Norddeutsches Handwerk

128. Jahrgang | Nr. 08 | 16. August 2023 **Wirtschaftszeitung der Handwerkskammer Oldenburg** www.hwk-oldenburg.de | Einzelpreis 1,50 €

SIGNAL IDUNA
füreinander da

Wir sind der Versicherungspartner fürs Handwerk.

signal-iduna.de/handwerk

Digital die Rente im Blick
Seit Ende Juli ist die digitale Rentenübersicht verfügbar und gibt Überblick über die Ansprüche **Seite 2**

Kein Papier mehr
Elektronische Rechnung wird zur Pflicht zwischen Unternehmen. Was kommt auf Betriebe zu? **Seite 3**

Foto: Privat

Bereicherung für jedes Team
Susanne Matthies hat erfahren, welche Chancen Integration im Handwerk bietet **Seite 4**

Junge Führungskraft
So setzen Sie sich durch und vermeiden es, von ihrem Team nicht ernst genommen zu werden **Seite 6**

So teuer sind Ihre Angebote
Mit unserem Angebotskostenrechner rechnen Sie richtig und bezahlen nicht zu viel **Seite 7**

Ausgezeichnet
Littwin Systemtechnik erhält Siegel für Nachhaltigkeit **Seite 14**

INFOKANÄLE

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

Handwerkskammer Oldenburg

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

Schulung macht keinen Meister

Photovoltaikanlagen boomen, doch nicht jedes Angebot ist verlässlich.

Foto: Werner Kaiser

Welches Fachwissen ist nötig, um eine Photovoltaik-Anlage aufs Dach zu bringen? Es gehe um die Statik des Dachstuhls und den Zustand der Dachabdeckung, sagt Dachdeckermeister Jan Voges. Wer das nicht beachte, müsse mit Problemen rechnen.

Mit der Nachfrage nach Photovoltaik wächst die Zahl der Betriebe, die solche Anlagen installieren. Nicht jeder Anbieter scheint dieser Aufgabe gewachsen, wie eine aktuelle Umfrage des Zentralverbands des Deutschen Dachdeckerhandwerks (ZVDH) zeigt: Rund 60 Prozent der 1.168 teilnehmenden Innungsbetriebe meldeten Reparaturaufträge an von „PV-Monteuren“ verursachten Schäden. „40 Prozent davon betrafen Schäden bei der Abdichtung und über 60 Prozent mussten die Dachdeckung ausbessern“, berichtet ZVDH-Hauptgeschäftsführer Ulrich Marx. Verursacher der Schäden seien „überwiegend“ Solarunternehmen, die nicht in der Handwerksrolle eingetragen sind und auch nicht mit Meisterbetrieben zusammenarbeiten.

„Ein undichtes Dach ist uncool“

Dachdeckermeister Jan Voges aus Lamspringe kennt solche Probleme: „Wir wurden in den vergangenen Monaten zu drei Dächern gerufen, bei denen ein Solarteur die Arbeiten abgebrochen hatte. Da lag nur Schutt auf dem Dach, alles war kurz und klein getreten“, berichtet der Handwerker.

Voges hat sich auf energetische Dachsanierungen spezialisiert und kennt deren Herausforderungen: Trägt der Dachstuhl die zusätzliche Last einer PV-Anlage? Hält die Dacheindeckung über die gesamte Nutzungsdauer der Anlage? Wie lassen sich die PV-Paneele so installieren, dass keine undichten Stellen entstehen? „Photovoltaik ist wirklich wichtig für die Klimawende“, sagt Voges, „aber ein undichtes Dach ist uncool. Stellen Sie sich vor, Sie stehen mit einem offenen Dach da und der Solarteur weiß nicht weiter, weil die Statik die Anlage nicht trägt.“

Solarteur ist kein Ausbildungsberuf

Das Problem: Jeder darf Photovoltaik installieren. Außer wenn es um Arbeiten am Dach geht oder um das Stromnetz. Da spreche „das Handwerksrecht eine deutliche Sprache“, sagt Ulrich Marx: „Die Installation einer PV-Anlage erfordert grundsätzlich einen Eingriff in die Dachkonstruktion.“ Daher dürften solche Arbeiten nur in der Handwerksrolle eingetragene Dachdecker, Zimmerer und Klempner ausführen. Auch das Elektrohandwerk vergisst Marx dabei nicht, „denn nur die dürfen die PV-Anlage ans Stromnetz anschließen“.

Ob das den Kunden so klar ist, wenn sie zum Beispiel einen „PV-Monteur“, „Solar-Monteur“ oder „Solarteur“ beauftragen? Qualifikation kann in diesem Markt vieles bedeuten: Mal steigen Fachkräfte aufs Dach, mal geschulte Helfer.

