich ist, sind die bürokratischen Belastungen deutlich geringer“, sagt er. „Ich wollte nicht irgendwann zu einem leidenden Unternehmer werden, der sich nur noch beklagt, wie schlimm alles ist. Ich habe die Bremse gezogen, bevor uns die Bürokratie kaputt macht.“

JÖRG WIEBKING

MEIN LIEBLINGSPROJEKT

Foto: Simone Frings



Mehr als 100 handgefertigte Lampenschirme

Mehr als 100 Lampenschirme hängen unter dem Dach der Trampolinhalle in Troisdorf. „Sie sind aus schneeweißer Lampenschirmfolie gefertigt und haben verschiedene Durchmesser“, sagt Simone Frings, die in Hannover den Betrieb „Lichtdesign & Raumdesign“ führt. Allein hat die Unternehmerin den Auftrag nicht gestemmt: „Bei den Lampenschirmen mit einem Durchmesser von 1,5 Metern haben mich freie Mitarbeiter unterstützt.“ Die kleineren Modelle habe sie allein in ihrer Werkstatt hergestellt, rund drei Monate habe sie dafür benötigt. „Das war sowohl eine logistische als auch eine zeitliche Herausforderung“, sagt Frings, die inzwischen drei weitere Trampolinhallen mit Lampenschirmen ausgestattet hat. „Zum Glück arbeite ich richtig gerne, weil ich mein Handwerk einfach liebe.“ (AML)

Streitfall: Fotos von Ehemaligen auf der Website

Ein früherer Mitarbeiter will nicht mehr auf der Firmenhomepage zu sehen sein? Das kann teuer werden.

Der Fall: Eine Werbetechnik-Firma lässt Fotos von einem Mitarbeiter machen und erstellt auch ein Video an seinem Arbeitsplatz. Beides stellt der Betrieb auf die Firmen-Website. Als der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, verbleiben die Aufnahmen weiterhin auf der Website. Dagegen geht der Mann vor und verlangt von dem Unternehmen mehrfach schriftlich, das Bild- und Videomaterial zu löschen.

Der Forderung kommt das Unternehmen zunächst nicht nach. Der Mann reicht Klage beim Arbeitsgericht Pforzheim ein, da er seine Persönlichkeitsrechte verletzt sieht. Er verlangt eine Schadensersatzzahlung. Erst neun Monate später entfernt das Unternehmen das Bildmaterial des ehemaligen Mitarbeiters. Das Arbeitsgericht Pforzheim spricht dem Mann zunächst 3.000 Euro Schadensersatz zu. Daraufhin geht er in Berufung.

Das Urteil: Der Betrieb muss seinem ehemaligen Mitarbeiter 10.000 Euro Schadensersatz zahlen, entscheiden die Richter am Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg. Begründung: Auch wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Aufnahmen mit der Veröffentlichung einverstanden war, bedeute das nicht, dass dieses Einverständnis über die Beschäftigung bei dem Arbeitgeber hinaus bestehen bleibe. Die Firma hätte mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters alle Aufnahmen von seinen Werbemedien löschen müssen, urteilen die Richter. Der Betrieb habe auch auf dessen Drängen hin die Aufnahmen nicht gelöscht und damit über neun Monate hinweg seine Persönlichkeitsrechte „erheblich beeinträchtigt“. (JA)

LAG Baden-Württemberg: Urteil vom 27. Juli 2023, Az. 3 Sa 33/22

Kunde pleite? Achten Sie auf diese Signale

Ist einer Ihrer Kunden insolvent, kann das auch für Ihren Betrieb gefährlich werden. Das sind typische Warnzeichen für eine Insolvenz und so können Sie sich schützen.

Im vergangenen Jahr mussten 18.100 Firmen Insolvenz anmelden – das hat die Creditreform ermittelt. Gegenüber dem Vorjahr sei die Zahl der Betriebspleiten damit um mehr als 23 Prozent gestiegen (2022: 14.660). Allerdings liege die Zahl der Insolvenzen noch immer unter dem Niveau von 2019.

Der Auskunftei zufolge haben sich die Rahmenbedingungen für die Unternehmen im Vergleich zu 2019 „signifikant verschlechtert“. „Immer mehr Firmen brechen unter den Dauerbelastungen der hohen Energiepreise und der Zinswende zusammen“, so die Creditreform. Für die kommenden Monate prognostiziert sie angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine „deutliche“ Zunahme der Insolvenzen.

Woran lässt sich erkennen, dass ein Geschäftspartner in einer Schieflage ist? „Es gibt typische Warnsignale, die auf eine bevorstehende Insolvenz hindeuten können“, sagt Rechtsanwalt Jörg Sievers von der Arbeitsgemeinschaft Insolvenzrecht und Sanierung im Deutschen Anwaltverein. Jedes Warnsignal für sich genommen könne harmlos sein. Zur Vorsicht rät er, wenn Sie auf mehrere der folgenden Warnsignale stoßen.

1. Zahlungsziele werden überschritten

Ein Klassiker sind verspätete Zahlungen. „Wer klamm ist, versucht meist, Zeit zu gewinnen, und schiebt die Zahlung möglichst weit nach hinten“, berichtet Sievers. In der Praxis mache sich das zum Beispiel bemerkbar, wenn Rechnungen erst nach Fälligkeit beglichen werden.

Der Jurist rät Handwerkern, nicht zu nachsichtig mit säumigen Kunden zu sein: „Wer Zahlungsschwierigkeiten hat, bezahlt am ehesten diejenigen, die am lautesten schreien.“ Helfen könnten daher konsequente Zahlungserinnerungen und Mahnungen.

Für Handwerker, bei denen ein Kunde zum wiederholten Mal nicht pünktlich zahlt, hat Sievers einen Tipp: „Verzugszinsen können helfen, um zu disziplinieren.“

Dem Juristen zufolge ist es unüblich, Verzugszinsen im normalen Zahlungsverkehr zu verlangen. Handwerker, die sich für diesen Schritt entscheiden, müssten sich daher überlegen, wie sie die Nachricht überbringen. Ein schlechtes Gewissen bräuchten sie aber nicht zu haben: „Kunden, die permanent zu spät zahlen, nehmen sich letztendlich unerlaubt Kredit und das ist nicht in Ordnung“, so der Rechtsanwalt.

2. Permanent an der Rechnung herumkritteln

Kunden kritteln an der Rechnung herum oder verlangen plötzlich die Zustellung an eine andere Adresse? Das kann laut Sievers ebenfalls eine Methode sein, um die Zahlung hinauszuzögern. Er rät Handwerkern deshalb: „Halten Sie auch bei Korrekturen oder der erneuten Zustellung an Ihren ursprünglichen Zahlungszielen fest.“ Gegebenenfalls können Sie den Kunden im Anschreiben darauf hinweisen, dass sich die bestehenden Fristen nicht ändern.

3. Kunde bittet um längere Zahlungsziele

Ein Kunde bittet Sie um Aufschub? Das zeigt Ihnen, dass er ein Problem hat. „Das ist seriöser, als das



Foto: photo 5000 - stock.adobe.com

Vorsicht: Wenn Unternehmen ihre Belegschaft nicht mehr bezahlen, ist das ein großes Warnsignal für eine bevorstehende Insolvenz.

Zahlungsziel einfach verstreichen zu lassen“, meint Sievers.

Wie sollten Sie darauf reagieren? „Es kommt immer auf den Einzelfall an“, meint der Rechtsanwalt. Er empfiehlt Handwerkern, sich folgende Fragen zu stellen:

- Wie wichtig ist der Kunde für mich?
- Wie begründet er seine Bitte?
- Wie schätzen Sie die Situation ein?

„Sofern Ihr Kunde erstmalig um Aufschub bittet, sollten Sie eher darauf eingehen, wenn er einen plausiblen Grund nennt“, sagt der Jurist. Fragt der Auftraggeber jedoch zum wiederholten Mal, sollten Sie sich überlegen, wie Sie sich bei einer weiteren Zusammenarbeit absichern – zum Beispiel durch Vorkasse oder sonstige Sicherheiten.

4. Kunde fragt plötzlich nach Ratenzahlung

Fragen Kunden plötzlich nach Ratenzahlung, obwohl ursprünglich etwas anderes vereinbart war, ist das ähnlich wie die Bitte um einen Zahlungsaufschub. „Das kann ein Anzeichen für eine Krise sein“, sagt Sievers. Sofern Sie sich auf die Ratenzahlung einlassen wollen, hat der Rechtsanwalt zwei Tipps:

- 1 Je nach Vertrag können Sie vom Kunden im Gegenzug eine Sicherheit verlangen – zum Beispiel eine Bürgschaft oder bei größeren Forderungen auch die Eintragung einer Grundschuld.
- 2 Zudem können Sie eine Verzinsung fordern. „Eine Ratenzahlung ohne Zins wäre ein kostenloser Kredit für den Kunden“, betont Sievers. Dem Anwalt zufolge gibt es aber keine Faustregel, welche Verzinsung Betriebe in solchen Fäl-

”
Verzugszinsen können helfen, um zu disziplinieren.

Jörg Sievers,
Rechtsanwalt

len verlangen können. „Das müssen Sie immer im Einzelfall mit dem Kunden aushandeln.“

5. Die Abnahme wird hinausgezögert

Mit der Abnahme wird der Werklohn fällig. Klamme Kunden versuchen laut Sievers deshalb gerne, die Abnahme hinauszuzögern. Der Rechtsanwalt rät, konsequent Fristen zu setzen. „Lassen Sie sich nicht auf den Sankt Nimmerleinstag verträgen.“

Diese Verzögerungstaktik kann sich hinter einer vermeintlich plausiblen Ausrede verstecken. Zum Beispiel: Ohne den erkrankten Architekten könne die Abnahme nicht stattfinden. „Auf eine spätere Abnahme sollten Sie sich in solchen Fällen nur einlassen, wenn Sie im Gegenzug noch eine Abschlagsrechnung stellen dürfen“, empfiehlt Sievers.

Damit bei der Schlussrechnung kein großer Betrag mehr offen ist, hat der Rechtsanwalt noch einen Tipp: „Holen Sie bei Abschlagszahlungen möglichst viel raus, dann ist die Schlussrechnung kein Grund, die Abnahme hinauszuzögern.“

6. Plötzlich neue Bankverbindung

Auch Betriebe wechseln ab und zu mal die Bankverbindung. „Das muss kein Grund zur Sorge sein“, sagt Sievers. Er rät jedoch zur Vorsicht, wenn Ihr Geschäftspartner Sie regelrecht bedrängt, dass Sie „ab sofort nur noch die neue Kontoverbindung nutzen sollen“.

Nach Sievers' Erfahrung kommt es vor, dass Firmen schnell ein neues Geschäftskonto eröffnen, um Zahlungen umzuleiten. Typischerweise werde eine neue Kontoverbindung von Unternehmen dann

genutzt, wenn die Kontokorrentlinie bei der Hausbank überschritten ist oder die Hausbank den bestehenden Kredit aufgekündigt hat. „Zahlungen, die auf ein solches Konto eingehen, würde die Bank zumindest anteilig einbehalten“, erläutert Sievers. Wer die Zahlungseingänge jedoch auf ein neues Konto umleitet, verschaffe sich zumindest kurzfristig Liquidität.

7. Mitarbeitende erhalten keinen Lohn

Auf einer Baustelle sind oft mehrere Betriebe im Einsatz, deren Mitarbeitende sich austauschen. „Wenn Mitarbeiter erzählen, dass sie am Monatsende kein Geld bekommen haben, ist das ein ganz großes Warnsignal“, sagt der Rechtsanwalt. Es passiert nicht häufig, dass Löhne nicht gezahlt werden. Schließlich brauchen Betriebe ihre Mitarbeitenden, um Aufträge fertigzustellen und abzurechnen.

8. Großer Teil der Belegschaft wird entlassen

Wenn plötzlich ein großer Teil der Belegschaft entlassen wird, dann kann das laut Sievers ein Indiz für eine bevorstehende Insolvenz sein. „Es kann aber auch andere, strategische Gründe für einen solchen Schritt geben“, betont der Jurist. Wenn eine Vielzahl von Beschäftigten die Kündigung erhält, könne das zum Beispiel an einer strategischen Neuausrichtung oder Umstrukturierung liegen.

9. Lieferant holt Ware wieder ab

Ein Lieferant kommt auf die Baustelle Ihres Geschäftspartners und holt das Material wieder ab? „Das ist ein absolutes Warnsignal“, sagt Sievers. Denn es bedeutet, dass der Lieferant sein Geld nicht erhalten hat.

„Wenn Sie noch weitere Geschäfte mit Ihrem Geschäftspartner machen wollen, sollten Sie unbedingt auf Ihre finanzielle Absicherung achten und mögliche Verluste begrenzen“, rät der Jurist. Engmaschige Abschlagszahlungen, Vorkasse, Sicherheiten und Bürgschaften könnten dabei helfen. Zudem sollten Sie darauf achten, dass Sie nicht groß in Vorleistung gehen.

10. Betrieb gibt Dumping-Angebote ab

Wenn ein Geschäftspartner mit Dumping-Angeboten arbeitet, sollten Sie vorsichtig sein. „In der Krise rechnen Unternehmen ihre Margen manchmal bewusst runter, um einen Auftrag zu bekommen“, berichtet Sievers. Das Problem daran: Solche Aufträge sind nicht kostendeckend und sichern langfristig nicht das wirtschaftliche Überleben.

Auf Dumping-Angebote können Sie zum Beispiel stoßen, wenn Sie mit Subunternehmern zusammenarbeiten. „Wenn Ihnen eine Leistung zu günstig angeboten wird, ist das verlockend“, meint der Rechtsanwalt. Schließlich kann für Ihren Betrieb am Ende mehr Geld rausspringen, wenn alles glatt läuft.

„Bricht Ihnen der Subunternehmer jedoch im Bauablauf weg, haben Sie ein Problem“, sagt der Rechtsanwalt. Kurzfristig einen Ersatz zu finden, ist schwer und in der Regel teuer. „Schlimmstenfalls zahlen Sie am Ende drauf“, sagt Sievers. Deshalb rät er Handwerkern: „Entscheiden Sie sich im Zweifel lieber für einen seriösen Preis.“

ANNA-MAJA LEUPOLD

Muss die Schufa den Eintrag löschen?

Die Restschuldbefreiung ermöglicht nach einer Privatinsolvenz den Neustart. Doch wie lange dürfen Auskunftsteile solche Informationen speichern?

Wenn Auskunftsteile Informationen über eine Restschuldbefreiung länger speichern als das öffentliche Insolvenzregister, widerspricht das der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden.

Die Richter begründeten ihre Entscheidung mit der Funktion, die die Restschuldbefreiung nach einer Privatinsolvenz hat. Die erteilte Restschuldbefreiung solle es betroffenen Personen ermöglichen, sich erneut am Wirtschaftsleben zu beteiligen. Sie habe für die Betroffenen daher existenzielle Bedeutung. Schließlich wird ein Eintrag zur Restschuldbefreiung bei der Bewertung der Kreditwürdigkeit stets als negativer Faktor verwendet.

Der EuGH wies daraufhin, dass die Daten nach deutschem Recht sechs Monate gespeichert werden dürfen. Der deutsche Gesetzgeber gehe davon aus, dass nach Ablauf der sechs Monate die Rechte und Interessen der ehemaligen Schuldner überwiegen – und nicht die Information der Öffentlichkeit.

Hintergrund: Die Schufa hat die Daten über die Restschuldbefreiung früher drei Jahre lang gespeichert. Ende März 2023 hat die Auskunftsteile die Spei-

cherdauer jedoch freiwillig auf sechs Monate verkürzt, nachdem sich der EuGH-Generalanwalt öffentlich für eine verkürzte Speicherdauer ausgesprochen hatte.

Das aktuelle Urteil dürfte daher keine unmittelbaren Konsequenzen für die Schufa haben. Allerdings ist der Fall mit der Entscheidung der Luxemburger Richter noch nicht abschließend geklärt. Das Verwaltungsgericht Wiesbaden wird sich noch mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob die parallele Speicherung während der sechs Monate zulässig ist. (AML)

EuGH: Urteil vom 7. Dezember 2023, Az. C-26/22

Nicht DSGVO-konform: Laut EuGH geht es nicht, dass Auskunftsteile Informationen über eine Restschuldbefreiung länger speichern als das öffentliche Insolvenzregister.



Foto: MQ-Illustrations - stock.adobe.com

So werden Selbstständige jetzt entlastet

Für die Festsetzung von Krankenkassenbeiträgen für freiwillig versicherte Selbstständige gelten neue Regeln. Die Änderungen im Überblick.

Der Bundesrat hat eine Gesetzesänderung beschlossen, die Selbstständigen zugute kommt, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind. Demnach haben freiwillig Versicherte künftig mehr Zeit, ihre Steuerunterlagen bei ihrer Krankenkasse einzureichen. Zudem müssen Krankenkassen ihre Beiträge rückwirkend senken, auch wenn sie wegen fehlender Steuerunterlagen den Höchstsatz von monatlich 800 Euro festgesetzt hatten.

Der Bundesverband der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände (vzbv) begrüßt die beschlossenen Änderungen. „Die hohen Beitragsforderungen der Krankenkassen drohten, viele kleinere Selbstständige in ihrer Existenz zu gefährden“, sagt Thomas Moormann, Leiter Team Gesundheit und Pflege im vzbv. Daher sei es richtig, dass der Gesetzgeber nun entschieden habe, dass Krankenkassen

die Einkommensnachweise ihrer Versicherten auch dann berücksichtigen müssen, wenn die Frist bereits verstrichen sei.

Hintergrund: Die Krankenkassenbeiträge von freiwillig versicherten Selbstständigen werden seit 2018 vorläufig festgesetzt – auf Grundlage des Einkommensteuerbescheides des Vorjahres. Weisen Versicherte ihr Einkommen jedoch nicht innerhalb von drei Jahren nach, so gelte zunächst der Höchstbetrag. Laut vzbv werde dabei ein fiktives Einkommen in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze angenommen, die aktuell bei knapp 5.000 Euro im Monat liege.

Laut vzbv beraten die Verbraucherzentralen seit Jahresbeginn verstärkt Versicherte, bei denen die Krankenkassen Nachzahlungen und Säumniszuschläge zum Teil von bis zu 8.000 Euro eingefordert hätten.



Foto: Stockfotos-WG - stock.adobe.com

Hohe Beitragsforderungen der Krankenkassen: Bislang war die Situation für viele Kleinselbstständige laut Bundesverband der Verbraucherzentralen existenzbedrohend.

Anstatt 200 Euro hätten die Versicherten plötzlich rund 800 Euro monatlich zahlen sollen. „Für viele Kleinselbstständige war das existenzbedrohend“, sagt Moormann. (AML)

Als Arbeitgeber für Frauen attraktiv

Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Ferienaktionen: Darauf sollten Betriebe setzen, die Mütter beschäftigen wollen. Auch Kleinigkeiten machen den Unterschied.

Es sind nicht nur die Kinderbetreuungszeiten, die manchen Handwerksbetrieben die Beschäftigung von Müttern erschweren. Flexible Arbeitszeiten sind auf Baustellen nicht immer einfach umzusetzen. Und nicht jeder im Team hat Verständnis für die Kolleginnen mit Extrawünschen. „Wer sich gut organisiert und transparent kommuniziert, kann diesen Spagat meistern“, sagt Christina Völkers, Projektleiterin Koordinierungsstelle zur Frauenförderung bei der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade. Sie gibt Tipps, mit welchen Maßnahmen Handwerksbetriebe bei Müttern punkten können.