„Es gibt jetzt eine Menge rollender Montagetrupps“, berichtet Jan Voges. „Die müssen auch nicht per se schlecht sein, das hängt immer von der Qualifikation ab.“

Voges geht es dabei nicht nur um die Qualifikation der Helfer: „Es kommt darauf an, wer den Auftrag übernimmt: Ein qualifizierter Meisterbetrieb? Ein Solarunternehmen mit einem angestellten Meister oder mit einem Meisterbetrieb als Subunternehmer? Die machen mir keine Sorgen.“ Problematisch seien eher Anbieter, „die ganz frisch auf dem Markt sind und sich nicht um die Handwerksordnung scheren.“

Qualifizierte „Helfende Hände“

Die Handwerksordnung fest im Blick haben jedenfalls die Handwerksorganisationen in ihren Fortbildungen und Schulungen. So bietet das Handwerk seit mehr als zehn Jahren eine Fortbildung zur „Fachkraft für Solartechnik (HWK)“ an. Die Kurse richten sich an Gesellen des Handwerks.

Zudem ist gerade auf Initiative der Landesvereinigung Bauwirtschaft Niedersachsen das Vorreiter-Projekt „Helfende Hände“ gestartet: Ungelernte werden in sechs Monaten zu qualifizierten Helfern in der Energie- und Gebäudetechnik fortgebildet. Das Ziel: Sie sollen Fachkräfte bei der Klimawende unterstützen. Zugleich soll die von der Arbeitsagentur geförderte Qualifizierung den Teilnehmenden einen Einstieg in das Handwerk ermöglichen – vielleicht auch in eine spätere duale Ausbildung.

> „Es kommt darauf an, wer den Auftrag übernimmt.“
>
> **Jan Voges,** Dachdeckermeister

Zusammenarbeit mit Fachhandwerk

Gefragt scheint das Fachhandwerk indes auch bei den Solarunternehmen: In der ZVDH-Umfrage berichteten 579 Dachdecker, sie seien schon einmal von einem Solarteur als Subunternehmer angefragt worden. 290 von ihnen hätten „diese Form der Zusammenarbeit auch gewählt“.

„Bei uns rufen im Schnitt jede Woche fünf Solarunternehmen an, ob wir Dacharbeiten für sie übernehmen“, bestätigt Voges. Für ihn sei das nichts. Nicht nur, weil er mit seinen energetischen Dachsanierungen gut ausgelastet sei.

„Viele PV-Unternehmen arbeiten mit Standards, um Masse schaffen zu können“, sagt Voges. Er habe Zweifel, ob diese Standards halten, was sie versprechen: „Da muss man sich als Dachdecker immer entscheiden, ob man genau hinschaut und bei Bedarf Bedenken anmeldet oder ob man auf den Standard vertraut und das Haftungsrisiko trägt.“ JÖRG WIEBKING ■

MEIN LIEBLINGSPROJEKT

Foto: Privat

Ein Andenken an die Wächter der Deiche

Marzipan mit Arrak abgeschmeckt, Sahnenougat mit Haselnusscrisp, umhüllt mit Vollmilchschokolade und verpackt in goldener Folie: Das ist die „Deichgrafkugel“. Erfunden hat sie Konditormeister Jörg Tapper, Inhaber des Cafés ten Cate in Norden. „Zwei Jahre hat die Entwicklung gedauert“, berichtet er. Eine etwas größere Trüffelpraline sollte es werden. Den Arrak (Zuckerrohrmelasse und Reisdestillat) hat schon sein Großvater als Grog getrunken. Bei der Namensfindung wollte der Handwerker die Grafen würdigen, die damals jedem Wetter standhielten. Bekannt sind die Kugeln auch durch die Krimis von Autor Klaus-Peter Wolf. (JA)

Bürokratie: Selbstständigkeit wird unattraktiver

Das sagen zumindest 58 Prozent der Betriebe, die bei einer Umfrage des ZDH mitgemacht haben.

Insgesamt hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) im ersten Quartal 10.630 Betriebe zur Bürokratiebelastung befragt. Die Belastung sei alarmierend, so die Handwerksorganisation.

Ständig neue Gesetze

Beispielsweise hätten 74 Prozent der teilnehmenden Betriebe angegeben, dass der Bürokratieaufwand in den letzten fünf Jahren gestiegen ist. Ständige Anpassungen an neue gesetzliche Regelungen seien für 76 Prozent der größte Belastungsfaktor, gefolgt vom Aufwand zur Erfüllung von Nachweis- und Dokumentationspflichten (54 Prozent).

Bei der Umfrage wurden die Betriebe auch gefragt, welche Folgen die Bürokratiebelastung aktuell hat. Ergebnis: 58 Prozent antworteten, dass die Selbstständigkeit im Handwerk zunehmend unattraktiv ist. Als Entlastung bewerten 68 Prozent der Betriebe die digitale Kommunikation mit Behörden. Jedoch kommunizieren 35 Prozent der Betriebe nicht digital mit Behörden. Maßgeblicher Grund: Es fehle an digitalen Kommunikationskanälen der Behörden.

„Die Ergebnisse der ZDH-Umfrage sind ein deutlicher Notruf an den Gesetzgeber“, sagt ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke. Die erreichte Menge an Dokumentations-, Nachweis- und Informationspflichten würge die wirtschaftliche Entwicklung von Handwerksbetrieben regelrecht ab. Schwannecke zufolge könne es nicht verwundern, dass viele junge Menschen gerade wegen der immensen Bürokratie den Schritt in die Selbstständigkeit scheuen. Er fordert: „Die Politik muss erkennen, dass es ein ‚Weiter so‘ nicht geben kann.“ (AML)

Digital die Rente im Blick?

Foto: Victor Koldunov - stock.adobe.com

Noch nicht alle Daten eingepflegt: Aktuell ist die Digitale Rentenübersicht in der Pilotphase.

Seit Ende Juni gibt es die Digitale Rentenübersicht. Bei dem Portal kann sich jeder anmelden. Welche Daten Sie dafür benötigen und welche Infos Sie dort bekommen.

Per Mausklick einen Überblick über alle Rentenansprüche erhalten – genau das verspricht das neue Online-Portal rentenuebersicht.de, das seit Ende Juni online verfügbar ist. Dort kann sich jeder anmelden und seine individuellen Rentenansprüche sichten.

„Die Anmeldung lohnt sich grundsätzlich für alle, auch für Handwerksunternehmer und Selbstständige“, sagt Thomas Neumann, Präsident des Bundesverbands der Rentenberater. Denn das Portal soll Nutzern einen Überblick über den aktuellen Stand ihrer gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge verschaffen: „Selbstständige können in allen drei Zweigen Altersvorsorgeansprüche haben“, erläutert der Rentenberater. Die Digitale Rentenübersicht fasse alle Daten zusammen, die Versicherte bislang einmal im Jahr auf Papier erhalten – zum Beispiel von der Rentenversicherung oder anderen Anbietern.

Welche Daten sind schon verfügbar?

Neumann weist allerdings darauf hin, dass das Portal noch in der Pilotphase ist und die Datenlage somit relativ dünn ist. Bislang (Stand: 14. Juli 2023) seien nur Daten von sechs Versorgungseinrichtungen abrufbar:

- von der Deutschen Rentenversicherung
- von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
- von der Union Invest
- von der Allgemeinen Rentenanstalt Pensionskasse AG
- von der Württembergischen Lebensversicherung Aktiengesellschaft sowie
- von der MSG Life.

Nach und nach sollen aber mehr Daten hinzukommen. Rentenberater Neumann rechnet damit, dass insbesondere größere Anbieter, die den damit verbundenen Aufwand personell und technisch stemmen können, bald ebenfalls Daten für die Digitale Rentenübersicht bereitstellen werden.

> Die Anmeldung lohnt sich grundsätzlich für alle.
>
> **Thomas Neumann,** Präsident des Bundesverbands der Rentenberater

Und die kleineren Anbieter? „Auch die werden irgendwann nachziehen“, ist sich Neumann sicher. Er geht davon aus, dass der Bund notfalls nachhilft und Versorgungseinrichtungen in absehbarer Zeit per Verordnung verpflichtet, die Daten bereitzustellen. Den größten Zeitrahmen werden seiner Einschätzung nach Unternehmen erhalten, die ihren Beschäftigten eine unmittelbare Betriebsrentenzusage erteilt haben, oder auch Unterstützungskassen.

Wie funktioniert die Anmeldung?

Für die Anmeldung zur Digitalen Rentenübersicht benötigt jeder Nutzer folgende Daten:

- einen Personalausweis mit freigeschalteter Online-Ausweisfunktion und
- die steuerliche Identifikationsnummer (Steuer-ID).

„Anhand dieser Daten ist jede Person eindeutig identifizierbar“, erläutert Rentenberater Neumann. „Die Schwelle für den Zugang ist damit allerdings relativ hoch.“

Wenig Probleme dürfte Handwerkern die Steuer-ID bereiten: Die ist ganz oben auf dem Einkommensteuerbescheid zu finden. Problematischer hingegen dürfte der Personalausweis mit freigeschalteter Online-Ausweisfunktion sein: „Viele Bürger haben die Online-Ausweisfunktion nicht freischalten lassen und müssen das jetzt nachholen“, sagt der Rentenberater. Und wer seine PIN vergessen habe, müsse per Rücksetzbrief zunächst eine neue anfordern.

Tipp: Ob Ihr Personalausweis über die Online-Ausweisfunktion verfügt, erkennen Sie anhand des blau-grünen Punkts auf der Rückseite. Das Bundesinnenministerium hat auf der Website www.pin-ruecksetzbrief-bestellen.de Informationen zusammengestellt, wie sich die Online-Ausweisfunktion nachträglich freischalten lässt und wie man eine neue PIN anfordern kann.

Was leistet das Portal nicht?

Die Digitale Rentenübersicht soll Nutzern helfen, mögliche Vorsorgelücken frühzeitig zu erkennen. In einem FAQ weist die Deutsche Rentenversicherung allerdings darauf hin, dass das Portal nicht darauf aufmerksam macht, ob noch zusätzlicher Vorsorgebedarf besteht.