1. Flexible Arbeitszeiten: auf Wünsche eingehen

„Es gibt nicht nur eine Lösung für eine reduzierte Arbeitszeit“, betont Völkers. Die Wünsche nach flexiblen Arbeitszeiten bei Müttern seien unterschiedlich. Völkers rät: „Hören Sie sich die Wünsche der Frauen an und probieren Sie verschiedene Varianten aus.“ Auch Teammitglieder sollten informiert werden. So könnten Betriebe um Akzeptanz für Teilzeitmodelle werben.

- In einigen Betrieben sei es beispielsweise praktikabel, wenn eine Person drei volle Tage am Stück mitarbeitet, anstatt nur stundenweise an allen fünf Wochentagen.
- Bei Baustellen-Tätigkeiten könnten Betriebe Müttern ermöglichen, später mit dem eignen Pkw zum Einsatzort zu fahren.
- Längere Mittagspausen für Mütter eignen sich in Fällen, in denen sie Kinder von der Kita oder Schule abholen und zur Nachmittagsbetreuung bringen müssen.
- In einigen Gewerken mit Kundenkontakt – wie den Gesundheitshandwerken – komme auch die Arbeit in den Nachmittags- und Abendstunden infrage.

2. Termin-Organisation: mit den Beteiligten sprechen

Bei der Organisation von Terminen fernab des Arbeitsalltags empfiehlt die Beraterin ebenfalls, Mütter von Beginn an mit in die Planung einzubeziehen.

- Wenn es um außerordentliche Teambesprechungen, Schulungen oder Kundentermine geht, sollten Mütter bereits vor der Terminplanung angesprochen werden. Dann könnten die Termine so gelegt werden, dass alle daran teilnehmen können.
- Bei Terminen in lockerer Atmosphäre könnte auch die Mittagszeit gewählt werden, anstatt ein Abendtermin. Zudem sollte es auch abends eine Auswahl an alkoholfreien Getränken geben.

Im Notfall mehr als „nur“ ein Chef

Wenn Tanja Antons um 15 Uhr ihren Sohn aus der Kita holen muss, ist die Baustelle meist nicht fertig. Aber die Malermeisterin hat einen Job, der ihr Spaß macht, und einen Chef, der ihr eine Teilzeitstelle ermöglicht.

Das war nicht immer so: Zweimal hat die alleinerziehende Mutter ihre Anstellung verloren. Zweimal habe es offiziell nichts mit ihrem Status als alleinerziehende Mutter zu tun gehabt. Doch Antons vermutet, dass das insgeheim der Grund war. „Nachdem ich monatelang nicht arbeiten gehen konnte, da mein Kind erkrankt war, wurde ich gekündigt“, berichtet sie. In einem anderen Fall sei es plötzlich ein Problem gewesen, dass die Meisterin nicht Vollzeit auf der Baustelle arbeiten konnte. Ihr wurden Steine in den Weg gelegt, sodass auch das Arbeitsverhältnis endete.

Betriebsinhaber Kai Kruse (Foto) hat kein Problem damit, dass seine Mitarbeiterin nicht Vollzeit arbeiten kann. Als er Antons eingestellt hat, habe ihn vor allem die Qualifikation der Malermeisterin überzeugt. „Ich freue mich, dass ich sie als Betriebsleiterin gewinnen konnte“, sagt Kruse, der die Ledatec GmbH & Co. KG im ostfriesischen Leer führt.

Dass er nun als Kita-Notfallkontakt auf der Liste ihres Kindes steht, findet er konsequent und wertschätzend. Das halte der Mitarbeiterin den Rücken frei, wenn sie mal nicht pünktlich von der Baustelle kommt. Und er wolle damit Anerkennung für ihre Arbeit ausdrücken.

Wenn er Frauen einstellt, gehe er nicht davon aus, dass sie wegen Krankheit weniger im Betrieb sind als andere Angestellte. „Als Familienvater weiß ich, dass Kinder öfter mal krank sind“, sagt Kai Kruse. Für eventuelle Ausfälle seiner Mitarbeiterin zahle die Krankenkasse, finanziell sei der Betrieb also abgesichert. Und für andere Mitarbeitende müsse er auch Ersatz auf der Baustelle finden, wenn sie krankheitsbedingt ausfallen – das habe nichts damit zu tun, ob sie Mütter sind oder nicht. Er sieht deshalb keinen Grund, Frauen in seinem Betrieb von Führungsverantwortung auszuschließen.

Meisterin Tanja Antons ist dafür dankbar und seit mehr als einem Jahr glücklich in ihrer Position in dem Malerbetrieb. „Ich darf ein Handwerk ausüben, das mir Spaß macht, und muss mich nicht verstecken, wenn mein Kind mal krank wird“, sagt sie. (JA)

3. Kinderbetreuung: Engagement lohnt sich

Nicht nur Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern sind auf Betreuung angewiesen. Auch bei Familien mit älteren Kindern können Betriebe bei Engpässen unterstützen.

- Betriebe können lokale Netzwerke gründen oder sich an bestehenden Angeboten an Betreuungsplätzen beteiligen.
- Ein Zuschuss oder die komplette Übernahme der Betreuungskosten sei eine Option in punkto Familienfreundlichkeit.
- Manchmal biete es sich an, einen Bereich auch für Kinder anzubieten, die stundenweise Anschlusszeiten nach Kita oder Schule überbrücken müssen.
- Finden in Ihrer Region Ferienbetreuungsaktionen statt? Bieten Sie Plätze für die Schulkinder Ihrer Mitarbeitenden an!



Christina Völkers,
Projektleiterin Koordinierungsstelle zur Frauenförderung bei der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade

4. Kommunizieren Sie konkrete Angebote nach außen

Nur, wenn Betriebe ihre familienfreundlichen Angebote offen kommunizieren, können sich potenzielle Mitarbeitende gezielt über ihr Engagement informieren.

- „Versuchen Sie, in der regionalen Presse Aufmerksamkeit zu erzeugen“, rät Christina Völkers. Ein Bericht über eine allein-erziehende Mutter in Teilzeit-Ausbildung oder aber ein neu erworbenes Familiensiegel. „Je konkreter, desto besser.“
- Nutzen Sie zur Werbung mit glücklichen Mitarbeitenden „öffentliche Auftritte“, wie die Ehrung der Gesellen oder regionale Messen.
- Informieren Sie auf Ihrer Website, in sozialen Netzwerken und in Stellenanzeigen über frauenfreundliche Angebote. (JA)



Entspannte Mütter, entspannte Kinder: Attraktiv für Frauen mit Familien sind Arbeitgeber dann, wenn sie flexible Arbeitszeiten anbieten.



„In unserem Betrieb gibt’s jeden Tag neue Herausforderungen. Mit unserem Steuerberater wird vieles einfacher.“

Romy Kreyer und Markus Paulke, Möbelfabrik Sternzeit-Design

Unternehmerische Ideen umzusetzen, ist ein gutes Gefühl. Gerade in diesen herausfordernden Zeiten. Ihre Steuerberatung steht Ihnen dabei partnerschaftlich zur Seite. Und berät kompetent zu vielen gesetzlichen und betriebswirtschaftlichen Themen. Damit Sie sich auf das Wichtigste konzentrieren können – Ihren unternehmerischen Erfolg.



gemeinsam-besser-machen.de





Hautnah erleben und ausprobieren: Robotik wird auch 2024 auf dem Kongress „Zukunft Handwerk“ eine wichtige Rolle spielen.

Die Zukunft selbst gestalten

Vielseitig, praktisch und innovativ: Auf dem Kongress „Zukunft Handwerk“ 2024 stehen Handwerker, ihre Herausforderungen und Lösungen im Mittelpunkt.

Zweite Runde für den Kongress „Zukunft Handwerk“: Vom 28. Februar bis zum 1. März 2024 geht es live in München und digital im Netz um Lösungsansätze für die aktuellen Herausforderungen des Handwerks. Das Motto des Kongresses könnte auch lauten: Mitmachen, netzwerken, selbst gestalten. Denn dort kommen Handwerker zu Wort – auf der Bühne, in Workshops und in einem digitalen Netzwerk.

- Die Themen: Fachkräftemangel, Digitalisierung, KI, Robotik**
- **Arbeits- und Fachkräftemangel:** Der Kongress

bietet Input und Live-Workstätten zu Themen wie modernes Recruiting, Nachwuchsgewinnung, Frauen im Handwerk, Inklusion, Kooperationen und Netzwerken.

- **Digitalisierung und künstliche Intelligenz:** Handwerksbetriebe erfahren praxisnah, welche Chancen sich durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Robotik und Automation ergeben – und wie Kollegen sie nutzen, um sich zukunftsicher aufzustellen.
- **Innovationsparcours & Robotik:** Hier können die Besucher hautnah erleben und ausprobieren, wie digitale Fertigungssysteme dem

”
Vom
28. Februar
bis zum
1. März live
in München
und im Netz

Handwerk helfen. Robotersysteme zeigen Prozesse wie Malerarbeiten, Schweißen, Schleifen und ähnliche Tätigkeiten. Hinzu kommen Exoskelette, die neuesten Entwicklungen im 3D-Druck und ein täglicher KI-Hackathon.

Workshops und Podiumsdiskussionen
Parallel zum Programm auf den zwei Bühnen geht es in den Workshops mit jeweils maximal 40 Teilnehmenden um praktische Tipps, Wissen und Fertigkeiten zu Themen wie Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Fachkräftegewinnung und Social Media. Die Workshops bieten Zeit für Fragen, Austausch und Übungen.

Netzwerken und Abendprogramm
Die Wahl von „Miss und Mister Handwerk“ erfolgt 2024 erstmals auf dem Kongress „Zukunft Handwerk“. Publikum und Jury bestimmen mit, wer ein Jahr lang das Handwerk repräsentieren wird. Im Anschluss erwartet die Besucher ein abendliches Get-together mit den frisch gewählten Miss und Mister Handwerk.
Am zweiten Abend lädt der Kongress alle Teilnehmer zum Netzworkeabend ein, um den Austausch zu fördern und die Vernetzung zu stärken.

Hybrides Format für optimale Vernetzung
Der Kongress setzt auf ein modernes Format:
• Alle Programmpunkte werden aufgezeichnet und auf der digitalen Plattform von „Zukunft Handwerk“ zur Verfügung gestellt.
• Registrierte Teilnehmer können das digitale Netzwerk von „Zukunft Handwerk“ nutzen, das einfache Chats und Videocalls ermöglicht und über den Kongress hinaus bestehen bleibt.

Ergänzend bieten die Macher von „Zukunft Handwerk“ ganzjährig Online-Coachings an. Hier können sich Handwerker auch vor und nach dem Kongress digital vernetzen. Die Teilnahme ist kostenfrei und setzt nur eine Registrierung voraus. **JÖRG WIEBKING** ■

Übersicht Online-Coachings: svg.to/zh1
Das Programm des Kongresses: svg.to/zh2
Tickets: svg.to/zh3



Dürfen E-Mail-Signaturen Links beinhalten?

Eine E-Mail-Signatur enthält Links zu der Unternehmenswebsite und Social-Media-Auftritten. Ist das Werbung oder nur Information? Das hat jetzt ein Gericht entschieden.

Der Fall: Ein Mann kontaktiert den Betreiber einer Internetdatenbank für juristische Recherche über das Kontaktformular der Website. Er fordert Informationsmaterial an und



Links auf Webseiten oder soziale Netzwerke in E-Mail-Signaturen können der reinen Information gelten.

hinterlässt seine E-Mail-Adresse. Ein Mitarbeiter des Anbieters kontaktiert den Mann per E-Mail und per Telefon. Auf eine Nachfrage des Mannes erreicht ihn eine Abwesenheitsnotiz seines Ansprechpartners. Weil in der Signatur der E-Mail Links zu der Website des Unternehmens und dessen Social-Media-Kanälen angegeben sind, verklagt der Mann das Unternehmen auf Unterlassung von E-Mail-Werbung. Seines Erachtens werbe das Unternehmen aktiv für seine Social-Media-Präsenzen und das stelle einen Eingriff in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht dar. Der Fall landet zunächst vor dem Amtsgericht Augsburg und später vor dem Landgericht Augsburg.

Der Beschluss: Das Landgericht Augsburg sieht in der E-Mail keinen rechtswidrigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Mannes. Die Abwe-

senheitsnachricht habe er als Kunde in einer laufenden Produktberatung erhalten. Er selbst habe zuvor mehrfach auf diesem Wege mit dem Mitarbeiter kommuniziert. Die E-Mail habe den Zweck gehabt, zu verhindern, dass der Kunde „wegen der Abwesenheit des Mitarbeiters keine Antwort auf seine Produktanfrage erhält“.
Das Gericht wertet die E-Mail mit den Links in der Signatur nicht als Werbung. Der Verweis auf die Internetpräsenzen des Unternehmens sei „nicht unmittelbar darauf gerichtet, die Förderung des Absatzes seiner Produkte oder Dienstleistungen zu erreichen“. Er diene vielmehr Informationszwecken. **(JA)** ■

Landgericht Augsburg:
Beschluss vom 18. Oktober 2023, Az. 044 S 2196/23

Datenweitergabe erlaubt?

Das Kraftfahrtbundesamt gab Halterdaten heraus, weil ein Firmenfahrzeug zu lange auf einem Supermarktparkplatz stand. Der Fall landet vor Gericht.

Der Fall: Ein Firmenfahrzeug wurde auf dem öffentlich zugänglichen Kundenparkplatz einer Supermarktkette abgestellt. Die Nutzungsbedingungen erlaubten eine Parkdauer von einer Stunde. Die Überwachungsanlage registrierte aber eine Parkdauer von einer Stunde und 20 Minuten. Die Supermarktkette ließ sich daher vom Kraftfahrtbundesamt die Daten der Halterin geben und schickte einen Bußgeldbescheid über 20 Euro.
Der Geschäftsführer des Unternehmens reagierte prompt. Statt aber das Knöllchen zu bezahlen, versuchte er, im Eilverfahren die Behörde an der Weitergabe der Halterdaten zu hindern. Diese sei nicht rechtmäßig, argumentierte er.
Der Beschluss: Das Verwaltungsgericht Schleswig-Holstein entschied im Sinne der Behörde. Sie habe die Halterdaten gemäß § 39 Abs. 1 StVG herausgeben dürfen. Dieser erlaubt die Weitergabe, wenn mit ihnen Rechtsansprüche aus dem öffentlichen Straßenverkehr geltend gemacht werden.
Dabei sei unerheblich, dass es sich beim Parkplatz um ein Privatgrundstück handelt, so die Richter. Es sei ausreichend, dass der Parkplatz der Allgemein-

heit offensteht – also der Betreiber ihn zur allgemeinen Nutzung freigegeben hat und eine tatsächliche Zugänglichkeit für die Allgemeinheit besteht. Dies sei hier der Fall gewesen. Da der Streitwert bei 5.000 Euro lag und die unterlegene Partei die Prozesskosten zu tragen hat, dürften nun auf die unterlegene Firma deutlich höhere Kosten als 20 Euro zukommen. **(KW)** ■

Verwaltungsgericht Schleswig-Holstein:
Beschluss vom 19.9.2023, Az. 10 B 78/23



Zahlen für zu langes Parken? Das kann auch auf einem privaten Parkplatz drohen.

Berufskrankheit Krebs bei Ex-Raucher?

Ein Schweißer erkrankt an Krebs und will das als Berufskrankheit anerkennen lassen. Als die Berufsgenossenschaft ablehnt, landet der Fall vor dem Bundessozialgericht.

Der Fall: Ein Mann arbeitet mehr als 15 Jahre als Schweißer. Bei der Arbeit verwendet er regelmäßig azofarbstoffhaltige Sprays, um bei Schweißnähten eine Rissprüfung zu machen. Die Sprays enthalten das aromatische Amin o-Toluidin – also einen Gefahrstoff, der Krebs erzeugen kann.
2014 wird bei dem Schweißer schließlich Harnblasenkrebs festgestellt. Die Erkrankung will er von der Berufsgenossenschaft (BG) als Berufskrankheit Nummer 1301 der Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung anerkennen lassen. Doch die BG lehnt ab. Durch seinen langjährigen Nikotinkonsum habe der Mann sein Erkrankungsrisiko verdoppelt, so die Begründung. Dagegen klagt der Schweißer.
Das Urteil: Das Bundessozialgericht (BSG) entscheidet zugun-



ten des Mannes. Die Berufskrankheit 1301 setze keine Mindesteinwirkung aromatischer Amine voraus, so die Entscheidung.
Den Richtern zufolge waren hier konkrete außerberufliche Ursachen für die Erkrankung ausgeschlossen. Der Mann habe im Jahr 2000 aufge-

hört zu rauchen. Damit sei der Zigarettenkonsum als Ursache für die Krebserkrankung „nicht mehr hinreichend wahrscheinlich“. **(AML)** ■

BSG: Urteil vom 27. September 2023, Az. B2U8/21R

Immer mehr Geflüchtete berufstätig

Zwei Studien nehmen die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten in den Blick und vermelden steigende Beschäftigungszahlen.

Geflüchtete, die vor allem in den Jahren 2015 und 2016 nach Deutschland gekommen sind, finden immer häufiger einen Job. Zudem arbeiten immer mehr von ihnen als Fachkraft. Das ist das Ergebnis zweier Studien des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, die Beschäftigungszahlen von 2016 und 2020 vergleichen.
Insbesondere Männer arbeiteten im Jahr 2020 deutlich häufiger als vier Jahre zuvor (55 statt 16 Prozent), ermittelten die Wissenschaftler. Auch bei den Frauen stieg die Erwerbstätigkeit, von sechs auf 17 Prozent.
Geflüchtete sind den Studien zufolge 2016 zunächst vor allem als Hilfskräfte eingestellt worden. Insbesondere Männer seien aber über die Jahre immer häufiger in qualifiziertere Tätigkeiten gekommen – 2020 arbeitete ein Drittel der 18- bis 65-jährigen geflüchteten Männer als Fachkraft. Betrachte man nur die erwerbstätigen Geflüchteten, seien es sogar mehr als 60 Prozent.

Laut Studienautorin Elisabeth Liebau seien für die Erwerbstätigkeit neben den im Ausland erworbenen Qualifikationen vor allem ein deutscher Bildungsabschluss und gute Deutschkenntnisse ausschlaggebend. Um noch mehr Geflüchtete in Arbeit zu bringen, seien deshalb ausreichende Qualifizierungsmaßnahmen wie Sprachkurse, Aus- und Weiterbildungen sowie eine vereinfachte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse erforderlich. **(KW)** ■



2020 arbeiteten 55 Prozent der geflüchteten Männer, die meisten als Fachkraft.

Starker Auftritt

Ihre Startseite sollte Kunden und Bewerber einladen, sich auf Ihrer Website umzuschauen. Mit unseren Dos and Don'ts schaffen Sie das garantiert.

Stellen Sie sich vor, die Startseite Ihres Unternehmens wäre ein Schaufenster. Wie sieht es aus? Erkennen die Kunden sofort, was Sie anbieten? Wecken verlockende Angebote Lust, in den Laden zu kommen? Oder haben Sie sich Ihr Schaufenster nach dem Motto „Ein bisschen dies, ein bisschen das“ vollgestellt, sodass sich jetzt alles unübersichtlich stapelt? „Die Startseite wird in der Regel von allen Seiten am häufigsten aufgerufen“, sagt Cornelia Gutmann, Marketing-Managerin bei Coco, dem Marketing-System für kleine und mittelständische Betriebe. Kunden und Bewerber werfen einen Blick darauf – und entscheiden sofort über Bleiben oder Wegglicken. „Es lohnt sich also, in eine gute Startseite zu investieren, sowohl inhaltlich als auch gestalterisch“, sagt Gutmann. Hier kommen sechs wichtige Dos and Don'ts.