Begründung: Der persönliche Finanzbedarf müsste dafür bekannt sein. Außerdem hänge der Finanzbedarf von vielen individuellen Faktoren ab. Zum Beispiel von:

- der Wohnsituation
- dem persönlichen Lebensstil oder
- der finanziellen Verantwortung für weitere Personen.

Wie findet man nun heraus, ob man eine Rentenlücke hat? Laut Deutscher Rentenversicherung kann die Digitale Rentenübersicht eine Grundlage für Beratungsgespräche sein. Nutzer können die Daten, die auf dem Online-Portal hinterlegt sind, exportieren. Mögliche Ansprechpartner könnten zum Beispiel unabhängige Rentenberater, Verbraucherschutzorganisationen oder Sozialverbände wie der SoVD und der VdK sein. **ANNA-MAJA LEUPOLD**

Wie versteuere ich das Entgelt für eine Sicherheit?

Privates Investment: Gilt ein Entgelt für die Stellung von Sicherheiten als Kapitalertrag oder als sonstige Einkünfte? Steuerlich ist der Unterschied erheblich.

Foto: Gennadiy Poznyakov - stock.adobe.com

Entgelt für Sicherheiten: Steuerlich sind das sonstige Einkünfte – und damit eine höhere Steuerlast als bei Kapitalerträgen.

Der Fall: Ein Ehepaar wird privat als Finanzier gegenüber einer GmbH aktiv. Es bestehen zwar keine persönlichen Beziehungen zu der GmbH, doch die Eheleute gewähren dem Unternehmen zur Finanzierung eines Bauvorhabens einen jederzeit abrufbaren Betriebsmittelkredit von 250.000 Euro und eine Sicherheit in Höhe von 200.000 Euro. Die Sicherheit leisten die Eheleute durch die Verpfändung eines Bankguthabens. Die GmbH besichert damit einen Kredit über 2 Millionen Euro bei einer Bank.

Dafür zahlt die GmbH dem Paar nach Abschluss des Bauvorhabens und Freigabe der Sicherheit ein Entgelt von 50.000 Euro. Diese Einnahme geben die Eheleute in der gemeinsamen Steuererklärung als „Einkünfte aus Kapitalvermögen“ an. Das Finanzamt behandelt die Einnahmen hingegen als „sonstige Einkünfte“ und fordert dafür Einkommensteuer.

Steuerlich macht das Urteil einen deutlichen Unterschied:

- Einkünfte aus Kapitalvermögen unterliegen der Kapitalertragssteuer in Höhe von 25 Prozent. Das sind bei einem Entgelt von 50.000 Euro 12.500 Euro Steuern.
- „Sonstige Einkünfte“ aus Leistungen nach Paragraf 22 Nr. 3 Einkommensteuergesetz sind einkommensteuerpflichtig. Maßgeblich ist dabei der persönliche Steuersatz. Unterstellt man in diesem Fall den Spitzensteuersatz von 42 Prozent, müsste das Paar für das Entgelt 21.000 Euro Steuern zahlen.

Das Urteil: Nutzung des Kapitals entscheidet

Das Finanzgericht Münster hat in dem erst jetzt veröffentlichten Urteil gegen das Ehepaar entschieden: Bei dem Entgelt handele es sich um „sonstige Einkünfte“ im Sinne des Paragrafen 22 Nr. 3 Einkommensteuergesetz.
Die Begründung des Gerichts:

- Die Verpfändung des Kontoguthabens als Sicherheit führe nicht zu Kapitaleinkünften aus Kapitalforderungen: Die Eheleute hätten der GmbH kein Kapital zur Verfügung gestellt und die GmbH habe auch nicht die Rückzahlung von Kapitalvermögen zugesagt. Es habe also keine Kapitalforderung bestanden. Vielmehr habe das Paar sein Kontoguthaben weiterhin zur Erzielung von Zinsen nutzen können.
- Aus ähnlichen Gründen führe auch die Bereitstellung eines Betriebsmittelkredits nicht zu Kapitaleinkünften. Auch bei Bereitstellungszinsen werde weder die Rückzahlung von Kapital vereinbart noch ein Entgelt für die Nutzung des Kapitals zugesagt oder geleistet. Erst mit Abruf des Kredits wird Kapitalvermögen entgeltlich zur Nutzung überlassen. **(JW)**

Finanzgericht Münster:
Urteil vom 29. Dezember 2021, Az. 8 K 592/20 E

Das Urteil ist allerdings noch nicht rechtskräftig: Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Kläger hat der Bundesfinanzhof jetzt die Revision zugelassen. Das Revisionsverfahren ist dort unter dem Az. VIII R 7/23 anhängig.

Steuern trotz fehlender Privatnutzung?

Wer als Geschäftsführer 50 Prozent oder mehr an seiner GmbH hält, muss für den Dienstwagen Steuern zahlen – auch ohne Privatnutzung. Es gibt nur eine Ausnahme.

Der Fall: Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH nutzt einen Firmenwagen für betriebliche Zwecke. Es handelt sich um einen Porsche Cayenne. Die GmbH gehört dem Gesellschafter zu 100 Prozent. Die GmbH spricht für den Porsche ein Privatnutzungsverbot aus. Da der Wagen nur betrieblich genutzt wird, gibt es kein Fahrtenbuch und für den Geschäftsführer wird kein geldwerter Vorteil gebucht.

Die Betriebsprüfer akzeptieren das nicht: Sie unterstellen, dass der Geschäftsführer den Wagen auch privat nutzt. Daher handele es sich um eine verdeckte Gewinnausschüttung. Als Begründung pocht das Finanzamt auf den sogenannten Anscheinsbeweis: Privat besitze der Geschäftsführer zwar ein Porsche Boxster Cabriolet. Das sei jedoch deutlich geringwertiger als der Porsche Cayenne. Das spreche – trotz des Verbots – für die private Nutzung des Firmenwagens. Folglich sei die Privatnutzung nach der Ein-Prozent-Regelung zu versteuern.

Das Urteil: Das Finanzgericht Köln schließt sich dem Finanzamt an. Bei Geschäftsführern mit einer beherrschenden Stellung von 50 Prozent oder mehr sei es „weltfremd anzunehmen, dass eine private Pkw-Nutzung unterbleibe, nur weil dies im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag oder andernorts geregelt“ sei. Daher sei ein Privatnutzungsverbot nicht ausreichend – auch dann nicht, wenn der Geschäftsführer privat ein vergleichbares Fahrzeug besitzt. Nur anhand eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs sei die private Nutzung auszuschließen. **(JW)**

Foto: v.poth - stock.adobe.com

Damit der Dienstwagen für Geschäftsführer steuerfrei ist, müssen sie laut einem Urteil ein Fahrtenbuch führen.

Finanzgericht Köln:
Urteil vom 8. Dezember 2022, Az. 13 K 1001/19

Niedrigzins führt zu Schenkungssteuer

Vorsicht Steuerfalle: Für Darlehen mit zu niedrigen Zinsen verlangt das Finanzamt Schenkungssteuer. Das wird für den Kreditnehmer richtig teuer.

Der Fall: Eine Schwester gewährt ihrem Bruder ein unbefristetes Darlehen in Höhe von 1.875.768,05 Euro zu einem Zinssatz von 1,0 Prozent. Dann verlangt das Finanzamt vom Bruder Schenkungssteuer für eine gemischte Schenkung. Die Argumentation des Finanzamts: Der Bruder hat einen steuerpflichtigen Zinsvorteil. Gemäß § 15 Abs. 1 Bewertungsgesetz sei der Nutzungsvorteil aus dem Kredit mit einem Zinssatz von 5,5 Prozent zu bewerten. Abzüglich des vereinbarten Zinses von 1 Prozent betrage der jährliche Zinsvorteil 4,5 Prozent. Für die Schenkungssteuer sei bei einer ungewissen Nutzungsdauer das 9,3-Fache des Jahreswerts als steuerpflichtiger Kapitalwert anzusetzen.

Das Urteil: Das Finanzgericht Mecklenburg-Vorpommern wies die Klage des Bruders ab. Dass der Vergleichszins für Kapitalanlagen zur Zeit der Vereinbarung bei einem Prozent gelegen habe, ließ das Gericht nicht gelten. Maßgeblich sei nicht der Anlagezins, sondern der Darlehenszins am Kapitalmarkt. Einen Darlehenszins von einem Prozent hätte der Bruder jedoch nicht belegen können. Daher sei das Finanzamt zu Recht von 5,5 Prozent gemäß Bewertungsgesetz ausgegangen. **(JW)**

Finanzgericht Mecklenburg-Vorpommern:
Urteil vom 27. April 2022, Az. 3 K 273/20. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, es wurde Revision vor dem Bundesfinanzhof eingelegt (Az. II R 20/22)

Foto: lafota - stock.adobe.com

Bei Darlehen muss der Zins nachweislich einem vergleichbaren Darlehenszins am Kapitalmarkt entsprechen. Sonst kassiert das Finanzamt Schenkungssteuer.

Elektronische Rechnung wird Pflicht

Viele Handwerker arbeiten bereits mit elektronischen Rechnungen – demnächst werden sie zur Pflicht. Ausnahmen: nicht wirklich. Was kommt auf die Betriebe zu?

Foto: Moon Safari - stock.adobe.com

Ist Ihr Unternehmen schon auf elektronische Eingangsrechnungen vorbereitet? Ab 2025 müssen Sie damit jederzeit rechnen.

Noch ist es nur ein Gesetzentwurf – doch die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass es genau so kommt, wie es das Bundesfinanzministerium (BMF) plant: Die elektronische Rechnung soll zwischen Unternehmen Pflicht werden, also zwischen Handwerkern und Gewerbekunden, aber auch zwischen Handwerkern und ihren Lieferanten.