Do: Eindeutiger Header und mobil angepasstes Design
Der Aufbau Ihrer Startseite sollte möglichst übersichtlich sein: Was finde ich hier wo? „Aus dem Header, dem ersten Bereich der Seite, muss sofort erkennbar sein, worum es auf der Website geht. Bin ich bei einem Steinmetz oder einem Fliesenleger?“, sagt Gutmann. Das sollten Sie mit einem passenden Bild und einer starken Überschrift deutlich machen.
Verzichten Sie auf lange Erklärtexte für Ihre Angebote, sondern nutzen Sie für jedes Angebot kurze Teaser, um Kunden neugierig zu machen. Details böten sich eher für die Ebenen hinter der Startseite ein, so Gutmann.

Um die Aufmerksamkeit der Website-Besucher auf die eigenen Vorteile zu lenken, bieten sich Icons an. So können Sie übersichtlich darstellen, was Ihren Betrieb von anderen unterscheidet. „Nutzer lesen vorrangig, was am Anfang und am Ende steht. Wichtige Inhalte sollten daher nicht in der Mitte versteckt werden“, so die Marketingberaterin. Ebenso tabu: ein wüstes Durcheinander aus Farben und Schriften. „Wählen Sie die Farben, die schon zu Ihrer Marke gehören, und achten Sie auf die Lesbarkeit“, rät Gutmann. Und noch einen Tipp hat die Expertin: „Viele vergessen, dass das Design unbedingt mobil funktionieren muss: Etwa 80 Prozent der Nutzer gehen mobil ins Internet.“ Header, Menü, Teaser – all das sollte auch auf einem Handydisplay lesbar sein.

Do: Profifoto aus dem eigenen Betrieb
Ein Bild sagt mehr als tausend Worte – das gilt auch für Ihre Startseite. Verwackelte Bilder oder nichtssagende Aufnahmen von Bilderdienstleistern schrecken Kundinnen oder Bewerber aber eher ab. „Sie sollten deshalb ein aussagekräftiges Foto aus Ihrem Betrieb auf die Startseite setzen, idealerweise von einem Profi fotografiert“, sagt Gutmann. Ob dann Ihr sympathisches Team zu sehen ist, ein gelungenes Referenzprojekt oder die gut eingerichtete Werkstatt, entscheiden Sie nach der Botschaft, die Sie senden wollen. Punkten Sie lieber mit freundlichen Mitarbeitenden, Ihrem handwerklichen Können oder einem modernen Betrieb?

Drei Fragen an ...

... Clemens Geringer (Foto), Klimatech Geringer, Hildesheim

Was war Ihnen bei der Neugestaltung Ihrer Website wichtig?

» **Clemens Geringer:** Sie sollte auf jeden Fall unser Logo beinhalten und über die Dienstleistungen informieren, die wir hauptsächlich anbieten. Darunter haben wir Informationen gepackt, die Interessenten anklicken können. Außerdem informieren wir darüber, wer wir sind und was uns ausmacht – das soll jeder sehen, der uns besucht. Nicht zuletzt findet man auf der Startseite unsere Kontaktinformationen.

Wichtig war mir auch, die Startseite nicht zu überfrachten. Wenn sie zu unübersichtlich ist, besteht die Gefahr, dass potenzielle Kunden und auch Bewerber schnell wieder weg sind.

Nach welchen Kriterien haben Sie die Stichworte für die Menüleiste ausgewählt?

» **Geringer:** Ich habe übergeordnete Begriffe gewählt, unter denen man sich gut vorstellen kann, was sich dahinter verbirgt. Unter dem Menüpunkt „Unternehmen“ habe ich das „Über uns“, Leistungen, Referenzen, Kontaktanfragen, Zertifikate und den Notdienst gepackt. Dort finden Kunden auch die Antwort auf die Frage, warum sie uns beauftragen sollen.

Der Reiter „Jobs/Karriere“ war für mich gesetzt, da das in der heutigen Zeit einfach nicht fehlen darf. Die anderen Punkte sind „Markenwelt“ – dort finden sich alle unsere Partner, von denen wir Produkte beziehen und verbauen. Und unter „Beratungswelt“ unterscheiden wir zwischen Privat- und Gewerbekunden und listen das Portfolio als Grundlage für ein Beratungsgespräch auf.

Worauf haben Sie außerdem geachtet?

» **Geringer:** Dass die Social-Media-Buttons nicht zu übersehen sind. Denn wir versuchen, auch in den sozialen Netzwerken über unsere Arbeit zu berichten. Das hat uns schon einige Anfragen und auch Aufträge eingebracht.

Was man nicht sieht: Eine Agentur liefert uns Berichte darüber, was gut geklickt wird. Wichtig ist mir auch, dass die Seite nicht statisch ist, sondern stets weiterentwickelt wird. Besonders in Sachen Fördermittel ändert sich in unserem Bereich für Kunden so oft etwas, dass ich die Informationen immer aktuell halte. (JA)

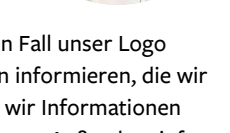


Foto: Privat

Es lohnt sich, in eine gute Startseite zu investieren.

Cornelia Gutmann, Marketing-Managerin

Foto: contrastwerkstatt - stock.adobe.com



Do: Kundenstimmen und Referenzen
Lass andere gut über Dich sprechen, lautet eine alte Regel aus dem Marketing. Und die können Sie sich schon auf der Startseite zunutze machen. „Referenzfotos und zufriedene Kundenstimmen schaffen Nähe und Vertrauen“, begründet Gutmann. „Besonders geschickt lassen sich solche Stimmen und Referenzen in kurzen Teasern unterbringen – wer hier klickt, erfährt mehr über ein gelungenes Projekt.“

Don't: Überlange Ladezeiten
Viele schöne Fotos, ein bewegtes Design und dann noch ein Filmchen, das automatisch abgespielt wird – möglich ist vieles, wenn Sie alle technischen Möglichkeiten ausschöpfen. Doch ist es auch sinnvoll? „Ein überfrachtetes Design verwirrt nicht nur den User, sondern sorgt auch für überlange Ladezeiten“, warnt Gutmann. Die Geduld der Nutzer sei aber oft nur sehr kurz. „Was sich langsam aufbaut, wird schnell weggeklickt“, so die Expertin. Zudem straft Google lange Ladezeiten mit einem schlechteren Ranking ab.

Don't: Versteckte Karriereseite
Sie suchen nach Mitarbeitenden? Dann sagen Sie das direkt auf der Startseite. „Viele Betriebe verstecken ihre Karriereseite auf der zweiten oder dritten Ebene“, weiß Gutmann. Besser sei es, direkt auf der Startseite auf offene Jobs oder Ausbildungsplätze hinzuweisen. Ob Sie dafür einen eigenen Menüpunkt setzen, einen Teaser oder einen Störer – erlaubt ist, was Interessierte zu Ihren offenen Stellen lockt.

Don't: Nichts Neues unter „Aktuelles“
Wer will, kann Neuigkeiten über Ihren Betrieb unter „Aktuelles“ entdecken oder direkt auf Ihre Social-Media-Kanäle klicken. „Dann muss dort aber auch etwas zu finden sein“, sagt die Marketingexpertin. „Facebook-Profil, bei denen seit Monaten nichts gepostet wurde, oder eine Newsseite, auf der zu Ostern noch „frohe Weihnachten“ gewünscht wird, machen einen schlechten Eindruck auf Kunden, aber auch auf potenzielle Bewerber.“ KATHARINA WOLF ■



© 2022 Andrey Popov/Shutterstock

Wachstumschancengesetz – Die Verpflichtung zur elektronischen Rechnung

- Deutschland wird modern. Auf Wiedersehen verstaubte Aktenberge. Hallo Digitalisierung. Im derzeit heiß diskutierten Wachstumschancengesetz sind umsatzsteuerrechtliche Regelungen enthalten, wonach elektronische Rechnungen im B2B-Bereich ab 1.1.2025 verpflichtend sein sollen.
- Die Regelungen betreffen somit nur Leistungen zwischen Unternehmern. Zudem müssen sowohl der Leistungsempfänger als auch der leistende Unternehmer im Inland ansässig sein. Zunächst ist in Zukunft zwischen elektronischen Rechnungen (E-Rechnungen) und sonstigen Rechnungen zu unterscheiden. Eine elektronische Rechnung ist demnach eine Rechnung, die in einem strukturierten elektronischen Format ausgestellt, übermittelt und empfangen wird und eine elektronische Verarbeitung ermöglicht.
- Das strukturierte elektronische Format muss der europäischen Norm für die elektronische Rechnungsstellung und der Liste der entsprechenden Syntaxen gem. RL 2014/55/EU entsprechen. Die vorgenannten Formatanforderungen werden z. B. von der XRechnung (kommt bereits im öffentlichen Auftragswesen zum Einsatz) oder dem hybriden ZUGFeRD-Format (eine Kombination aus PDF-Dokument und XML-Datei) erfüllt.
- Unter sonstige Rechnungen fallen fortan die Papierrechnungen oder Rechnungen, die nicht den Formatanforderungen entsprechen. An dieser Stelle ist zu beachten, dass ab 1.1.2025 eine per E-Mail übermittelte PDF-Rechnung nicht mehr als elektronische Rechnung gilt. Nach dem Regierungsentwurf des Wachstumschancengesetzes soll ab dem 1. Januar 2025 die grundlegende Verpflichtung zur Nutzung von E-Rechnungen bestehen.
- Da der Zeit- und Ressourcenaufwand für die Umstellung insbesondere für kleine Unternehmen erheblich sein wird, sind Übergangsregelungen vorgesehen. In 2025 und 2026 dürfen weiterhin Papierrechnungen übermittelt werden. Auch elektronische Rechnungen, die die Formatanforderungen nicht erfüllen sind in diesem Zeitraum zulässig, sofern der Rechnungsempfänger dem zustimmt.
- Nach derzeitigem Stand sind auch Unternehmer von den neuen Regelungen betroffen, die selbst nur steuerfreie Leistungen erbringen (Vermieter, Ärzte etc.). Demnach müssen auch sie in Zukunft in der Lage sein, elektronische Rechnungen zu empfangen und zu archivieren. Ab dem 1.1.2028 enden jedoch die Übergangsregelungen und es ist müssen die neuen Anforderungen bezüglich E-Rechnungen und deren Übermittlung zwingend eingehalten werden.
- Es bleibt festzuhalten, dass uns die elektronische Rechnung in Zukunft immer häufiger über den Weg laufen wird. Veränderungen bringen oftmals positive Effekte mit sich. Unternehmen können durch die Digitalisierung der Belegverarbeitung Prozesse optimieren, Kosten einsparen und zeitgleich auch die Umwelt schonen. Dennoch bestehen insbesondere bei mittelständischen und kleineren Unternehmen neue Unsicherheiten und Nachholbedarf.

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an!



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





**VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER**
STEUERBERATER • RECHTSANWALT • VEREIDIGTER BUCHPRÜFER • WIRTSCHAFTSPRÜFER • PARTG MBB
26129 Oldenburg · Ammerländer Heerstr. 231 · Telefon: 04 41 - 97 16 - 0 | Beratungsbüros in Oldenburg · Bremen · Remels (Ostfriesland) · Twist (Emsland)

OBIC REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT




Drei Fragen an ...

... Melanie Kruse (Foto), Tischlerei und Bauelemente Wilhelm Kruse GmbH in Sevelten

1. Wie gelingt Ihnen die Trennung von beruflichen und privaten Themen als Paar?

» **Melanie Kruse:** Die meisten Themen versuchen wir im Betrieb zu besprechen und auch dort zu belassen. Doch das gelingt nicht immer. Da mein Mann als Tischlermeister viel auf Baustellen unterwegs ist und ich die Finanzbuchhaltung mache, sehen wir uns tagsüber nicht so häufig. Offene Angelegenheiten besprechen wir dann auch beim Abendessen zu Hause. Früher, als die Kinder noch klein waren, haben wir darauf verzichtet. Damals haben wir noch deutlicher zwischen Familien- und Arbeitszeit getrennt. Heute sitzt unser Sohn zwar noch mit am Tisch. Aber jetzt arbeitet er als Tischlermeister und Holztechniker im Betrieb mit und wird in einigen Jahren unser Nachfolger. Deshalb sind die Themen beim Abendessen manchmal gut aufgehoben. Doch nach dem Abendbrot ist Freizeit – dann schalten wir alle auf das Privatleben um.

2. Wie gestalten Sie Ihre gemeinsame Zeit als Paar außerhalb des Betriebs?

» **Kruse:** In den Sommermonaten sind wir nach Feierabend und an Wochenenden gemeinsam mit dem Fahrrad in der Natur unterwegs. An einigen Abenden genießen wir einfach die Ruhe auf der Terrasse. Auch ohne viele Worte ist das gemeinsame Zeit ohne Arbeit, die wir sehr schätzen. Unser Highlight sind seit einigen Jahren Kreuzfahrten. Von diesen Erlebnissen zehren wir in stressigen Zeiten.

3. Was ist Ihnen in Ihrer Freizeit noch wichtig?

» **Kruse:** Wir legen Wert darauf, dass jeder sich in der Freizeit auch selbst verwirklicht und vernetzt. Ich bin seit zwei Jahren als Arbeitskreisvorsitzende bei den Unternehmerfrauen im Handwerk aktiv. Dort besuche ich viele Veranstaltungen und tausche mich mit anderen Frauen regelmäßig aus. Mein Mann ist im Schützenverein aktiv. Nach solchen Aktivitäten bringen wir Erlebnisse und Erfahrungen mit, über die wir uns austauschen. Davon profitieren wir beide und es tut uns gut so, wie es ist. (JA)

Beziehungskiller Stress

Privat und beruflich ein Paar – da kann die Liebe auf der Strecke bleiben. Wie Sie als Unternehmerpaar eine glückliche Beziehung führen.

Der größte Beziehungskiller von Unternehmerpaaren ist der Betrieb: „Das liegt daran, dass das Business immer im Fokus ist“, sagen die Coaches Heidrun Schmidt und Winfried Schröter, die gemeinsam die Paarberatung 2-gewinnt betreiben und seit vielen Jahren ein Paar sind. Daher wissen die beiden: „Eine glückliche Beziehung ist kein Selbstläufer, daran müssen Unternehmerpaare ebenso arbeiten wie an ihrem Betrieb.“ Wer das nicht tue, riskiere nicht nur, dass die Beziehung in die Brüche geht. „Die Stabilität der Paarbeziehung ist auch entscheidend für den Erhalt des Unternehmens“, sagen Schmidt und Schröter. Doch was können Unternehmerpaare für ihre Beziehung tun?

Tipp 1: Regeln Sie, wie Sie zwischen Betrieb und Privatleben trennen
Morgens Geschäfts-, abends Ehepartner – diesen Rollenwechsel tagtäglich hinzubekommen, ist nicht einfach. „Sie sollten mit Ihrem Partner deshalb unbedingt eine Vereinbarung treffen, wie Sie als Paar Handwerksbetrieb und Privatleben trennen wollen“, betont Schröter. Wichtig sei, dass die Regeln zu Ihnen und Ihren Bedürfnissen passen. Beispielsweise könnte eine Vereinbarung wie folgt aussehen:

- Nach 20 Uhr wird zu Hause nicht mehr über den Betrieb gesprochen.
- Auf dem Sofa im Wohnzimmer hat die Arbeit grundsätzlich nichts zu suchen.
- In der Küche und beim Essen ist Familienzeit und wir sprechen nur über private Dinge.

Damit der Rollenwechsel abends beim Nach-Hause-Kommen einfacher gelingt, rät Schmidt: „Nachdem Sie einen Spaziergang zwischen Arbeit und Privatleben gemacht haben, ziehen Sie sich andere Kleidung an.“

Tipp 2: Nie im Schlafzimmer über den Betrieb reden
Laut Schröter sollte es für Unternehmerpaare ein No-Go sein, im Schlafzimmer über den Betrieb zu

sprechen: „Wenn beide gedanklich im Büro sind, findet Paarzeit nicht statt und das ist nicht gut für die Beziehung.“ Dem Coach zufolge sollten daher auch Sätze wie „Denk dran, morgen müssen wir uns dringend um die Materialbestellungen kümmern“ im Schlafzimmer tabu sein.

Tipp 3: Ist es im Betrieb stressig, sind Ausnahmen erlaubt
Es gibt Momente, in denen Ausnahmen in Ordnung sind. „Wenn Ihr Betrieb in einer wirtschaftlichen Schieflage ist, können Sie mit Ihrem Partner eine Abmachung treffen und den Fokus für eine begrenzte Zeit voll auf den Betrieb richten“, sagt Schröter. Damit das sowohl privat als auch beruflich funktioniert, seien allerdings zwei Dinge wichtig:

- 1 Sie müssen beide voll hinter der Entscheidung stehen, die Beziehung für eine Weile zurückzustellen. Wenn einer nur zähneknirschend zustimmt, führt das zu Unzufriedenheit und Sie brauchen eine andere Lösung.
- 2 Die Abmachung sollte zeitlich begrenzt sein – zum Beispiel auf zwei Wochen oder drei Monate. Die Frist sollten Sie dann fest im Kalender eintragen und nach Ablauf die getroffene Vereinbarung auf den Prüfstand stellen.

Tipp 4: Wer unzufrieden ist, muss das zeitnah ansprechen
Wenn einer unzufrieden ist, ist das nicht gut für die Beziehung. Daher besteht in solchen Fällen dringender Handlungsbedarf: „Sprechen Sie das Thema unbedingt zeitnah an und warten Sie nicht zu lange ab“, rät Schmidt. Schröter zufolge deutet Unzufriedenheit in der Regel darauf hin, dass in der Paarbeziehung eine bestehende Spielregel nicht beachtet wird oder eine wichtige Spielregel fehlt. „Dieses Problem werden Sie nur lösen, wenn Sie miteinander reden.“

Tipp 5: Regelmäßig Zeit als Paar verbringen
Wer frisch verliebt ist, verbringt am liebsten nur noch

Die Stabilität der Paarbeziehung ist auch entscheidend für den Erhalt des Unternehmens.

Heidrun Schmidt und Winfried Schröter, Paarberater

Zeit mit seinem Partner. Nach und nach nimmt dieser Wunsch bei den meisten Paaren ab. Damit die Beziehung funktioniert, bleibt es aber wichtig, sich regelmäßig Zeit füreinander zu nehmen. Schmidt empfiehlt Unternehmerpaaren deshalb, mindestens einmal in der Woche gemeinsam etwas zu planen: „Reservieren Sie dafür zum Beispiel einen Tisch in Ihrem Lieblingsrestaurant, wenn Ihnen ein festes Ritual wichtig ist.“ Abwechslung kann aber genauso gut sein: „Sie können Woche für Woche etwas anderes machen“, sagt Schmidt.

Unternehmerpaaren rät sie zudem, mindestens ein freies Wochenende pro Quartal gemeinsam zu planen: „Wichtig ist, dass Sie dann Zeit zu zweit verbringen – also ohne Kinder und Freunde.“

Tipp 6: Bei Regelverstößen die „Rote Karte“ zeigen
Regeln bringen Ihnen als Paar nur etwas, wenn Sie sich beide daran halten. „Wenn Sie einen Regelverstoß bemerken, sollten Sie Ihren Partner darauf aufmerksam machen“, sagt Schmidt. „Achten Sie darauf, dass Sie Ihren Partner nie schulmeisterlich zur Ordnung rufen.“ Sie empfiehlt Unternehmerpaaren, die Sache möglichst spielerisch anzugehen. Wer Fußball-Fan sei, könne seinem Partner bei Regelverstößen zum Beispiel symbolisch die Gelbe oder die Rote Karte zeigen. Alternativ können Sie aber auch vereinbaren, dass bei einem Verstoß zwei Euro für die gemeinsame Urlaubskasse fällig werden oder der Partner am nächsten Morgen Kaffee ans Bett bringen muss.