Im Gesetzentwurf steht zwar der 1. Januar 2026 als Stichtag, ab dem Papierrechnungen ausgeschlossen sind. Doch praktisch fällt der Startschuss schon ein Jahr vorher: am 1. Januar 2025. Wer als Rechnungsempfänger bis dahin keine passende Rechnungssoftware hat, könnte sehr schnell unter Druck geraten.

Elektronische Rechnung: Ziel und Zeitplan

Der Druck auf dem Kessel des BMF hat etwas mit grenzüberschreitendem Umsatzsteuerbetrug zu tun. Den will nicht nur der deutsche Finanzminister effektiver bekämpfen. Auch die EU-Kommission ist an dem Thema dran und will deswegen 2028 europaweit digitale Umsatzmeldesysteme schaffen. Das Ziel ist laut BMF „die Meldung von Umsätzen in Echtzeit“. Der erste Schritt auf dem Weg dahin sei die Pflicht zur E-Rechnung zwischen Unternehmen in einem einheitlichen Rechnungsstandard.

Bis zum geplanten Meldesystem 2028 sind es zwar noch ein paar Jahre hin. Doch durch die Einführung der E-Rechnung ab 2025 „soll das Verfahren für die Unternehmer zeitlich entzerrt werden“. Diese zeitliche Entzerrung des BMF sieht im Gesetzentwurf so aus:

- **Ab 1. Januar 2025** müssen Unternehmen elektronische Eingangsrechnungen anderer Unternehmen akzeptieren, wenn die Rechnungen einem einheitlich maschinenlesbaren Format mit einem standardisierten Datensatz entsprechen.
- **Bis 31. Dezember 2025** müssen Unternehmen ebenso Eingangsrechnungen anderer Unternehmen in Papierform akzeptieren.
- **Ab 1. Januar 2026** sind elektronische Rechnungen zwingend vorgeschrieben.

Als Rechnungsaussteller können Handwerker 2025 demnach noch selbst entscheiden, wie sie ihre Rechnungen an Gewerbekunden verschicken. Als Rechnungsempfänger hingegen müssten sie von Anfang an für alle Eventualitäten gerüstet sein und E-Rechnungen vom ersten Tag an akzeptieren.

Zeitplan: IT-Dienstleister als Flaschenhals?

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) bewertet die Pläne des BMF eher kritisch: Zwar könnten einheitliche digitale Rechnungsformate „langfristig zu einer automatisierten und daher effizienteren Rechnungsverarbeitung“ in den Betrieben führen.

Doch im Gesetzentwurf sieht der Verband ein Problem: den Zeitplan. Beim Rechnungsversand befürchtet der ZDH aufgrund des einheitlichen Stichtags 1. Januar 2026 Engpässe bei den IT-Dienstleistern. Die könnten „zum Flaschenhals bei der Schaffung der notwendigen IT-Infrastruktur“ werden. Gegenvorschlag des Verbandes: eine zeitlich gestaffelte Einführung nach Unternehmensgröße. Sie könnte den Einführungsprozess entzerren.

„Lesbare E-Rechnungen wären besser“

Ein zweites Problem mit der E-Rechnung fürchtet der ZDH beim Dateiformat: Für den Rechnungsempfang ab 1. Januar 2025 sieht der Gesetzentwurf lediglich vor, dass Rechnungen als standardisierte Datensätze übermittelt werden. Diese Datensätze sind für das menschliche Auge nicht lesbar. Betriebe wären laut ZDH daher gezwungen, rechtzeitig Softwarelösungen anzuschaffen, die solche Rechnungen lesbar machen.

Vorschlag des Handwerks: „Besser wäre es, ein hybrides Rechnungsformat als Standard vorzuschreiben, das eine Lesekomponente enthält.“ Vor allem kleine und mittlere Handwerksbetriebe würden in der Anfangsphase ein Rechnungsformat benötigen, „das sie wie gewohnt lesen und verarbeiten können“.

Um was es dabei geht, wissen vor allem Unternehmen, die für die öffentliche Hand arbeiten.

> „Besser wäre es, ein hybrides Rechnungsformat als Standard vorzuschreiben, das eine Lesekomponente enthält.

Beim Bund und in den Ländern herrschen derzeit zwei Standards vor: XRechnung und ZUGFeRD.

- Die **XRechnung** ist ein rein maschinenlesbares Format. Versand und Aufbewahrung der XRechnung erfolgen digital im XML-Format. Bieten Softwarehersteller zusätzlich eine lesbare Version an, so dient diese nur betriebsinternen Zwecken – für Auftraggeber und Kunden spielt sie keine Rolle.
- Bei **ZUGFeRD** handelt es sich um eine Mischform. Auch sie erlaubt den Versand maschinenlesbarer XML-Rechnungsdaten – aber als eine Art unveränderbaren Anhang eines automatisch erzeugten PDFs.
  Die Software des Rechnungsempfängers liest die XML-Daten aus und der Mensch am Computer kann sich bei Bedarf das PDF anschauen oder ausdrucken.

Handwerk gut gerüstet

Eine Mischform wie ZUGFeRD hätte auch für Betriebe einen Vorteil, die sowohl für Gewerbe- als auch für Privatkunden arbeiten: Gewerbekunden erhalten die elektronischen Rechnungen als PDF samt Datensatz. Privatkunden, die der Datensatz nicht interessiert, bekommen ihre Rechnungen wie gewohnt ausgedruckt per Post oder als PDF per E-Mail.

Beim ZDH ist man sich jedenfalls sicher, dass Handwerksbetriebe, die bereits mit XRechnung oder ZUGFeRD arbeiten, für die elektronische Rechnungspflicht 2025 gut gerüstet sind: „XRechnung und ZUGFeRD sind mit den vorgesehenen elektronischen Rechnungsformaten voll kompatibel“, sagt Carsten Rothbart, Abteilungsleiter Steuer- und Finanzpolitik. „Wer Rechnungen zusätzlich ausdrucken oder per E-Mail verschicken will, für den ist ZUGFeRD die erste Wahl.“ JÖRG WIEBKING ■

„Digitale Rechnungen lösen nicht alle Probleme“

Foto: Privat

Christine Eggers (Foto) ist Prokuristin der Ewald Kalinowsky GmbH & Co. KG in Bad Bevensen. Das Unternehmen ist im Tief- und Straßenbau für öffentliche Auftraggeber tätig. Bund, Land und Kommunen gehören zu ihren Kunden. Digitale Rechnungen gehören für die Bauingenieurin zum Alltag.

Frau Eggers, seit fast drei Jahren verlangt der Bund zwingend digitale Rechnungen. Welche Hürden hatten Sie bei der Umstellung zu nehmen?

» **Christine Eggers:** Bei der Autobahn GmbH des Bundes gehen seit 2020 die Rechnungen per E-Mail an eine zentrale Adresse. Da gab es keine echten Hürden. Wir erstellen Rechnungen seit 1990 digital. Seit circa 15 Jahren erfolgt auch die Übermittlung in digitaler Form. Die Erstellung erfolgt mit unserem Abrechnungsprogramm, lässt das Einlesen und die Prüfung in einer anderen Software jedoch zu.

Es wäre schön, wenn das bei allen Auftraggebern so einfach funktionieren würde. Jedoch fordern viele weiterhin die Vorlage der Rechnung inklusive zur Prüfung erforderlicher Unterlagen in mehrfacher Ausfertigung in Papierform.

Sollte die Übertragung elektronischer Rechnungen nicht alles effizienter machen?

» **Eggers:** Die Übermittlung elektronischer Datenformate ist nicht das Problem, sondern die Aufmaße und Mengennachweise. Beim einen Amt läuft alles digital und beim anderen machen wir dann wieder einen Schritt 30 Jahre zurück und sollen alles händisch erledigen.

Die einen erwarten digitale Aufmaße und lassen in Abschlagsrechnungen Schätzwerte für die Mengenermittlung zu. Aber es gibt auch immer noch Ausschreibungen, in denen gleich auf der ersten Seite „wir akzeptieren nur händische Aufmaße“ steht. Das gilt dann auch für Zwischenaufmaße und die Mengenermittlungen der Abschlagsrechnungen und das bedeutet für uns doppelte Arbeit.

Von uns erwartet man, dass wir mit der Zeit gehen, dann sollte das auch für die andere Seite gelten. Es ist aber allen klar, dass es auf beiden Seiten noch Jahre dauert, bis alle Beteiligten ausschließlich digital arbeiten.

Wo sehen Sie noch Verbesserungspotenzial?

» **Eggers:** Eine zeitnahe Vergütung wäre schön. Wenn wir Rechnungen oder Abschlagsrechnungen stellen, dann ist die Leistung oder Teilleistung fertig. Wenn wir unser Geld erst nach 14 oder 20 Tagen bekommen, dann sind wir schon 20 Tage weiter, die wir vorfinanzieren. Daran haben digitale Rechnungen leider nichts geändert. Es wäre wünschenswert, wenn die VOB-Zahlungsziele nicht regelmäßig voll ausgenutzt würden. Wichtig wäre für uns eine Möglichkeit, dass Abschlagsrechnungen zeitnah geprüft und vergütet werden, dass man sich dabei auf Mengennachweise einigt, die für beide Seiten machbar sind, und dass pünktlich bezahlt wird. (JW)

„Eine Bereicherung für jedes Team“

Ein Projekt in Niedersachsen zeigt, welche Chancen Integration im Handwerk jetzt schon bietet – und was demnächst noch wichtiger wird.

Bundestag und Bundesrat haben im Sommer das Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. Sie haben damit die Hürden für die Einwanderung nach Deutschland gesenkt: Für gut ausgebildete Fachkräfte soll es nun einfacher sein, nach Deutschland zu kommen und hier zu arbeiten.

Wie gut das in der Praxis funktioniert und ob das neue Gesetz auch dem Handwerk neue Fachkräfte bringt, bleibt abzuwarten. Doch an vielen anderen Stellen hat das Handwerk bundesweit schon gute Integrationserfahrungen gesammelt. Zum Beispiel im niedersächsischen IHAFA-Projekt.