Tipp 7: Auf einen Notfallplan zurückgreifen, wenn der Streit eskaliert
Bei Ihnen hängt regelmäßiger Haussegen schief, weil Sie sich immer wieder über das gleiche Thema streiten? Heidrun Schmidt und Winfried Schröter empfehlen in solchen Fällen einen Notfallplan, der vier Schritte vorsieht:

- **Schritt 1:** Beenden Sie das Streitthema für eine bestimmte Zeit.
- **Schritt 2:** Ziehen Sie sich zurück und konzentrieren Sie sich auf das, was Ihnen guttut. So können Sie Ihre Wut abbauen und sich entspannen.
- **Schritt 3:** Überlegen Sie sich während der Auszeit, warum Sie sich mal in Ihren Partner verliebt haben. So richten Sie den Fokus auf die schönen Dinge in Ihrer Beziehung und kommen weg von den negativen Gedanken.

- **Schritt 4:** Überlegen Sie, was Sie Ihrem Partner Gutes tun können. Das sollte allerdings kein großes Geschenk sein, wie zum Beispiel eine teure Handtasche oder eine exklusive Uhr. Überlegen Sie sich lieber eine kleine Aufmerksamkeit für Ihren Partner. Das kann zum Beispiel eine Fußmassage sein, ein liebevoller Spruch auf einem Post-it, ein Blumenstrauß oder Sie besorgen die Liebessüßigkeit Ihres Partners.

„Eine Lösung für das Streitthema führen Sie auf diese Weise nicht herbei, die vier Schritte sorgen aber für eine Entspannung der Situation“, betont Schmidt. Erst dann sei es möglich, gemeinsam eine Lösung zu finden. „Wichtig ist, dass Sie sich dafür externe Hilfe holen“, sagt Schröter. Das müsse kein Coach oder Paarberater sein, auch Freunde und Bekannte oder ein Dienstleister könnten im Streitfall helfen. ANNA-MAJA LEUPOLD

• 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!

UWE HAMPEL

REDEANGST ÜBERWINDEN

Gelassen und sicher präsentieren

192 Seiten

ISBN 978-3-86910-671-7

€ 14,99 [D] · € 15,50 [A]

Dr. med. Dunja Voos

TRITT AUS DEM SCHATTEN DEINER ANGST

Tiefe Ängste verstehen, greifbar machen und überwinden

184 Seiten

ISBN 978-8426-4256-0

€ 22,00 [D] · € 22,70 [A]

Martina Eifmert

Arbeiten ohne Angst

Endlich frei von Ängsten, Blockaden und körperlichen Stress-Reaktionen im Beruf

200 Seiten

ISBN 978-8426-3124-3

€ 20,00 [D] · € 20,60 [A]

Überall erhältlich, wo es Bücher gibt und auf ...

www.humboldt.de

humboldt

...bringt es auf den Punkt.

Nie wieder sprachlos

Ihnen fällt es schwer, blöde Sprüche souverän zu kontern? Mit diesen Tricks passiert Ihnen das nie wieder.

Bei unfairen verbalen Angriffen fehlen Ihnen meist die Worte und später fallen Ihnen dann richtig gute Antworten ein? Mit diesem Problem sind Sie nicht alleine: „Menschen reagieren bei Angriffen meist instinktiv“, erläutert Kommunikationstrainer Jonas Leimann. Drei Verhaltensweisen seien in solchen Angriffssituationen typisch:

- **Variante 1:** Menschen sind so überrumpelt, dass sie erstmal mundtot sind und gar nichts sagen.
- **Variante 2:** Sie versuchen, aus der unangenehmen Situation zu flüchten, indem sie zum Beispiel weglaufen oder sich rechtfertigen.
- **Variante 3:** Sie schalten in den Angriffsmodus und holen direkt zum verbalen Gegenschlag aus.

So behalten Sie bei einem verbalen Angriff einen kühlen Kopf

„Wenn Sie schlagfertig auf einen Angriff reagieren möchten, dürfen Sie sich aber nicht von Ihren Instinkten leiten lassen“, sagt Leimann. Voraussetzung dafür sei jedoch, dass Sie sich erstmal aus der unangenehmen Situation befreien. Dafür hat der Kommunikationstrainer drei Tipps:

- 1 Machen Sie den Mund zu und sagen Sie erstmal gar nichts.
- 2 Holen Sie dann tief Luft, ohne dass Ihr Gesprächspartner das sehen und hören kann.
- 3 Und sagen Sie innerlich „Danke“.

„Auf diese Weise kontrollieren Sie den Impuls, sorgen für Entspannung und bleiben handlungsfähig“, erläutert Leimann. Erst dann sollten Sie auf den Angriff reagieren. Wie genau, das hängt von der Situation und Ihrem Ziel ab.

Trick 1: Die Frage-Technik

Ein Angriff muss kein Angriff sein. „Menschen verbinden mit Worten oft ganz unterschiedliche Dinge“, so Leimann. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, wie eine Aussage gemeint ist, empfiehlt der Kommunikationstrainer die Frage-Technik: „So finden Sie heraus, was Ihr Gegenüber Ihnen wirklich sagen möchte.“

Beispiel: Sie treffen einen Kollegen, den Sie schon länger nicht mehr gesehen haben. Er begrüßt Sie mit den Worten „Du bist aber dick geworden.“ Eine schlagfertige Reaktion könnte wie folgt lauten: „Was willst du mir damit sagen?“

Durch die Frage sind Sie automatisch erstmal aus der Schusslinie: „Ihr Gesprächspartner muss jetzt reagieren und sich erklären“, sagt Leimann. Möglicherweise erfahren Sie nun, dass sich Ihr Kollege einfach Sorgen um Sie macht und das einfach unglücklich formuliert hat.

Trick 2: Die Abgrenz-Technik

Mit der Abgrenz-Technik können Sie laut Leimann Gespräche abblocken, die Sie nicht führen wollen. „Das funktioniert besonders gut mit sogenannten Instant-Sätzen“, sagt der Kommunikationstrainer. Das sind allgemeine, aber höfliche Floskeln, die keine Angriffsfläche für eine Gegenreaktion bieten.

Beispiel: Bei der Morgenbesprechung erläutern Sie Ihrem Team anhand einer Powerpoint-Präsentation, wie Sie die Arbeitsprozesse im Betrieb umstrukturieren wollen. Plötzlich meldet sich ein Mitarbeiter zu Wort und sagt: „Sie haben auf der Folie Handwerk falsch geschrieben, das wird mit großem ‚H‘ geschrieben.“ Weil das für die neuen Arbeitsprozesse völlig unerheblich ist, wollen Sie keine große Diskussion. Sie antworten daher mit einem freundlichen, aber bestimmten „Vielen Dank für die Info“. Wenn Sie es humorvoll mögen, können Sie auch mit „Schande über mein Haupt“ reagieren.

Leimann zufolge lösen Sie mit der Abgrenz-Technik kein Problem: „Sie signalisieren Ihrem Gesprächspartner lediglich, dass Sie seine Aussage wahrgenommen haben, und beenden das Gespräch.“ Damit Sie dabei souverän wirken, empfiehlt der Kommunikationstrainer: Halten Sie unbedingt Blickkontakt und achten Sie auf eine aufrechte Körperhaltung – seien Sie klar und trotzdem freundlich.“

Trick 3: Sorgen Sie für ein Überraschungsmoment

Bei einem verbalen Angriff kann es laut Leimann helfen, wenn Sie für ein kurzes Überraschungsmoment sorgen: „Dadurch lenken Sie die Aufmerksamkeit um und unterbrechen das Gespräch für einen kurzen Moment.“

Zum Beispiel können Sie im Büro versehentlich Ihre Kaffeetasse umwerfen. „Dann kümmern sich erstmal alle um das verschüttete Getränk“, erläutert der Kommunikationstrainer. Er weist darauf hin, dass Sie mit dieser Methode kein Problem lösen: „Sie verschaffen sich aber Zeit zum Nachdenken.“

Sofern Sie keinen Kaffeebecher zur Hand haben, ist das nicht schlimm. Sie können alternativ auch einen Zollstock fallen lassen oder zum Handy greifen, um es auf lautlos zu stellen. Damit Sie im Gespräch souverän rüberkommen, ist nur eines wichtig: „Das Überraschungsmoment muss authentisch sein und bei jedem Angriff eine Kaffeetasse umzuwerfen, ist alles andere als souverän.“

Trick 4: Reagieren Sie mit absoluter Zustimmung

Ihnen haut jemand einen Satz wie „Sie haben überhaupt keine Ahnung von dem, was Sie da sagen“ um die Ohren? Das können Sie laut Leimann kontern, indem Sie mit absoluter Zustimmung reagieren. Das geht zum Beispiel mit folgender Formulierung, die Ihnen ganz selbstbewusst über die Lippen kommen muss: „Ja, das stimmt.“

„Wenn Sie schlagfertig auf einen Angriff reagieren möchten, dürfen Sie sich nicht von Ihren Instinkten leiten lassen.“

Jonas Leimann,
Kommunikationstrainer

Foto: wildanun - stock.adobe.com



Schlagfertig einen verbalen Angriff parieren: Das geht nur mit kühlem Kopf.

„Das ist ebenfalls ein krasses Statement“, betont der Kommunikationstrainer. Ihr Gegenüber dürfte dem wenig entgegenzusetzen haben, denn was sollte er auch antworten Das bedeutet: Sie grenzen sich ab und setzen einen Schlusstrich. „Das funktioniert allerdings nur, wenn Sie klar und selbstbewusst rüberkommen“, so Leimann.

Tipp: Wenn Sie Ihrem Gegenüber nicht zustimmen wollen, können Sie alternativ mit absoluter Ablehnung reagieren. Also beispielsweise mit den Worten „Nein, das stimmt nicht“.

Trick 5: Die Spiegel-Technik

Sie unterhalten sich mit einem Mitarbeiter und der sagt plötzlich zu Ihnen: „Chef, Sie machen gar nichts aus Ihrem Leben, Sie arbeiten ja nur.“ Das ist eine krasse Aussage. Aber was genau will Ihnen Ihr Mitarbeiter damit eigentlich sagen? „Das können Sie herausfinden, indem Sie die Aussage spiegeln“, sagt Leimann. Alles, was Sie dafür brauchen, ist eine Hypothese. Ob diese richtig oder falsch ist, spielt dem Kommunikationstrainer

zufolge keine Rolle. Ihrem Mitarbeiter könnten Sie zum Beispiel Folgendes antworten: „Machst du dir Sorgen um meine Gesundheit?“ Die Folge: Ihr Mitarbeiter muss reagieren und sich erklären. Und vielleicht erfahren Sie dadurch, warum Ihr Mitarbeiter diese Aussage gemacht hat.

Trick 6: Machen Sie Komplimente

Einen Angriff können Sie auch mit einem Kompliment kontern und Ihrem Gesprächspartner so den Wind aus den Segeln nehmen. „Damit das funktioniert, muss das Kompliment ehrlich und authentisch sein“, betont Leimann.

Sagt Ihnen zum Beispiel einer der Mitarbeitenden: „Chef, Sie haben wirklich immer unrealistische Ideen.“ Dann könnten Sie zum Beispiel wie folgt reagieren: „Danke! Ich finde es klasse, dass du dir Gedanken über unsere Projekte machst.“ Möglicherweise verrät Ihnen der Mitarbeiter dann sogar, wo er Probleme sieht und was Sie besser machen könnten. (AML)



Du brauchst mehr als eine Website

Um deine Ziele zu erreichen braucht es mehrere Kanäle. Website, Social Media und Google sind wichtige Kontaktpunkte zu deinen Kunden. Mit COCO kannst du deine Werbung an einem Ort gestalten und steuern. Und dabei noch mehr aus deiner Website machen! Das spart dir viel Zeit, Geld und Nerven!

- Werde online gefunden
- Präsentiere dich und dein Unternehmen
- Kommuniziere mit deinen Zielgruppen

Entdecke alle Funktionen und teste COCO einen Monat kostenlos:
handwerk.coco.one



Drei Fehler beim Belohnen Ihrer Mitarbeitenden

Extras spornen jeden zu Höchstleistungen an?
Im Prinzip ja – wenn Sie diese drei Fehler vermeiden!

Belohnungen können helfen, Ihr Team bei Laune zu halten und zu Höchstleistungen anzuspornen. Doch Achtung: Falsch eingesetzt können sie das Gegenteil zur Folge haben!



Fehler 1: Sie unterschätzen den Gewöhnungseffekt einer Belohnung

Man kennt es von sich selbst: An das Gute gewöhnt man sich schnell und hält es für normal. Das gilt auch für Ihr Team. „Egal, womit Sie Ihren Mitarbeitern eine Freude machen – Fitness-Gutschein, Obstkorb oder Sonderzahlung –, sie gewöhnen sich sehr schnell daran und halten das Benefit für selbstverständlich“, sagt Tobias Zulauf, Gründer der Uneq Consulting GmbH. Solche Extras sorgen zwar für ein gutes Grundgefühl, motivieren Ihre Mitarbeitenden aber nicht unbedingt dazu, besondere Höchstleistungen zu vollbringen.

„Um diesen Gewöhnungseffekt zu vermeiden, sollten Sie Belohnungen an die Leistung koppeln“, so Zulauf. Statt also beispielsweise eine Jahresprämie für alle auszuschütten, empfiehlt er, bei der Höhe das Engagement und die Qualität der Arbeit zu berücksichtigen.

Fehler 2: Sie verteilen Belohnungen nach Gutsherrenart

Bei Ihnen gibt's kein Extra ohne Leistung? Doch wie

„
Chefs dürfen lernen, wie man Mitarbeitenden mit Wertschätzung begegnet.

Tobias Zulauf,
Unternehmercoach

entscheiden Sie über die Höhe der Belohnung? Hier lauert der nächste große Fehler: Wenn Sie als Chef Belohnungen nach Gutdünken verteilen, können sich einzelne im Team ungerecht behandelt fühlen. Damit frustrieren Sie Ihre Mitarbeitenden, statt sie zu motivieren.

„Ein motivierendes Belohnungssystem braucht Vorbereitung und Transparenz“, betont Zulauf. Belohnungen sollten sich an nachvollziehbaren Kennzahlen orientieren. „Definieren Sie Aufgaben für jede Rolle im Betrieb – Geselle, Meister oder kaufmännische Mitarbeitende – und legen Sie fest, was eine besonders gute von einer durchschnittlichen Leistung unterscheidet“, sagt der Coach. Das könne in einem Punktesystem erfolgen. Jeder im Betrieb muss seine Aufgaben und die Beurteilungsgrundlagen kennen.

Um beispielsweise eine Jahresprämie zu zahlen, könnten Sie so vorgehen: „Sie vereinbaren mit jedem im Team einen Gehaltskorridor mit einem festen Grundgehalt und einer Zusatzleistung“, erläutert der Coach. „In einem Feedbackgespräch erläutern Sie, wie gut der Mitarbeitende seine Aufgaben erfüllt

hat, also wie viele Punkte er gemessen an den Bewertungskriterien erzielt hat.“ Erreicht ein Mitarbeitender überall zehn von zehn Punkten, erhält er die volle Zusatzleistung, bei acht von zehn Punkten sind es 80 Prozent. „Dadurch erreichen Sie Transparenz im System und können eine Belohnung auch begründet verweigern“, so Zulauf.

Transparenz-Tipp: Das 360-Grad-Feedback

Sie wollen und können nicht allein über die Leistung jedes Mitarbeitenden entscheiden? Dann ist vielleicht das 360-Grad-Feedback für Ihren Betrieb das Richtige. „Dabei bewertet nicht nur die Führungskraft die Leistungen des Mitarbeitenden, sondern auch Kollegen und der Mitarbeitende selbst“, erläutert Zulauf. Dabei dürfe klar sein, wer das Feedback gibt, die Bewertung selbst aber müsse vertraulich geschehen.

Der Vorteil: Sie bekommen zusätzliche Informationen über den Mitarbeitenden und über sein Selbstbild. Auch der Mitarbeitende kann seine eigene Wahrnehmung dem Feedback der anderen gegenüberstellen.

Fehler 3: Sie setzen ausschließlich auf Materielles

Materielle Belohnungen sind ein Mittel, Mitarbeitende an Ihren Betrieb zu binden und sie zu Leistungen anzuspornen. Doch das allein reiche nicht, ist Tobias Zulauf überzeugt: „Viele Führungskräfte sind ohne Lob durchs Arbeitsleben gegangen und es fällt ihnen schwer, Anerkennung zu äußern.“

Außerdem kommt auch hier der Gewöhnungseffekt ins Spiel, allerdings auf der anderen Seite: „Viele Chefs gewöhnen sich an die guten Leistungen ihres Teams und halten sie für selbstverständlich.“ Gelobt werde dann kaum noch.

„Chefs dürfen aber lernen, wie man Mitarbeitenden mit Wertschätzung begegnet“, betont Zulauf. Gehen Sie also mit offenen Augen durch Ihren Betrieb, nehmen Sie wahr, wo es etwas zu loben gibt, und äußern Sie dieses Lob. „Regelmäßig seine Anerkennung auszudrücken, hat zwei große Vorteile“, so der Coach. „Es gibt keinen Gewöhnungseffekt und es kostet Sie keinen Cent.“

KATHARINA WOLF

Foto: Uneq Consulting GmbH | Medienzunft Berlin - stock.adobe.com



Ihr Belohnungssystem ist ungerecht und intransparent? Dann frustrieren Sie Ihre Mitarbeitenden, statt sie anzuspornen.



Jetzt QR-Code
scannen und
mehr erfahren.

Genossenschaftlich heißt,
die regionale Wirtschaft
von morgen zu gestalten.
Morgen kann kommen.
Wir machen den Weg frei.

Wir sind die Bank mit der genossenschaftlichen Idee.
Mit uns fließt Geld aus der Region wieder in die Region.
Denn wir fördern Projekte und Unternehmen vor Ort.
So stärken wir die Wirtschaft und übernehmen Verantwortung
für die Region und die Menschen, die dort leben und arbeiten.



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, Reisebank.

vr.de/weser-ems



Gekommen, um zu bleiben

Freundlich begrüßen und dann den neuen Kollegen einfach mitlaufen lassen? Gelungenes Onboarding sieht anders aus.

Endlich ist die offene Stelle besetzt. Nun soll der neue Kollege möglichst schnell selbstständig arbeiten. Also ein kurzes Willkommen und ein Rundgang im Betrieb, das reicht – schließlich ist der Neue ja ausgebildete Fachkraft. Eine Woche mitlaufen und dann geht's los. So beschreibt Handwerks-Coachin Susanne Hasemann aus Hanstedt einen häufigen Einarbeitungsprozess im Handwerk. „Oft verläuft das Onboarding unstrukturiert, die neuen Mitarbeiter werden emotional nicht mitgenommen und zu schnell mit ihren neuen Aufgaben allein gelassen. Das funktioniert nicht.“ Denn selbst wenn der Neue ein erfahrener Geselle ist – im alten Betrieb war die Organisation anders oder das Material, liefen andere Prozesse oder wurde eine andere Software verwendet. „Die Einarbeitung braucht Zeit und Struktur“, so Hasemann und warnt: „Wer keinen funktionierenden Onboarding-Prozess hat, riskiert Abgangsquoten von 30 bis 40 Prozent.“ Gut strukturiert lasse sich Onboarding in vier Phasen einteilen.

Phase 1: Onboarding-Prozess erarbeiten
Der erste Schritt zum erfolgreichen Onboarding ist ein guter Prozess. Und der will vorbereitet sein. „Machen Sie sich klar, dass die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters letztlich wie ein Auftrag abläuft – und den würden Sie auch nicht ohne Vorbereitung angehen“, sagt Hasemann. Deshalb klären Sie vorab folgende Fragen:

- Was muss der Neue wann lernen und von wem?
- Wer wird Firmenpatte und wer kann diesen bei Ausfall vertreten?
- Welche Hilfsmittel brauchen wir dafür, zum Beispiel Video-Tutorials?



Je herzlicher sich der neue Mitarbeitende willkommen fühlt, desto kleiner das Risiko, dass er gleich wieder geht.

- Welche Arbeitsmittel braucht der neue Kollege?
- Wer muss über seine Ankunft wie weit im Voraus informiert werden?
- Wann planen wir Zeit für längere Gespräche ein, wer ist dabei und wie viele müssen wir führen?

Tipp: „Erstellen Sie eine umfangreiche Checkliste, am besten in Absprache mit allen, die am Onboarding beteiligt sind“, sagt Hasemann. „So stellen Sie sicher, dass nichts vergessen wird.“

Phase 2: Vorbereitung
„Die gute Vorbereitung im Betrieb ist der Grundstein dafür, dass sich der Neue willkommen fühlt“, sagt Hasemann. Also stellen Sie als Erstes sicher, dass alle wissen, dass ein neues Teammitglied kommt und ab wann. „Besonders wichtig ist, diejenigen vorzubereiten, die sich verstärkt um den Neuen kümmern sollen“, so die Unternehmercoachin. „Wie viel Zeit brauchen sie für die Einarbeitung? Passt das zu ihren aktuellen



Susanne Hasemann, Inhaberin von Litano Coaching

Projekten?“ Außerdem sollten Sie veranlassen, dass alles, was der Neue zum Arbeiten braucht, auch da ist – von der Arbeitskleidung bis zum eingerichteten Tablet. Zudem können Sie klären, ob Weiterbildungen nötig werden und diese schon planen. Die Zeit zwischen Vertragsunterzeichnung und erstem Arbeitstag können Sie außerdem zur Kontaktpflege nutzen. „Schreiben Sie per Mail oder Brief an Ihren neuen Mitarbeiter und signalisieren Sie, dass Sie sich auf ihn freuen. Zeigen Sie ihm, wer sein Ansprechpartner sein wird. Sie können auch ein kurzes Video aus dem Betrieb schicken“, so Hasemann. „Der positive Überraschungseffekt ist Ihnen sicher!“

Phase 3: Orientierung für den Anfang
Nun ist es so weit, der erste Arbeitstag ist da. „Bereiten Sie Ihrem neuen Teammitglied ein herzliches Willkommen!“, rät Hasemann. Der Unternehmenspatte sollte bereit sein und Zeit für eine erste Orientierung haben: Was ist wo im Betrieb, wer sind

die neuen Kollegen? „Eine Vorstellungsrunde, Ausprobieren der Werkzeuge oder Arbeitsmittel, Arbeitskleidung probieren und vielleicht ein erster Überblick über die kommenden Aufgaben“, beschreibt die Coachin die Aktivitäten des ersten Tages. Eine Mappe mit wichtigen Telefonnummern, Mail-Adressen und Abläufen vom Pausenzettel bis zum Urlaubsantrag hilft, ist aber nicht selbsterklärend. „Drücken Sie Ihrem Neuen nicht einen Haufen Zeug in die Hand und lassen ihn damit allein“, warnt Hasemann. „Dann ist er schnell überfordert und frustriert.“ Ob Sie ein Willkommensgeschenk als freundliche Geste überreichen, mit allen im Team ein kurzes Kennenlern-Frühstück veranstalten oder erstmal den Kollegen in die Whatsapp-Gruppe aufnehmen – wichtig ist, dass der Neue gut andocken kann. „Planen Sie auch am ersten Tag ein kurzes Feedbackgespräch ein“, so Hasemann. Wie ist der Neue angekommen, wie hat er sich gefühlt? Auch die kommenden Tage dienen der Orientierung: Wie sind die Abläufe im Betrieb? Welche Aufgaben werden künftig auf das neue Teammitglied warten? Welche Themen müssen dafür gemeinsam mit ihm erarbeitet werden? „Stellen Sie auch Ihre Unternehmenskultur vor und erklären Sie die wichtigen Werte im Betrieb“, sagt die Expertin.

Phase 4: Integration in der Probezeit
Ist der Neue gut angekommen, beginnt die Phase der Integration. „Jetzt kommt die Zeit, in der Sie das selbstständige Arbeiten des neuen Kollegen fördern“, sagt Hasemann. „Das bedeutet nicht, ihn zuschauen zu lassen und ihn dann mit den Aufgaben allein zu lassen. Besser ist es, ihn erste Aufgaben mit Unterstützung lösen zu lassen.“ Außerdem können Sie jetzt klären, welche Fortbildungen vielleicht noch gebraucht und organisiert werden können. Außerdem wichtig: Überprüfen Sie regelmäßig den Stand der Einarbeitung. Läuft alles nach Plan oder wird vielleicht für die Software mehr Zeit gebraucht als gedacht? „Jetzt sollten wöchentliche Feedback- und Zielsetzungsgespräche stattfinden, damit Ihr Einarbeitungsprozess nicht im Sande verläuft“, betont die Unternehmercoachin. „Stellen Sie dabei offene Fragen: Wie bist du angekommen? Wie kommst du mit deinen Aufgaben klar? Und nicht zuletzt: Welche Ideen hast du dazu? Vielleicht können auch Sie von dem Neuen noch etwas lernen.“

KATHARINA WOLF

„Onboarding ist eine lohnende Investition!“

Wenn bei Kinderreheatechnik Strehl ein neuer Mitarbeiter anfängt, gibt es ein Ritual: Das ganze Team kommt zu einer 30-minütigen Begrüßungsparty zusammen. Bei 30 Mitarbeitenden kostet das den Betrieb 15 Arbeitsstunden. „Für uns ist das eine wertvolle Investition“, sagt Geschäftsführer Björn Strehl. „Wir wollen mit unserem Onboarding so schnell wie möglich eine emotionale Bindung und Vertrauen aufbauen.“ Zudem sei nichts teurer, als nach einer frühen Kündigung die Suche wieder neu starten zu müssen. Doch Strehl geht es auch um Wertschätzung: „Wenn ein Mitarbeiter zu uns kommt, hat der sich bewusst für uns entschieden“, betont er. „Oft hat er sogar einen Job aufgegeben. Das wollen wir anerkennen.“ Deshalb beginnt der Onboarding-Prozess mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag. Über die Firmen-App truden erste Willkommensgrüße ein. Zum ersten Arbeitstag steht alles parat: Je nach

Arbeitsplatz findet das neue Teammitglied Werkzeug, Computer oder das Auto für den Außendienst vor. Einmal sei es passiert, dass die nötigen Arbeitsmaterialien nicht da waren, erinnert sich Strehl. „Das war mir richtig peinlich! Seitdem nutzen wir Checklisten.“ Jeder Neue bekommt einen Paten an die Seite gestellt; ein Handbuch erklärt, was man im Betrieb wissen muss. Monatliche Gespräche bis zum Ende der Probezeit sorgen für engen Kontakt und vertrauensvollen Austausch. Doch letztlich dauere es ein Jahr, bis ein neuer Kollege richtig angekommen sei, meint Strehl. „Eine intensive Zeit. Aber sie lohnt sich.“



Björn Strehl, Geschäftsführer Kinderreheatechnik Strehl

Foto: Strehl GmbH & Co KG/Bertram Solcher

AU per Telefon: Diese Regeln gelten!

Ab sofort können sich Arbeitnehmer krankschreiben lassen, ohne in eine Arztpraxis zu gehen. Doch es gibt mehrere Bedingungen.

Die telefonische Krankschreibung ist zurück. Seit dem 7. Dezember können sich Arbeitnehmer bei leichten Infekten bis zu fünf Tage krankschreiben lassen, ohne dafür persönlich einen Arzt aufsuchen zu müssen. Das hat der Gemeinsame Bundesausschuss von Ärzten, Krankenkassen und Kliniken beschlossen.

Allerdings ist die telefonische Krankschreibung an einige Bedingungen geknüpft:



Husten, Schnupfen, Heiserkeit? Bei einem leichten Infekt können sich Arbeitnehmer künftig wieder nach einem Telefonat mit dem Arzt krankschreiben lassen. Foto: alfa27 - stock.adobe.com

- Eine Video-Sprechstunde ist nicht möglich.
- Der Patient zeigt keine schweren Symptome.
- Der Patient ist in der Praxis bekannt.
- In einem Telefonat besprechen Arzt und Patient die Beschwerden. Daraufhin entscheidet der Arzt über eine Krankschreibung (telefonische Anamnesen).

Ist der Erkrankte nach fünf Tagen noch nicht wieder arbeitsfähig, muss er für eine Folgebescheinigung die Praxis persönlich aufsuchen. Im umgekehrten Fall – der Arbeitnehmer war für die Erst-AU in der Praxis – reicht für die Verlängerung ein Telefonat mit dem Arzt.

Arbeitgeber kennen dieses Verfahren schon aus der Corona-Zeit, wo es befristet galt. Nun gilt die Regelung dauerhaft, um Arztpraxen in Krankheitswellen zu entlasten. Ob das nötig ist, entscheiden die Praxen selbst. Ein Anspruch der Versicherten auf eine Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefon besteht nicht, betonte eine Vertreterin des Gemeinsamen Ausschusses. (KW)

Gelbe Seiten



Finde jetzt deinen Handwerker

Gelb gesucht, gut gefunden.

Entdecke über 3 Millionen Unternehmen deines Vertrauens auf gelbeseiten.de.

schlütersche Ihr Gelbe Seiten Verlag

Die Arbeitssicherheits-Trends 2024

Ob Arbeitsschuhe für Handwerker, die unter Hallux valgus leiden, oder Kleidung, die im Dunkeln ohne Batterie und Kabel leuchtet: Diese Neuheiten sollten Sie kennen.



Leichtere Schuhe, trockene Füße: Dafür soll ein neues Obermaterial für Schuhe sorgen.



Der Schuh nimmt Rücksicht auf die Problemzone: Der dehnfähige Bereich soll den Hallux valgus schonen.



Die Hardshelljacken aus der Bodyforce-Kollektion von Kübler haben einen körpernahen Schnitt.



Die Kleidung leuchtet im Dunkeln, wenn sie zuvor bei Tages- oder Kunstlicht aufgeladen wurde.

Schuh für Hallux-valgus-Geplagte

Hallux valgus – das ist eine Fehlstellung der Groß- zehe, bei der der innere Ballen besonders ausgeprägt ist. Für Betroffene kann das sehr schmerzhaft sein, vor allem wenn der Schuh an dieser Stelle drückt. Der Hersteller Baak hat mit dem Modell Sky einen Halbschuh der Klasse S1P auf den Markt gebracht, der speziell für Hallux-valgus-Geplagte entwickelt wurde. Die Besonderheit: Im Bereich des inneren Ballens ist der Schuh mit einem dehnfähigen Einsatz aus- gestattet, der für Entlastung sorgt. Dadurch werden Schmerzen „vermieden oder deutlich vermindert“, so der Hersteller.

Der Halbschuh ist in einem sportlichen Look gestaltet und erinnert dadurch an einen Sneaker. Trotzdem bietet er Handwerkern durch die Schutz- klasse Sicherheit. Laut Baak ist das Unisex-Model der Klasse S1P unter anderem durchtrittshemmend, mit einer öl- und benzinresistenten Sohle ausgestattet sowie für orthopädische Einlagen nach DGUV 112-191 zertifiziert. Erhältlich ist der Schuh in den Größen 35 bis 48 und in der Weite 11.

Sichtbarkeit im Dunkeln

Mit UC-ME hat Helly Hansen eine Kollektion entwi- ckelt, die für Sichtbarkeit und somit auch für Sicher- heit sorgen soll. Die Kleidungsstücke sind mit der sogenannten VizLite Dual Technologie ausgestattet. Diese Technologie soll die Kleidungsstücke selbst „in den dunkelsten Bedingungen sichtbar“ machen. Dem norwegischen ArbeitsbekleidungsHersteller zufolge funktioniert das wie folgt:

- An den Kleidungsstücken ist ein Tape ange- bracht. Es enthält phosphoreszierende Kristalle,

die UV-Energie absorbieren. Außerdem fun- gieren mikroskopisch kleine Glaskügelchen als Lichtreflektoren. Sie sorgen dafür, dass die Trä- ger bei „wenig oder gar keinem Licht“ gesehen werden.

- Das Band lässt sich unter natürlichem oder künstlichem Licht aufladen – zehn Minuten sollen ausreichend sein.

Nach Angaben von Helly Hansen werden bei der Technologie keine Kabel oder Batterien benötigt, das mache die Kleidungsstücke belastbar und langlebig.

Zur Kollektion gehören unter anderem wetterfeste Jacken und Hosen für die Baustelle, die bei bis zu 60 Grad gewaschen werden können. Auch isolierte Winterkleidung bietet der Hersteller in diesem Pro- gramm an.

Obermaterialtechnologie für trockene Füße

Gore-Tex ist für Funktionstextilien bekannt. Im Herbst hat das Unternehmen auf der A+A in Düssel- dorf eine neue Obermaterialtechnologie für robuste und wasserdichte Sicherheitsschuhe vorgestellt. Extraguard heißt sie und wird aktuell von vielen Sicherheitsschuhherstellern genutzt – zum Beispiel von Atlas und Elten.

Die Obermaterialtechnologie besteht laut Gore- Tex aus drei Lagen, die jeweils verschiedene Funk- tionen haben:

- Die **äußere Lage** ist demnach eine abriebfeste und robuste Schutzschicht.
- Die **zweite Lage** soll den Fuß vor Stoß- und Schlagbelastung schützen.



Arbeitskleidung für die Baustelle aus der UC-ME-Kollektion von Helly Hansen

- Die **dritte Lage** ist eine Konstruktionsinnenlage, die verhindern soll, dass Feuchtigkeit von außen über die Nähte in den Schaft eindringt.

Das Obermaterial soll im trockenen Zustand 40 Pro- zent leichter sein als Leder und auch bei Nässe bleibe es dauerhaft leicht, betont der Hersteller. Denn Feuchtigkeit dringe von außen maximal bis zur Konstruktionsinnenlage vor und werde von ihr abgehalten. Ein weiterer Vorteil des neuen Materials sei, dass die Schuhe schneller trocknen als Arbeits- schuhe aus konventionellen Obermaterialien. Zudem seien keine Pflegeprodukte nötig. Zur Reinigung rei- che das Abspritzen mit Wasser.

Vor Wind und Wetter geschützt

Mit der neuen Hardshelljacke aus der Bodyforce-Serie will der BekleidungsHersteller Kübler dafür sorgen, dass Handwerker trocken und komfortabel durch die kalte Jahreszeit kommen. Dem Anbieter zufolge ist sie aus wasserdichtem Gewebe hergestellt und verfügt über verschweißte Nähte. Damit erfülle die Jacke die Vorgaben der Wetterschutznorm EN 343 und schütze sicher gegen Niederschläge. Das Innenfutter sowie der hoch schließende Kragen sorgen für Wärme. Außer- dem lasse sich die Weite der Jacke an Kapuze, Jacken- und Ärmelsaum regulieren. Erhältlich ist die Jacke in verschiedenen Farben, zum Beispiel in Schwarz, Rot und Anthrazit. ANNA-MAJA LEUPOLD

Hallenbau

WIR SPIELEN FÜR SIE EINE TRAGENDE RÖLLE BIS INS DETAIL

www.stahlhallen-janneck.de

Zum Gewerbegebiet 23 49696 Molbergen T: 04475 92930-0

Anzeigenschluss

für die Ausgabe vom 15.03.2024 ist am 23.02.2024

Seminare

Schulung + Zertifizierung Kompetenzbildungsstätte Kälte – Klima – Elektro Wärmepumpen

Anton Tumbrägel 04441/6845 + 0171 60099770 www.kaelte-weiterbildung.de info@kaelte-weiterbildung.de

www.handwerk.com

Verkäufe

Treppenstufen-Becker

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage - dort finden Sie unsere Preisliste! Tel. 04858 1888900 www.treppenstufen-becker.de

Hier könnte

Ihre Anzeige stehen!

Rufen Sie mich an. Ihre Ansprechpartnerin:

Tanja Ehlerding Tel. 0511/8550-2647 ehlerding@schluetersche.de

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.

Abmahnung für Zeitungsbericht auf der Website?

Wer Texte und Bilder fremder Autoren, Fotografen oder Agenturen auf seiner Website veröffentlicht, riskiert teuren Rechtsstreit. So vermeiden Sie Ärger.

Die Presse liebt starke Handwerks-Persönlichkeiten: Ob sie engagiert eine Haltung vertreten, sich für Veränderungen einsetzen oder ein besonders modernes Unternehmen aufgebaut haben – Anlässe für eine Berichterstattung gibt es viele. Damit schaffen es Betriebe regelmäßig in lokale, regionale und bundesweite Tages- und Wochenzeitungen.

Scans und Screenshots teilen: Urheberrechtsverletzung

Der Wunsch liegt nahe, so ein Ereignis mit seinen Kunden, Geschäftspartnern und Followern zu teilen. Doch wer Zeitungsartikel zum Beispiel als Scan, Screenshot oder Foto, ohne zu fragen, auf die eigene Website stellt oder auf einem Social-Media-Kanal teilt, handelt sich leicht kostspieligen Ärger ein. Grund: Es handelt sich um eine Urheberrechtsverletzung.

Die Fachanwältin für Urheberrecht und Medienrecht Maike Bartlmae vertritt regelmäßig Mandanten, denen solche Urheberrechtsverletzungen vorgeworfen werden. Der Rechtsverstoß passiert meist aus Unwissenheit. Ein häufiger Denkfehler: Ein Bericht handelt von mir, zeigt ein Foto von mir, dann darf ich ihn auch auf meiner Website veröffentlichen. „Das ist falsch“, stellt die Anwältin klar. Die Rechtslage sei eine ganz andere: „Zeitungsartikel sind urheberrechtlich geschützte Sprachwerke; Fotos sind immer urheberrechtlich geschützt“, erläutert Bartlmae. „Ich darf Zeitungs- oder Online-Berichte daher, auch wenn sie mich betreffen, nicht einfach erneut veröffentlichen.“

Kleiner Fehler, große Kosten

Eine häufige Konsequenz solcher Verstöße sei, dass zum Beispiel Handwerksbetriebe, die einen Zeitungsbericht auf ihrer Website oder ihren Social-Media-Kanälen veröffentlichen, abgemahnt werden. „Der geschädigte Urheberrechtsinhaber kann die Unterzeichnung einer strafbewehrten Unterlassungserklärung verlangen und Schadensersatz fordern“, sagt Bartlmae. Zusätzlich werde man die entstandenen Kosten für die beauftragte Kanzlei tragen müssen. „Meist belaufen sich die Kosten für so einen Verstoß auf wenigstens 1.000 Euro. Sie können aber auch deutlich höher ausfallen“, erklärt die Fachanwältin. Wer Unterlassung und Zahlung verweigert, dem drohe ein gerichtliches Verfahren und eine weitere Steigerung der Kosten. Um Ärger zu vermeiden, sollten Handwerksbetriebe daher niemals, ohne zu fragen, Texte und Bilder aus Zeitungs- oder Online-Artikeln auf ihren digitalen Kanälen veröffentlichen.

Welche kostenlosen Möglichkeiten gibt es, Berichte über den eigenen Betrieb dennoch mit anderen zu teilen? Maike Bartlmae sieht zwei Optionen.

Rechtssicher teilen durch Verlinken

„Bei Online-Beiträgen kann ich auf den Online-Artikel verlinken“, erklärt Maike Bartlmae. Der EuGH hätte klargestellt, dass eine Verlinkung auf einen Beitrag keine neue Veröffentlichung darstellt und damit keine urheberrechtlich relevante Nutzung vorliegt. Verlinkungen funktionieren gut, wenn der Online-Artikel nicht hinter einer Bezahlschranke steckt. Ist er doch durch so eine Schranke geschützt, müsse man damit leben, dass er nur von Abonnenten des jeweiligen Online-Portals gelesen werden kann.

Um eine Verlinkung auf der eigenen Website schöner zu präsentieren, könne man beispielsweise eine kurze Zusammenfassung des Berichts schreiben. Zitate seien dabei eine Möglichkeit, um urheberrechtliche Einschränkungen teilweise zu umgehen. „Im Zitatrecht darf man Teile eines veröffentlichten Werkes durch Zitieren entnehmen, wenn es dem Zweck dient, sich inhaltlich mit dem Werk auseinanderzusetzen“, erklärt Bartlmae. In diesem Rahmen wäre zum Beispiel eine Nutzung der Artikelüberschrift und von Auszügen aus dem Text in einem Blogbeitrag oder Social-Media-Post möglich. Beispiel: „Gestern hat die XY-Zeitung über mich im



Meist belaufen sich die Kosten für so einen Verstoß auf wenigstens 1.000 Euro. Sie können aber auch deutlich höher ausfallen.

Maike Bartlmae, Fachanwältin

„Ich darf Zeitungs- oder Online-Berichte nicht einfach erneut veröffentlichen.“

Maike Bartlmae, Fachanwältin

Fotos: Stefanie Peters | Mario Hoesel - stock.adobe.com



Wer, ohne zu fragen, Zeitungs- oder Online-Artikel auf die eigene Website stellt, riskiert Abmahnung und Schadensersatzforderung.

Artikel „Was Handwerk stark macht“ berichtet. Im Artikel geht es um [...]. Schaut mal rein -> Link zum Original-Artikel.“

Erlaubnis vom Verlag einholen

Wer einen Artikel stattdessen vollständig nutzen will, werde nicht darum herumkommen, die Redaktion oder den Verlag schriftlich um Erlaubnis zu bitten. „Man sollte dann genau benennen, welchen Artikel man wofür nutzen will“, sagt Bartlmae. Die Erfolgsaussichten seien abhängig vom Verlag.

Wie wird ein Artikel im Fall einer Zustimmung korrekt veröffentlicht? „Man sollte alle Seitenelemente, die nicht Teil des

Artikels sind, herauschneiden oder unkenntlich machen“, rät die Rechtsanwältin.

Zusätzliche auf der Zeitungsseite veröffentlichte Elemente – zum Beispiel weitere redaktionelle Artikel, eine Werbeanzeige oder Ähnliches – sollten Betriebe nicht auf ihren Online-Kanälen veröffentlichen. DENNY GILLE



Musterschriften zum Download: Als Formulierungshilfe könnten Betriebe beispielsweise folgendes Musterschreiben der Fachanwältin für Urheberrecht und Medienrecht nutzen. Kurzlink: svg.to/muschrrred



Der Newsletter informiert mich regelmäßig dienstags und donnerstags über wichtige Themen wie Steuern, Personal und Digitalisierung.

Dirk Evers,
Evers-Bau-Tischlerei GmbH,
Braunschweig



Jetzt anmelden!



handwerk.com/newsletter

Transporter mit Pkw-Vibes

Neuaufgabe des Erfolgs-Transporters Transit Custom. Ford verspricht viel Praktikabilität und Pkw-Nähe – und damit nicht zu viel.

Zwei Radstände und viele Varianten, dazu neue Assistenten und erstmals ein Elektroantrieb – mit der zweiten Generation des Transit Custom will Ford weiter an der Spitze des Ein-Tonnen-Segments fahren. Schmalere Scheinwerfer, eine um 13 Prozent verbesserte Aerodynamik und die um sechs Zentimeter geschrumpfte Höhe (Stichwort Parkgaragen) sind äußere Kennzeichen des neuen Transit Custom.

Im Interieur wird der Transporter deutlich digitaler. Das Infotainmentsystem Sync 4 (13-Zoll-Monitor, kabelloses Apple Carplay und Android Auto) ist Serie, das Online-Navi kostet 600 Euro (alle Preise netto zzgl. USt.). Auch Digitalinstrumente sind dabei (zunächst sieben Zoll, im zweiten Halbjahr 2024 auch zwölf Zoll groß). Pfiffig: Für mehr Platz in der Kabine wanderte der Beifahrerairbag ins Dach, das Lenkrad lässt sich im Mobile-Office-Paket für 580 Euro zum Arbeits- oder Pausentisch umklappen.

Vier Karosserien bietet Ford für den Transit Custom. Neu neben Kasten, Doppelkabine und Kombi ist ab 2024 der Multicab. In der Mischung aus Kasten und Doppelkabine werden aus drei Sitzplätzen in Reihe zwei derer zwei, dafür verlängert sich der Stauraum links für lange Transportgüter bis zum Fahrersitz. Die Schiebetür rechts ist immer Serie, im Multicab ist sie auch links Standard. Hinten gibt es serienmäßig in der Regel Flügeltüren, je nach Modell aber auch die Heckklappe (sonst 100 Euro).

Erstmals mit Elektroantrieb

Diesel, Plug-in-Hybrid (ab Frühjahr 2024) oder erstmals Elektromotor (ab Sommer 2024) lauten die Antriebsalternativen im neuen Transit Custom:

- Der 2,0-Liter-Diesel liefert 110, 136, 150 oder 170 PS, je nach Leistung Sechs-Gang-Handschaltung oder Acht-Gang-Automatik (teils optional); Allrad optional für 136 oder 170 PS.
- Der Plug-in-Hybrid: 233 PS Systemleistung, Frontantrieb, stufenlose Automatik und maximal 56 Kilometer rein elektrische Fahrt.
- Der Elektroantrieb: 136 oder 219 PS, Hinteradantrieb, bis zu 337 Kilometer Reichweite; Ladeleistung 11 (AC) oder 125 kW (DC); Wärmepumpe und 2,3-kW-Steckdose Serie, bis zu 2,3 Tonnen Zuglast.



5,8 bis 6,8 Kubikmeter Ladung fasst der Transit Custom als Kastenwagen – je nach Fahrzeuglänge.



Neuer Transit Custom von Ford: Transporter mit Pkw-ähnlichem Fahrverhalten und trotzdem viel Praxistauglichkeit

Pkw-ähnliches Fahren

Möglichst Pkw-nah soll sich der Transit Custom fahren, formuliert Ford. Ziel erreicht, sagen wir nach der ersten Tour mit dem Kasten L1 mit 150 PS und Handschaltung sowie 400 Kilogramm Ballast im Laderaum. Tatsächlich fährt sich der Transporter wie von den Entwicklern gewünscht, Lenkung und Fahrwerk (mit neuer Einzelradaufhängung hinten) erreichen auch praktisch Pkw-Niveau. Das Getriebe arbeitet ebenfalls äußerst geschmeidig.

Der Motor ist – wie das gesamte Auto – auch bei hohen Drehzahlen sehr leise. Allerdings gehört er

4
KAROSSERIEN und zwei Radstände bietet Ford für den neuen Transit Custom an.

nicht zu den elastischsten Vertretern seiner Zunft. Bei niedrigeren Drehzahlen geht kaum was, selbst wenn man das Gaspedal voll durchtritt. Erst bei höheren Touren wird der Custom agiler. Mit 8,5 Litern im Praxisverbrauch (Bordcomputer) kann der Ford auch angesichts der Beladung im Frachtabteil bei der Effizienz gut mithalten. Wir sind in der Langversion der Pkw-Variante Tourneo auch den stärkeren 170-PS-Diesel gefahren. Unser Urteil: Den braucht man nicht unbedingt, so groß ist die Leistungs- und Dynamik-Differenz nicht. Auch hier lag der Verbrauch laut Bordcomputer bei 8,5 Litern.

Zweites Halbjahr 2024: Delivery Assistant

Zu haben ist der kurze Kasten ab 35.550 Euro, mit langem Radstand starten die Preise bei 36.550 Euro. Je nach Karosserie hat Ford für den Transit Custom bis zu fünf Ausstattungslinien geschnürt: Basis, Trend, Trial, Limited und Sport. Den Multicab liefert Ford ausschließlich als Trend, der Kombi verzichtet auf die Linie Sport.

Nützlich: Zum einen ist auch der Transit Custom in die Ford-Pro-Welt mit ihren Digital- und Telematik-Services eingebunden. Zum anderen feiert im neuen Ford Transit Custom ein sehr nutzfahrzeugspezifisches Assistenzsystem Premiere: Mit dem Delivery Assistant (ab zweitem Halbjahr 2024) will Ford je Auslieferung 20 Sekunden Zeit sparen, indem das System automatisch die Handbremse anzieht, den Motor stoppt, die Fenster schließt, den Warnblinker aktiviert und das Auto verschließt. **CHRISTIAN FREDERIK MERTEN**

Ford Transit Custom

- **Segment:** Mittelgroßer Transporter
- **Karosserien:** Kastenwagen, Doppelkabine, Multicab, Kombi
- **Längen (2) | Höhe (1):** 5.050 und 5.450 mm | 1.968–1.983 mm
- **Diesel:** 110–170 PS | 7,2–8,5 l | 190–224 g CO₂ | ab 35.550 Euro
- **Plug-in-Hybrid:** 233 PS | 1,6–9,2 l + 19,6–36,3 kWh | 37–211 g CO₂ | ab 44.600 Euro (Emissionen beziehen sich auf den Kombi)
- **Max. Ladeleistung PHEV (AC/DC):** 3,6 / - kW
- **Min. Ladezeit PHEV (AC/DC):** 3:30 / - h
- **E-Reichweite Plug-in-Hybrid:** 56 km
- **Ladevolumen:** 5,8–6,8 m³
- **Zuladung:** 0,9–1,35 Tonnen
- **Anhängelast:** max. 2,5 Tonnen

Verbrauch, Emissionen und Reichweiten nach WLTP; Preise netto zzgl. USt.



Der 13-Zoll-Touchscreen ist immer Serie im Transit Custom, 12-Zoll-Digitalinstrumente reicht Ford erst im zweiten Halbjahr 2024 nach (im Bild: 7-Zoll-Digitalinstrumente).



Im Mobile-Office-Paket für 580 Euro lässt sich das Lenkrad des Transit Custom zum mobilen Schreibtisch verwandeln.



Ab Sommer 2024 bietet Ford den Transit Custom erstmals auch vollelektrisch an.

Verboten: Rückwärts in der Einbahnstraße

Ein paar Meter zurücksetzen, um an eine Parklücke zu kommen, ist in einer Einbahnstraße nicht erlaubt. Zwei Ausnahmen gibt es jedoch.

Der Fall: Eine Frau war mit ihrem Auto in einer Einbahnstraße auf der Suche nach einem Parkplatz. Als neben ihr ein Wagen signalisierte, jetzt ausparken zu wollen, setzte sie ein paar Meter zurück, um die Straße

freizumachen und dann selbst einzuparken. Dabei übersah sie, dass hinter ihr ein Auto stand, und kollidierte mit ihm. Der Fahrer dieses Wagens wollte den kompletten Schaden ersetzt bekommen. Die Frau sei

schließlich in einer Einbahnstraße rückwärts gefahren. Der Rechtsstreit ging bis zum Bundesgerichtshof (BGH).

Das Urteil: Der BGH gab dem Kläger Recht. Grundsätzlich sei das Rückwärtsfahren in einer Einbahnstraße verboten. Es gebe lediglich zwei Ausnahmen:

- rangieren, um in eine Parklücke zu fahren und
- rückwärts aus einer Einfahrt kommend in die Einbahnstraße einbiegen.

Die Frau hätte in diesem Fall einmal um den Block fahren müssen, um die dann freie Parklücke zu erreichen, so die Richter. **(kw)**



Einbahnstraße heißt, es darf nur in eine Richtung gefahren werden – auch bei der Parkplatzsuche. Das stellte jetzt Deutschlands oberstes Zivilgericht klar.

BGH: Urteil vom 10. Oktober 2023, Az. ZR 287/22

IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern
129. Jahrgang

Herausgeber:
Schlütersche Fachmedien GmbH
Ein Unternehmen der Schlüterschen Mediengruppe
Postanschrift: 30130 Hannover
Adresse:
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover
Tel. 0511 8550-0
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
(verantwort. f. Kammerseiten)
Braunschweig-Lüneburg-Stade:
Astrid Bauerfeld
Hannover: Peter Karst
Hildesheim-Süd niedersachsen:
Ina-Maria Heidmann
Magdeburg: Burghard Grupe
Oldenburg: Heiko Henke
Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim:
Sven Ruschhaupt
Ostfriesland: Jörg Frerichs

Verkauf:
Tanja Ehlerding
(Anzeigenleiterin)
Tel. 0511 8550-2647
tanja.ehlerding@schluetersche.de
Anna Dau
(Regionalverkauf Braunschweig-Lüneburg-Stade,
Hannover, Hildesheim-Süd niedersachsen,
Magdeburg)
Tel. 0511 8550-2484
anna.dau@schluetersche.de

Kai Burkhardt
(Key Account Manager Automotive)
Tel. 0511 8550-2566
kai.burkhardt@schluetersche.de

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:
Mediadaten 2024
Druckunterlagen:
anzeigendaten-ndh@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-2522
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.

LED-Lichtplanung für Betriebe

Arne Bartels produziert modulare LED-Leuchten, übernimmt für Kunden die Lichtplanung – und installiert die kosten-sparende Technik. Nun sucht er Partner.

Weniger Energie verbrauchen, dabei Kosten sparen und nachhaltig agieren – dieses Ziel verfolgt Arne Bartels für seine Kunden seit mehr als zehn Jahren. Seit 2013 entwickelt er unter der Marke „Greenius“ LED-Leuchtmittel und erneuert damit Beleuchtungsanlagen von Gewerbe-, Industrie- und Handwerksunternehmen.

„Das Thema Leuchtmittel begleitet mich beruflich schon länger. Mit meiner Selbstständigkeit wollte ich mich voll auf die Weiterentwicklung von gewerblich genutzten LEDs konzentrieren“, sagt der gelernte Produktionstechniker und Kommunikationswirt. Im Keller seines Wohnhauses in Lüneburg sei er damals gestartet.

Modularer Aufbau vermeidet Elektro-schrott

Der besondere Ansatz von Greenius: Die Leuchtmittel sind so aufgebaut, dass bei dem Defekt einer Komponente – wie zum Beispiel des Treibers – nicht das gesamte Produkt ersetzt werden muss. „Diesen modularen Ansatz verfolgen wir schon lange für viele unserer Produkte“, betont Arne Bartels. Durch die Anpassung einzelner Komponenten könne er außerdem flexibel auf Kundenwünsche und Projekte eingehen.

Dass Greenius mit diesem Konzept eine Nische gefunden hat, die bei Gewerbe- und Industriekunden beliebt ist, zeige die Nachfrage: 2016 ist das Unternehmen deshalb nach Bardowick in ein Gebäude mit mehr Büro- und Lagerfläche umgezogen.



Bringt das Licht dahin, wo es gebraucht wird: Arne Bartels will mehr Betriebe und Gewerbetunden mit sparsamer LED-Licht-technik ausstatten.

Foto: Martina Jahn

Vorteile von LED-Technik sinnvoll einsetzen

Bartels begeistert an den LED-Leuchtmitteln nicht nur die Langlebigkeit und das Energieeinsparpotenzial, sondern auch die Tatsache, dass man die Lichtquelle „gezielt dahin ausrichten kann, wo man das Licht braucht“. Deshalb verfolgt Greenius den Ansatz: Erst planen, dann handeln. „Manchmal stellt sich bei der Bestandsaufnahme heraus, dass in einem Raum weniger Leuchtmittel gebraucht werden. In anderen Unternehmen sehen wir, dass das Licht gar nicht da ist, wo es eigentlich benötigt wird – beispielsweise in Lagerbereichen“, berichtet er.

Greenius erstellt auf Wunsch auch eine Wirtschaftlichkeitsrechnung für das neue Licht-

„Den modu-laren Ansatz verfolgen wir für viele unse-rer Produkte.“

Arne Bartels,
Unternehmer

konzept. Darin legt der Betrieb seinen Kunden dar, wie viel Geld sie mit moderner Lichttechnik sparen können und ab wann sich die Investition amortisiert.

Hersteller und Handwerker

2019 hat Bartels gemeinsam mit Elektromeister Marcel Schütt einen eigenen Elektroinstallationsbetrieb gegründet. „Wir haben damit auf die steigende Nachfrage nach Installationen unserer Leuchten reagiert“, begründet er die Entscheidung. Mittlerweile beschäftigen sie zwei weitere Handwerker.

Mit dem Einstieg in das Elektrohandwerk ging für Bartels noch eine andere Tür auf: Greenius bietet

mittlerweile auch anderen Elektrobetrieben an, die Lichtplanung für sie zu erstellen. Dafür bekommen die Planer in Bardowick Daten, wie beispielsweise Laden- oder Hallenpläne der Kunden. Der Vorteil für die Partnerbetriebe: Sie kaufen die LED-Produkte ohne Zwischenhändler bei Greenius ein, verkaufen sie ihren Kunden weiter und übernehmen die Montage und Abrechnung selbst.

Da sich bislang nicht viele Elektrobetriebe auf das Thema Beleuchtung spezialisiert haben, sieht Bartels in dieser Kooperation großes Potenzial: „Die Betriebe profitieren, weil sie innovative Lichtkonzepte anbieten, und ihre Kunden können Geld und Energie sparen“, sagt Bartels. MARTINA JAHN

NAMEN UND NACHRICHTEN

Herausforderungen für 2024

Auch im neuen Jahr fordert die Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN) die Politik auf, mit ihren Entscheidungen für Verlässlichkeit und Planbarkeit im Handwerk zu sorgen. Handwerksbetriebe und die gesamte Wirtschaft brauchen in diesen Zeiten „wettbewerbsfähige Energiepreise, ein faires und transparentes Steuersystem, bürokratische Entlastungen verbunden mit einer konsequenten Digitalisierung“, betont der LHN-Vorsitzende Eckhard Stein. Zudem sei „die Sicherung von Bildungsstandards und -möglichkeiten von maßgeblicher Bedeutung“.

Auf Landesebene hätten die Handwerkskammern im Dialog mit der Politik zwar einige Erfolge erzielt, wie beispielsweise die Weiterführung der Meisteranerkennungs- und der Meistergründungsprämie sowie die geplante Anpassung der Niedersächsischen Bauordnung. Dennoch werde Wirtschaftspolitik zu oft aus Sicht der Industrie gesehen. Die Bedürfnisse der Handwerksbetriebe müssten auch 2024 noch stärker in den Fokus rücken, fordert Stein. (JA)

Export-Erfolge werden geehrt

Handwerksbetriebe, die sich auch auf ausländischen Märkten behaupten, können sich für den Niedersächsischen Außenwirtschaftspreis 2024 bewerben. Vergeben wird jeweils ein Preis für kleine und mittlere Unternehmen und für große Unternehmen. Die drei Nominierten in den beiden Kategorien erhalten einen Imagefilm über ihren Betrieb und können damit ihre öffentliche Wahrnehmung stärken. Die Filme werden bei der Preisverleihung am 24. April 2024 gezeigt und den Betrieben im Anschluss zur Verfügung gestellt. Verliehen wird der Preis vom Niedersächsischen Wirtschaftsministerium. Die Bewerbungsfrist endet am 21. Februar 2024. (JA)

Bewerbungen: svg.to/awp2024

Staatspreis: Bewerbungen bis 15. Mai

Der Staatspreis für das gestaltende Handwerk geht in eine neue Runde: Kunsthandwerker, Gestalter, Designer aus Niedersachsen können sich bewerben.

Verliehen wird der Niedersächsische Staatspreis für das gestaltende Handwerk zwar erst im Januar 2025. Doch die Bewerbungsphase läuft bereits und endet am 15. Mai 2024.

Staatspreis für Selbstständige

Der Staatspreis ist mit 7.000 Euro dotiert und wird nur an selbstständig tätige gestaltende Handwerker oder Kunsthandwerker verliehen. Bewerber für diesen Preis müssen über eine abgeschlossene Ausbildung in einem gestaltenden Handwerk oder einen vergleichbaren Fachhochschulabschluss verfügen. Zum Zeitpunkt der Bewerbung müssen Bewerber in Niedersachsen arbeiten und leben.

Förderpreise für junge Kreative

Zwei Förderpreise – je mit 4.000 Euro dotiert – sollen herausragend kreativ gestaltende Handwerker fördern. Das Höchstalter für die Bewerber liegt bei 35 Jahren. Auch sie müssen die Ausbildungsvoraussetzungen wie die Staatspreis-Bewerber erfüllen und müssen in Niedersachsen leben und arbeiten. Eine



Foto: Thorben Heuer

Für seine Thermobecher aus Limoges-Porzellan wurde Thorben Heuer 2022 mit dem Förderpreis ausgezeichnet.

Selbstständigkeit ist jedoch keine Voraussetzung für die Bewerbung.

Die Planung und Durchführung des Wettbewerbs erfolgt durch die Handwerksform Hannover. (JA)

Infos zur Bewerbung: www.handwerksform.de



Es gibt immer was zu tun.



Alles fürs Handwerk

WERDE AUCH DU PROFIKUNDE.

VORTEILE FÜR PROFIS WIE DICH.

- persönliche Ansprechpartner
- Flexible Bezahlung mit Kauf auf Rechnung
- Vorbestellservice und schnelle Profi-Kasse
- große Sortimentsauswahl auf Lager und online

Informiere Dich beim ProfiTeam im Markt oder unter hornbach-profi.de





Markus Nacke,
Hauptgeschäftsführer der
Kreishandwerkerschaft Vechta



Die Vollversammlung ist ein zentrales Gremium zur Interessenvertretung des Handwerks!

Herr Nacke, warum sollten sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus dem Handwerk in der Vollversammlung engagieren?

Markus Nacke: Das regionale und überregionale Handwerk aktiv mitgestalten und weiterentwickeln, welcher Vollbluthandwerker möchte das nicht. Die Wahlen zur Vollversammlung der Handwerkskammer Oldenburg stehen an und genau dieses Gremium bietet Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Chance, die Zukunft ihres Handwerks zu formen.

Die Vollversammlung ist ein zentrales Gremium zur Interessenvertretung des Handwerks. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können hier ihre Anliegen und Anliegen ihrer Branche auf politischer Ebene vertreten. Sie können sich für eine wettbewerbsfähige wirtschaftliche Umgebung, faire Regelungen und Förderungen einsetzen. Außerdem haben Sie die Möglichkeit Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote mitzugestalten und das Image des Handwerks zu stärken. Bringen Sie sich und Ihre Ideen ein, um Ihr Handwerk nach vorne zu bringen.

Kontakt: Markus Nacke, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Vechta, Tel. 04441 941-126 oder Mail nacke@handwerk-vechta.de

Foto: Kreishandwerkerschaft Vechta

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Mitglieder der Vollversammlung der Handwerkskammer Oldenburg

I.
Der Vorstand der Handwerkskammer Oldenburg hat mit Beschluss vom 09.11.2023 gemäß § 1 der Wahlordnung für die Wahlen der Mitglieder der Vollversammlung der Handwerkskammern (Anlage C zum Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. November 2022 (BGBl. I S. 2009) geändert worden ist, bestimmt, dass die Wahl am **Freitag, den 26. April 2024** stattfindet. Der Vorstand hat zur Wahlleiterin Frau Regierungsdirektorin Kristine Lampe-Dreyer und zum stellvertretenden Wahlleiter Herrn Oberregierungsrat Helge Peter Ippensen, beide Amt für Regionale Landesentwicklung Weser-Ems, bestellt.

Oldenburg, den 09.11.2023, Handwerkskammer Oldenburg
Eckhard Stein (Präsident), Heiko Henke (Hauptgeschäftsführer)

II.
Die Wahlleiterin veröffentlicht die nachfolgende **Bekanntmachung:** Nach §§ 5,6 der Satzung der Handwerkskammer Oldenburg sind 39 Mitglieder der Vollversammlung, und zwar 26 selbstständige Handwerker von Betrieben der Anlage A (zulassungspflichtige Handwerke), der Anlage B1 (zulassungsfreie Handwerke) sowie der Anlage B 2 (handwerksähnliche Gewerke) und 13 Arbeitnehmervertreter sowie für jedes ordentliche Mitglied mindestens ein Stellvertreter derselben Gewerbegruppe zu wählen. Die Mitglieder der Vollversammlung und ihre Stellvertreter werden durch Listen in allgemeiner, gleicher und geheimer Wahl gewählt. Wählbar als Vertreter des zulassungspflichtigen Handwerks sind gemäß § 97 der Handwerksordnung (HwO)

- 1) die wahlberechtigten natürlichen Personen, sofern sie
 - a) im Bezirk der Handwerkskammer seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung ein Handwerk selbstständig betreiben,
 - b) die Befugnis zum Ausbilden von Lehrlingen besitzen,
 - c) am Wahltag volljährig sind,
- 2) die gesetzlichen Vertreter der wahlberechtigten juristischen Personen und die vertretungsberechtigten Gesellschafter der wahlberechtigten Personengesellschaften, sofern
 - a) die von ihnen vertretene juristische Person oder Personengesellschaft im Bezirk der Handwerkskammer seit mindestens einem Jahr ein Handwerk selbstständig betreibt und
 - b) sie im Bezirk der Handwerkskammer seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung gesetzliche Vertreter oder vertretungsbe-rechtigte Gesellschafter einer in der Handwerksrolle eingetra-

genen juristischen Person oder Personengesellschaft und am Wahltag volljährig sind. Entsprechendes (Punkt 1 und 2) gilt für die Vertreter der zulassungs-freien Handwerke und handwerksähnlichen Gewerbe. Wählbar zum Vertreter der Arbeitnehmer in der Vollversammlung sind gemäß § 99 der Handwerksordnung die wahlberechtigten Arbeitnehmer im Sinne des § 90 Abs. 2 HwO, sofern sie

1. am Wahltag volljährig sind,
2. eine Gesellenprüfung oder eine andere Abschlussprüfung abge-legt haben oder, wenn sie in einem handwerksähnlichen Betrieb beschäftigt sind, nicht nur vorübergehend mit Arbeiten betraut sind, die gewöhnlich nur von einem Gesellen oder einem Arbeitnehmer ausgeführt werden, der einen Berufsabschluss hat.

Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit zur Beklei-dung öffentlicher Ämter oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt. Der Handwerkskammerbezirk bildet den Wahlbezirk. Gemäß § 7 der Wahlordnung für die Wahlen der Mitglieder der Voll-ver-sammlung der Handwerkskammern fordere ich hiermit zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Wahlen der Vollversammlungsmitglieder der Handwerkskammer Oldenburg auf. Die Wahlvorschläge gelten nach § 3 der Wahlordnung für den Wahlbe-zirk; sie sind getrennt für die Wahl der Vertreter des selbstständigen Handwerks und handwerksähnlichen Gewerbes einerseits und für die Wahl der Vertreter der Gesellen und anderen Arbeitnehmer mit abge-schlossener Berufsausbildung andererseits in Form von Listen einzu-reichen und müssen die Namen von so vielen Bewerbern enthalten, als Mitglieder und Stellvertreter in dem Wahlbezirk zu wählen sind. Die Wahlvorschläge müssen spätestens bis **zum 22. März 2024 um 13 Uhr** bei der Wahlleiterin unter folgender Anschrift eingegangen sein: **Anschrift: Wahlleiterin Frau Regierungsdirektorin Kristine Lampe-Dreyer, Wahlbüro c/o Handwerkskammer Oldenburg, Theaterwall 30, 26122 Oldenburg**

In den Wahlvorschlägen sind die Bewerber mit Vor- und Zunamen, Beruf, Wohnort und Wohnung so deutlich zu bezeichnen, dass über ihre Person kein Zweifel besteht.

In gleicher Weise sind für jedes einzelne Mitglied der/die Stellvertreter deutlich zu bezeichnen, so dass zweifelsfrei hervorgeht, wer als Mitglied und wer als erster bzw. weiterer Stellvertreter vorgeschlagen wird. Der Stellvertreter muss derselben Gewerbegruppe wie das Mitglied ange-hören. Die zu wählenden Mitglieder der Vollversammlung müssen den Gewerbegruppen, die in § 5 der Satzung der Handwerkskammer Oldenburg und den Anlagen zur HwO aufgeführt sind, wie folgt angehören:



Dorothee Koch, Regionsgeschäftsfüh-
rerin des Deutschen Gewerkschaftsbun-
des (DGB) Oldenburg-Ostfriesland



Starkes Handwerk nur durch gute Mitbestimmung!

Frau Koch, warum sollten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Handwerk in der Vollversammlung engagieren?

Dorothee Koch: Starkes Handwerk nur durch gute Mitbestimmung: Das Handwerk ist stark, weil ungezählte Handwerkerinnen und Handwerker sich für gute Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzen. Die Handwerkskammer vertritt nicht nur die Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sondern auch die der Gesellinnen und Gesellen, anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung und von Auszubildenden. Arbeitneh-merinnen und Arbeitnehmer sitzen als demokratisch gewählte Vertreter in der Vollversammlung und weiteren Gremi-en der Selbstverwaltung und gestalten mit. Ihr Einfluss, ihre Fachkompetenz und Kreativität sind gefragt, sie wissen, wo der Schuh drückt, was in Zukunft verbessert und verändert werden muss. In der Selbstverwaltung des Handwerks arbeiten einige Tausend Arbeitneh-mervvertreterinnen und -vertreter, sie stärken mit ihrer Arbeit jeden Tag die Mitbestimmung. Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich weiter für dieses herausragende ehrenamtliche Engagement ein!

Kontakt: Dorothee Koch, Regions-geschäftsführerin DGB Oldenburg-Ostfriesland, Tel. 0441 21876-11 oder Mail dorothee.koch@dgb.de

Foto: DGB

SELBSTSTÄNDIGE:

A	Gewerbe gemäß Anlage A:	
I	Gruppe der Bau und Ausbau Gewerke (Maurer und Betonbauer, Ofen- und Luftheizungsbauer, Zimmerer, Dachdecker, Straßenbauer, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Brunnenbauer, Steinmetzen und Steinbildhauer, Stuckateure, Maler und Lackierer, Gerüstbauer, Schornsteinfeger, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Werkstein- und Terrazzohersteller sowie Estrichleger)	6
II	Gruppe der Elektro- und Metallhandwerke (Metallbauer, Chirurgiemechaniker, Karosserie- und Fahrzeugbauer, Feinwerkmechaniker, Zweiradmechaniker, Kälteanlagenbauer, Informationstechniker, Kraftfahrzeugtechniker, Land- und Baumaschinenmechatroniker, Büchsenmacher, Klempner, Installateur und Heizungsbauer, Elektrotechniker, Elektroma-schinenbauer sowie Behälter- und Apparatebauer)	7
III	Gruppe der Holzgewerbe (Tischler, Boots- und Schiffbauer, Parkettleger, Rollladen- und Sonnenschutztechniker, Drechs-ler (Elfenbeinschnitzer) und Holzspielzeugmacher sowie Böttcher)	1
	Gruppe der Bekleidungs-, Textil-, und Ledergewerbe (Seiler und Raumausstatter)	
	Gruppe der Nahrungsmittelhandwerke (Bäcker, Konditoren und Fleischer)	
	Gruppe der Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege (Augenoptiker, Hörakustiker, Orthopädietechniker, Orthopä-dieschuhmacher, Zahntechniker und Friseur)	
	Gruppe der Glas und sonstigen Gewerbe (Glaser, Glasbläser und Glasapparatebauer, Mechaniker für Reifen- und Vulkani-sationstechnik, Glasveredler, Schilder- und Lichtreklamehersteller sowie Orgel- und Harmoniumbauer)	4
B	Gewerbe gemäß Anlage B 1	6
	Gewerbe gemäß Anlage B 2	2

ARBEITNEHMER:

A	Gewerbe gemäß Anlage A:	
I	Gruppe der Bau und Ausbau Gewerke (Maurer und Betonbauer, Ofen- und Luftheizungsbauer, Zimmerer, Dachdecker, Straßenbauer, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Brunnenbauer, Steinmetzen und Steinbildhauer, Stuckateure, Maler und Lackierer, Gerüstbauer, Schornsteinfeger, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Werkstein- und Terrazzoherstel-ler sowie Estrichleger)	3
II	Gruppe der Elektro- und Metallhandwerke (Metallbauer, Chirurgiemechaniker, Karosserie- und Fahrzeugbauer, Feinwerkmechaniker, Zweiradmechaniker, Kälteanlagenbauer, Informationstechniker, Kraftfahrzeugtechniker, Land- und Baumaschinenmechatroniker, Büchsenmacher, Klempner, Installateur und Heizungsbauer, Elektrotechniker, Elektroma-schinenbauer sowie Behälter- und Apparatebauer)	3
III	Gruppe der Holzgewerbe (Tischler, Boots- und Schiffbauer, Parkettleger, Rollladen- und Sonnenschutztechniker, Drechsler (Elfenbeinschnitzer) und Holzspielzeugmacher sowie Böttcher)	1
IV-VII	Gruppe der Bekleidungs-, Textil-, und Ledergewerbe (Seiler und Raumausstatter) Gruppe der Nahrungsmittelhandwerke (Bäcker, Konditoren und Fleischer) Gruppe der Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege (Augenoptiker, Hörakustiker, Orthopädietechniker, Orthopädieschuhmacher, Zahntechniker und Friseur) Gruppe der Glas und sonstigen Gewerbe (Glaser, Glasbläser und Glasapparatebauer, Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik, Glasveredler, Schilder- und Lichtreklamehersteller sowie Orgel- und Harmoniumbauer)	2
B	Gruppe der Nahrungsmittelhandwerke (Bäcker, Konditoren und Fleischer)	3
	Gruppe der Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege (Augenoptiker, Hörakustiker, Orthopädietechniker, Orthopädieschuhmacher, Zahntechniker und Friseur)	1

Aufgrund der Betriebsgröße der in den Gewerbegruppen IV-VII vorhandenen Handwerksbetriebe ist für die Benennung der Mitglieder eine Zusammenfassung dieser Gewerbegruppen möglich. Die Aufteilung der Vertreter der Betriebsinhaber und Arbeitnehmer muss sich in den einzelnen Gewerbegruppen nicht durchgängig am Verhältnis 2:1 orientieren. Sie soll sich nach den Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen der jeweiligen Gewerbegruppen richten und nur in der Addition dem Verhältnis 2:1 entsprechen. Für das zulassungsfreie Hand-werk und für das handwerksähnliche Gewerbe ist die Mitgliedschaft in der Vollversammlung an Gewerbegruppen nicht gebunden.

Auf jedem Wahlvorschlag sollen eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter bezeichnet sein, die bevollmächtigt sind, der Wahlleiterin gegenüber Erklärungen abzugeben. Fehlt diese Bezeichnung, so gilt der erste Unterzeichnete als Vertrauensperson, der zweite als Stellvertreter. Gemäß § 8 Nr. 5 der Wahlordnung müssen der Wahlvorschlag der Arbeitgeberseite von mindestens 52 Wahlbe-rechtigten und der Wahlvorschlag der Arbeitnehmerseite von mindestens 26 Wahlberechtigten unterzeichnet sein, höchstens aber von 70 Wahlberechtigten. Die Unterzeichner der Wahlvorschläge müssen bei der Unterschrift auch Beruf, Wohnort und Wohnung angeben. Die Unterschriften müssen leserlich sein.

Mit dem Wahlvorschlag sind einzureichen:

- 1) die Erklärung der Bewerber, dass sie der Aufnahme ihrer Namen in den Wahlvorschlag zustimmen,

- 2) die Bescheinigung der Handwerkskammer, dass bei den Bewerbern die Vor-aussetzungen
 - a) aufseiten der Inhaber eines Betriebes eines Handwerks oder handwerk-sähnlichen Gewerbes des § 97 der Handwerksordnung,
 - b) aufseiten der Gesellen und anderen Arbeitnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung des § 99 der Handwerksordnung vorliegen,
- 3) die Bescheinigung der Handwerkskammer, dass die Unterzeichner des Wahl-vorschlages
 - a) bei den Inhabern eines Betriebes eines Handwerks und eines handwerk-sähnlichen Gewerbes in die Wählerliste (§ 12 Abs. 1 der Wahlordnung) eingetragen sind,
 - b) bei den Gesellen und anderen Arbeitnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung, die Voraussetzungen für die Wahlberechtigung (§ 98 der Handwerksordnung) erfüllen.

Die Bescheinigungen sind gebührenfrei auszustellen.

Das Wahlverzeichnis (Auszug aus der Handwerksrolle und den Verzeichnissen der zulassungsfreien Handwerke und der handwerkähnlichen Betriebe) kann vom 26. Januar 2024 bis zum Wahltag bei der Handwerkskammer Oldenburg, Theaterwall 32, 26122 Oldenburg während der Öffnungszeiten eingesehen werden.

Wegen der weiteren Regelungen des Wahlrechts und der Wählbarkeit wird auf das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. November 2022 (BGBl. I S. 2009) geändert worden ist, und die dem Gesetz nachgefügte Wahlordnung für die Wahlen der Mitglieder der Vollversammlung der Handwerkskammern in Anlage C zur Handwerksordnung; geändert durch Gesetz vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 2934) sowie auf die Satzung der Handwerkskammer Oldenburg vom 08.06.1995 i. d. F. vom 15.12.2005, zuletzt geändert durch Beschluss vom 28.12.2018, verwiesen.

Die Gesetze und die Satzung sind auch unter <http://www.hwk-oldenburg.de/ueber-uns/rechtsgrundlagen/> zu finden.

Oldenburg, den 26. Januar 2024

Die Wahlleiterin
Frau Regierungsdirektorin Kristine Lampe-Dreyer

BETRIEBSJUBILÄEN

Die Handwerkskammer gratuliert ihren Mitgliedsbetrieben zum

Jubiläum im März 2023:
Baugeschäft Diekgerdes GmbH,
Lastrup (60 Jahre)

Jubiläum im April 2023:
Rico Scholz, vorher Heino Scholz,
Großenkneten (50 Jahre)

Jubiläum im August 2023:
Sandra Schmidt-Hollah, Cloppenburg
(25 Jahre)

Jubiläum im September 2023:
August Bruns Landmaschinen GmbH,
Cloppenburg (75 Jahre)
Ramona Sommer, Nordenham
(25 Jahre)
Meerpohl Spezialitäten-Fleischerei
GmbH, Oldenburg (120 Jahre)
Kimme Augenoptik e.K., Saterland
(25 Jahre)

Jubiläum im Oktober 2023:
Stadtbäckerei Siemens GmbH,
Wilhelmshaven (125 Jahre)
Birgit Miller, Nordenham (25 Jahre)

Jubiläum im November 2023:
Jörg Neitzel, Ganderkesee (50 Jahre)
H. Sandkuhl GmbH, Ganderkesee
(75 Jahre)

Jubiläum im Dezember 2023:
Zimmerer Lüllmann GmbH, Lastrup
(125 Jahre)

Geben Sie uns bitte Ihr Jubiläum für
eine Veröffentlichung bekannt unter
vieler@hwk-oldenburg.de oder
Tel. 0441 232-200.

Für beide Seiten ein Gewinn

Deutschlands größte Unternehmensbörse „nexxt change“ bringt Betriebe und Existenzgründende zusammen.

Uwe Grotheer und Dennis Schade haben sich gefunden. Der eine sucht bereits seit mehreren Jahren einen Nachfolger für das eigene Heizungs- und Sanitär-Unternehmen, der andere wollte seinen Traum von der Selbstständigkeit durch die Übernahme einer Firma verwirklichen – und zwar am liebsten im Norden Richtung Meer. Gefunden haben sie sich online auf der Unternehmensbörse „nexxt change“. Für beide ein absoluter Gewinn und schon beim ersten Telefonat „hat es direkt Klick gemacht“, so der Jungunternehmer Schade.

Eine überzeugende Übernahme

Die Uwe Grotheer Heizungs- und Sanitär GmbH hat der frühere Chef bereits vor 32 Jahren in Jaderberg gegründet. „Zu Beginn hatte ich nur einen Transporter und bin damit an sieben Tagen in der Woche zu den Kunden gefahren.“ Echte Schwerstarbeit, die sich aber bald bezahlt machte.

Trotz eigener Firma und erfüllender Arbeit, hegte Uwe Grotheer stets den Wunsch, sich bis zu seinem 60. Geburtstag zur Ruhe zu setzen. Dass dieses Vorhaben auf perfekte Weise verwirklicht wurde, dass seine große Geburtstagsfeier gleichzeitig zu einer feierlichen Übergabe in der beeindruckenden Firmenhalle wurde, hätte er sich auf seinem Weg dorthin kaum erträumen können. „Über drei Jahre habe ich bereits gesucht – dabei jagte eine Enttäuschung die nächste“, schildert Uwe Grotheer seine Herausforderungen bei der Nachfolgersuche. Doch mit Hilfe der Handwerkskammer ging es doch noch auf Erfolgskurs. Zusammen mit Petra Spille, Assistentin im Bereich Wirtschaftsförderung, nahm er sein Inserat auf „nexxt change“ genauer unter die Lupe. Gemeinsam optimierten sie den Anzeigentext, fügten Schlagwörter hinzu und machten die Annonce so für potenzielle Interessenten und Suchmaschinen attraktiver.

Auf diese wurde dann der gebürtige Koblenzer Dennis Schade aufmerksam. Die Grotheer GmbH fiel ihm sofort ins Auge, da er nach jahrelangen Urlauben an der Nordsee den Wunsch verspürte, sich dauerhaft im Norden niederzulassen. „Das Unternehmen war das erste, welches ich angeschrieben habe. Und beim Telefonat merkte ich sofort: das passt.“

Bei der Entscheidung für die Betriebsübernahme waren für den jungen Familienvater aber mehrere Kriterien von Bedeutung. „Besonders der schon vorhandene große Kundenstamm und die Reputation überzeugten mich“, verriet er. Durch die Übernahme konnte er außerdem sofort loslegen, Maschinen und Materialien waren alle vor Ort. „Ein großer Pluspunkt in Zeiten, bei denen die Lieferfristen immer länger werden!“ Auch die bereits vorhandenen Fachkräfte, die Schade alle übernommen hat, sprachen für den Betrieb.



Freuen sich über die gelungene Betriebsübergabe (v. l. n. r.): Petra Spille (Assistentin im Bereich Wirtschaftsförderung), Uwe Grotheer (Altinhaber), Dennis Schade (Nachfolger), Michael Metzler (Betriebsberater)

Dennis Schade, nun stolzer Inhaber, hat klare Zukunftspläne für das Unternehmen. So soll die Homepage einen Relaunch erfahren und auch auf Social Media möchte er in Zukunft vermehrt setzen. Mit aktuell sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat der Betrieb bereits eine solide Basis, aber Schade sieht noch Potenzial für weiteres Wachstum und sucht aktiv sowohl nach Auszubildenden als auch Fachkräften. „Junge Arbeitnehmer erreicht man heutzutage nicht mehr über Zeitungsanzeigen“, betont er und hebt die Bedeutung von Online-Präsenz hervor.

Auch deshalb haben sich die beiden darauf geeinigt, dass Uwe Grotheer noch eine Weile in Teilzeit beim Unternehmen weiterarbeiten wird. „Einmal Handwerker, immer Handwerker“, sagt der Altinhaber schmunzelnd. Diese Entscheidung ermöglicht nicht nur einen reibungslosen Übergang, sondern erlaubt auch die Weitergabe von wertvollen Kontakten und Erfahrungen.

Die erfolgreiche Betriebsübernahme der Uwe Grotheer Heizungs- und Sanitär GmbH freut auch Betriebsberater Michael Metzler von der Handwerkskammer. „Dieses Beispiel zeigt, dass die Übernahme etablierter Unternehmen eine vielversprechende Alternative zur Neugründung darstellen kann.“ Interessierte, die eine erfolgversprechende Übernahmemöglichkeit suchen, finden effektive Unterstützung auf Plattformen wie „nexxt change“ und durch die Handwerkskammer. SARAH LEHMLER

Gemeinsame Verantwortung

Ausbildende Unternehmen und Bildungseinrichtungen inklusive der Uni sollen Kräfte bündeln, hieß es bei der Vollversammlung der Handwerkskammer.

Über 45 Prozent der regionalen Handwerksbetriebe haben mindestens eine offene Stelle für Fach- oder Hilfskräfte. Mit diesem Umfrage-Ergebnis hat Eckhard Stein, Präsident der Handwerkskammer, das Hauptthema der 201. Vollversammlung eingeleitet. „Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine Grundvoraussetzung für den Wirtschaftsstandort“, sagte er.

Auch das Gastreferat stand im Zeichen des Nachwuchses. Prof. Dr. Ralph Bruder, Präsident der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, sprach über die gemeinsame Verantwortung für die Sicherung von Fachkräften. „Trotz der bundesweiten Problematik des Fachkräftemangels gibt

Es gibt Handlungsspielraum auf regionaler Ebene.
Ralph Bruder,
Universitätspräsident

es großen Handlungsspielraum auf regionaler Ebene“, sagte Bruder. Dabei sei Bildung der Faktor mit dem größten Potenzial. „Ausbildende Unternehmen und Bildungseinrichtungen vor Ort inklusive der Universität können und sollten hier ihre Kräfte bündeln“, betonte er. Wichtig sei, dass alle Akteure gemeinsam Verantwortung für die Ausbildung und auch die Bindung von Fachkräften übernehmen.

Eine Trendwende nach der Corona-Pandemie sieht Kammerpräsident Stein in der Ausbildungsstatistik: „Bis Ende November waren 2.554 neue Lehrverträge eingetragen. Das entspricht einem Plus von 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr 2022.“



Fachkräfte im Fokus (v. l.): Kammerpräsident Eckhard Stein, Universitätspräsident Prof. Dr. Ralph Bruder und HWK-Hauptgeschäftsführer Heiko Henke bei der Vollversammlung.

Zusammen mit Hauptgeschäftsführer Henke sprach sich Stein für eine Stärkung der Berufsorientierung aus. Der Präsident forderte die Einführung einer Praktikumsprämie. „Vorbild ist Sachsen-Anhalt. Dort erhalten junge Menschen ab 15 Jahren eine Prämie,

wenn sie sich freiwillig in den Schulferien im Rahmen eines Praktikums beruflich orientieren. Die Praktikumsprämie beträgt 120 Euro für eine Schnupperwoche im Handwerk. Vier Mal pro Jahr kann diese in Anspruch genommen werden.“

Mehr Betriebe in Handwerksrolle

Bei der Vollversammlung der Handwerkskammer (siehe nebenstehenden Bericht) hat Präsident Eckhard Stein unter anderem über den Betriebsbestand zum Stichtag 30. Oktober 2023 berichtet. Demnach gab es 101 Betriebe mehr als zum Jahresbeginn 2023. In der Handwerksrolle werden die Anlagen A (-137 Betriebe), B1 (+226) und B2 (+12) unterschieden. In der Anlage A zur Handwerksordnung (HwO) sind die 53 zulassungspflichtigen Berufe aufgeführt, für deren selbstständige Ausübung eine Qualifikationsvoraussetzung erforderlich ist. In der Anlage B1 sind 41 zulassungsfreie Handwerke erfasst, die ohne Befähigungsnachweis ausgeübt werden können. In der Anlage B2 sind 51 handwerksähnliche Gewerbe zusammengefasst.

Die neue App „Handwerk“:

Holen Sie sich alle relevanten Informationen für Ihren Betrieb auf Ihr Smartphone.
handwerk.com/app

Handwerkskammer Oldenburg





Niklas Pawelz beim Plattenzuschnitt. Die Säge gebe vor, an welcher Position die Schnitte gesetzt werden sollen.



Tim Langer fräst ein Werkstück mit der CNC-Maschine. Auf Denkarbeit könne man hier fast verzichten.



Letzter Schritt: Die Platte erhält eine Kunststoffkante.



Drei Meister, ein Unternehmen (v. l.): Kai Beushausen, Tim Langer und Niklas Pawelz bilden die Tischlerei³.

Effizienz macht gute Laune

Ineffiziente Prozesse verderben den Spaß an der Arbeit, finden diese Meister. Beim Aufbau ihres Unternehmens stand Effizienz daher im Vordergrund.

Wie legt man einen Blitzstart bei der Gründung hin? Die Tischlerei³ macht es vor. Gelenkt wird sie vom 42-jährigen Tischlermeister Tim Langer und den beiden 26-jährigen Kollegen Kai Beushausen und Niklas Pawelz. Ein gutes Jahr nach ihrer Gründung im südniedersächsischen Langelsheim bei Goslar seien die Auftragsbücher gut gefüllt und der Kundenstamm vom Häuslebauer bis zur Arztpraxis wachse.

Ihren Anfang nahm die Gründungsgeschichte des Betriebs mit Tim Langer vor fünf Jahren. Da korrigierte er den Kurs seines bisherigen Berufslebens: „Ich kündigte meinen Job als Hotelkaufmann, in dem ich nicht glücklich war, und begann die Tischlerlehre.“ Auf der Berufsschule lernte er Kai Beushausen kennen und schnell wurde klar, dass sich die beiden zusammen selbstständig machen wollten. Schon als Gesellen sammelten sie mit einem Betrieb zum Einbau genormter Baufertigteile Erfahrung mit Kunden. Auf der Meisterschule in Hildesheim lernten sie Niklas Pawelz kennen. „Wir mochten uns und irgendwann wurde ausgesprochen, was wir heimlich alle dachten: Wir sollten zu dritt etwas aufbauen“, erinnert sich Pawelz.

Gesagt, getan. Als frischgebackene Meister waren sie 2022 mit Hobelmaschinen, Formatkreissäge und Breitbandschleifmaschine top für die Massivholzbearbeitung ausgestattet. „Bohlen auftrennen, abrichten, aushobeln, verleimen – es gibt nichts Schöneres“, sagt Kai Beushausen. Am liebsten wollten sie eine reine Massivholztischlerei aufbauen, doch sie merkten, dass die Vorlieben der Kunden vielfältiger waren. „Bei der Hälfte der Aufträge sind Möbel aus Plattenmaterialien die erste Wahl“, stellt Beushausen fest.

Weniger Mühe, weniger Fehler

So stand die nächste Investition an – zusammen mit der Verdopplung der Fertigungsfläche. Ein Maschinenpark für die Plattenbearbeitung musste her. Für das Trio war klar: Sie wollten einen effizienten Fertigungsprozess für die Plattenwerkstoffe haben. Die Fertigung sollte möglichst frei von Handarbeit und vermeidbaren redundanten Fertigungsschritten sein, mit dem Ziel, perfekte Platten zu erhalten, die praktisch mühelos entstehen. „Früher als Angestellte haben wir Verbinder zum Beispiel noch von Hand gefräst“, erklärt Tim Langer. „Daran arbeitet man den ganzen Tag höchst konzentriert, abends ist man

völlig kaputt – und trotzdem passieren Fehler!“ So wollten sie in Langelsheim nicht arbeiten.

Ihre Fertigungslinie für Plattenwerkstoffe bestehend aus vertikaler Plattensäge, CNC-Bearbeitungszentrum und Kantenanleimmaschine sei besonders einfach bedienbar. „Wenn wir in unserer Konstruktionssoftware ein Möbelstück konstruiert haben, drücken wir einfach auf ‚Senden‘ und die Daten gehen über die Netzwerkverbindung direkt auf die Plattensäge“, sagt Pawelz. Die Säge berechne selbst, in welcher Anordnung die Bauteile optimal aus der Platte gesägt werden, um Verschnitt zu minimieren. Sie gebe dem Bediener sogar vor, an welcher Position und in welcher Reihenfolge die Schnitte gesetzt werden sollten. „Nach dem Zuschnitt wird ein Barcode-Aufkleber ausgedruckt, der das Teil zusätzlich im Klartext beschreibt“, so Pawelz.

„Die Zeitersparnis ist enorm“

Im nächsten Schritt würden die Zuschnitte an die CNC-Fräse übergeben. „Wir scannen den Barcode, dann zieht sich die Maschine die nötigen Bearbeitungsdaten des Projekts aus unserem Netzwerk und uns wird gesagt, wie herum wir die Platte hineinlegen müssen“, erklärt Kai Beushausen. Jetzt noch ‚Start‘ drücken und warten,



Klare Kante: Dank der Technik kommen Platten praktisch als Fertigprodukt aus den Maschinen, berichten die Tischler nicht ohne Stolz.

bis die Platte fertig bearbeitet ist. „Das ist so einfach, man könnte fast einen Affen an die Maschine stellen“, scherzt Langer.

Dann geht es zur Kantenanleimmaschine, mit der sich beispielsweise schützende Kunststoffbänder an die Kanten von Spanplatten leimen lassen. Von der Maschine ist das Team besonders begeistert. Grund: „Die Platte kommt einfach als Fertigprodukt heraus“, erzählt Langer. Es müssten keine Klebereste abgezogen oder Kanten nachträglich gerundet werden. „Die Zeitersparnis ist enorm. Je nach Bauteil sparen wir fünf bis zehn Minuten Nacharbeit“, betont der 42-Jährige. „Das kann sonst keine uns bekannte Kantenanleimmaschine.“

Erfolgsfaktor Spaß

Das Trio ist sicher: „In so einem Betrieb wie unserem kann man nicht effizienter arbeiten, als wir das jetzt tun“, sagt Langer. „Dadurch können wir unseren Kunden gute Preise machen und trotzdem wirtschaftlich arbeiten.“ Das helfe den Unternehmern, sich mit viel Spaß ihrer Arbeit zu widmen und Kunden glücklich zu machen. „Wir kommen in die Werkstatt, haben Bock und freuen uns auf den Tag“, erzählt Kai Beushausen. Mit guter Laune und ohne frustrierend umständliche Arbeitsprozesse könne man letztlich die meiste Leistung aus sich herauskitzeln, sind die Tischler überzeugt.

Wo will das Team in Zukunft noch hin? Maschinell seien sie fast am Ziel angekommen. „Unsere Breitbandschleifmaschine ist jetzt das schwächste Glied in der Produktionskette. Die wollen wir noch gegen ein Premium-Produkt tauschen“, betont Langer. Im nächsten Schritt wollen sie Ausbildungsbetrieb werden. DENNY GILLE

■ VIER FRAGEN AN

Justin Wiedemann

FIRMENNAME Haarstudio Wiedemann e.K.
WEBSEITE www.haarstudio-wiedemann.de
ORT Wolfenbüttel
GEWERK Friseur
MITARBEITERZAHL 7
FUNKTION Inhaber



1. Welche App nutzen Sie beruflich am meisten?

Google – in der Kundenberatung nutzen wir iPads und können damit Bilder von Frisuren finden und neue Begriffe nachschlagen. Das ist komfortabel und kreativ.

2. Wofür nutzen Sie Social Media?

Gar nicht so häufig, weil oft die Zeit fehlt. Aber dennoch sind die Kanäle wichtig.

3. Was wollen Sie als Nächstes digitalisieren?

Es soll bald eine App geben, mit der man 3D-Scans von Gesichtern anfertigen kann. Der Scan soll auch Haarzustand und -fülle berücksichtigen. Das wäre eine große Erleichterung in der Beratung.

4. Gönnen Sie sich Online-Auszeiten?

Ja! Auch wenn ich tagsüber viel online bin, versuche ich abends abzuschalten.

Foto: Privat

■ ZU GUTER LETZT

Wie von Zauberhand: Bakterien kitten Risse im Beton

Es klingt wie im Märchen: selbstheilender Beton, der auftretende Risse selbst wieder verschließen kann. Doch mit Magie hat das wenig zu tun. Stattdessen können bestimmte Bakterien dafür sorgen, dass Schäden an Brücken, Türmen oder Gebäuden wieder verschwinden. Denn die Kleinstlebewesen können Calciumcarbonat (Kalk) absondern. Werden Vertreter der Spezies *Sporosarcina pasteurii* in den Beton gemischt, können sie Risse und Poren im Beton schließen. Der Weg zum kommerziellen Einsatz auf der Baustelle ist allerdings noch weit, denn die dafür nötige Produktion großer Mengen von Bakterien ist derzeit noch aufwendig und teuer.

Das könnte sich bald ändern: Frédéric Lapierre (Foto) ist es in seiner Doktorarbeit an der Hochschule München gelungen, ein effektives Kultivierungsverfahren zu entwickeln, um das Problem zu lösen. Er fand heraus, unter

welchen Bedingungen sich die Bakterien besonders gut vermehren. Auf Basis dieser Erkenntnisse hat Lapierre ein einfach umsetzbares Verfahren entwickelt, das die Produktion der Mikroorganismen um das Fünffache steigert. „Durch die gesunkenen Herstellungskosten wollen wir einen wichtigen Beitrag zur Industrialisierung der Biozementierung schaffen, um nachhaltige Anwendungen in der Bauindustrie und der Umwelttechnik zu etablieren“, sagt der Wissenschaftler. (kw)



Foto: Johanna Weber

Foto: Marc Reyes, HP



Dieser Roboter druckt Grundrisse

Die Digitalisierung von Baustellen verspricht höhere Produktivität. Dafür gibt es inzwischen nicht nur viele Ideen, sondern auch konkrete, nutzbare Lösungen. Dazu soll auch HP Siteprint zählen, das laut HP nach erfolgreichen Marktstarts in Nordamerika und Großbritannien seit November auch in Deutschland, Österreich und der Schweiz verfügbar ist.

Bei der Entwicklung handelt es sich um eine Roboterlösung, die komplexe Baustellenlayouts mit höchster Genauigkeit auf den Baustellenboden drucken soll. Der Hersteller verspricht, dass diese Variante im Vergleich zum manuellen Layoutverfahren zehn Mal produktiver sei. (DEG)