Fotos: TheVisualsYouNeed - stock.adobe.com | Privat

Bilanz des IHAFA-Projekts: Seit 2014 haben 397 Geflüchtete eine handwerkliche Ausbildung absolviert.

IHAFA integriert Geflüchtete

„Nach unserer Erfahrung sind die meisten Zugewanderten extrem engagiert, leistungsbereit und durch ihre Lebenserfahrung eine Bereicherung für jedes Team“, sagt Malte Diercks von der Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen. Er ist Projektkoordinator des IHAFA-Projekts der niedersächsischen Handwerkskammern. Die Abkürzung IHAFA steht für Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Geflüchtete und Asylbewerber. Mit finanzieller Unterstützung vom Land bringt IHAFA seit 2015 Handwerksbetriebe und Zugewanderte zusammen. Die Bilanz: 397 Geflüchtete haben ihre Ausbildung inzwischen abgeschlossen. 917 Azubis befinden sich aktuell in der Ausbildung.

So profitieren Betriebe und Geflüchtete

„Das ist eine enorme Leistung von allen Beteiligten“, freut sich Diercks. Die Betriebe hätten es geschafft, leistungsfähige Mitarbeiter auszubilden. Und die Geflüchteten hätten innerhalb weniger Jahre Deutsch und einen Handwerksberuf gelernt: „Durch ihr Handwerk haben sie sich hier eine Existenz aufgebaut und sich integriert“, sagt der Projektkoordinator.

Für Diercks sind das keine Einzelfälle, sondern rund 400 Erfolgsgeschichten – auch für das IHAFA-Projekt. „Wir erzwingen nichts, lassen uns bei der Wahl des passenden Berufs Zeit und vermitteln die Geflüchteten erst in Ausbildung, wenn wir davon ausgehen, dass sie das auch schaffen werden“, betont der Projektkoordinator.

Diese Leistungen gibt es bis Jahresende

Das IHAFA-Projekt läuft zunächst noch bis Jahresende. Ob es 2024 weitergeht, ist noch nicht geklärt, die Verlängerung des Projekts sei beim Land beantragt. Doch bis mindestens Ende Dezember bietet das IHAFA-Projekt Betrieben noch folgende Leistungen an:

- Vermittlung von Auszubildenden: „Das ist unsere Kernkompetenz“, sagt Diercks. Das Projekt vermittle ausschließlich Auszubildende, die nicht in Deutschland geboren sind. In der Regel seien es Flüchtlinge, die aus Syrien, dem Irak, Afghanistan oder Afrika kommen.
- Hilfestellung bei Problemen: „Die Projektmitarbeiter sind auch während der Ausbildung weiterhin Ansprechpartner. Wir helfen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, und vermitteln bei Problemen“, sagt der Koordinator.

Ansprechpartner finden interessierte Betriebe auf der Website ihafa.de.

Integration: aus Erfahrungen lernen

Damit die Integration von Geflüchteten und demnächst auch zugewanderten Fachkräften künftig noch besser gelingt, würde sich Diercks künftig noch passgenauere Sprachkurse und Nachhilfeangebote wünschen: „Viele Azubis aus dem IHAFA-Projekt haben Probleme, in der Berufsschule mitzukommen und die Prüfungen zu bestehen.“ Die Ausbildung sei deshalb oft ein steiniger Weg, trotzdem lohne sich der Aufwand für die Betriebe. Diercks nennt dafür zwei Gründe:

1. Die Zugewanderten sind in der Regel extrem motiviert und leistungsbereit.
2. Zudem bringen sie diverse Erfahrungen und Kompetenzen mit, die eine Bereicherung für Betriebe sind. Dadurch entwickelt sich letztendlich das ganze Team weiter.

> Nach unserer Erfahrung sind die meisten Zugewanderten extrem engagiert.
>
> **Malte Diercks,** Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen

„So kann Integration eine Win-win-Situation für alle Beteiligten sein“, sagt der Projektleiter.

Diercks geht davon aus, dass es ähnlich sein wird, wenn über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz Arbeitskräfte ins Handwerk kommen. Doch zunächst sind Politik und Behörden gefordert, sie müssen das Gesetz so umsetzen, damit tatsächlich Fachkräfte nach Deutschland kommen. **ANNA-MAJA LEUPOLD**

Was wünschen Sie sich bei der Integration von Fachkräften?

Integration bringt für Handwerksbetriebe viele Fragen mit sich, eine ist die nach möglichen Sprachbarrieren. Susanne Matthies (Foto) hat deshalb einen klaren Wunsch.

Die Unternehmerin aus Laatzen hat Erfahrungen mit Integration: Zum Beispiel hat Susanne Matthies einen Iraker eingestellt, der nach seiner Flucht eine Ausbildung in Deutschland gemacht hat. Zudem hat sie einen bulgarischen Mitarbeiter, der in ihrem Betrieb erst ein Praktikum, dann eine SHK-Ausbildung absolviert hat und nun seinen Meister macht: „Er ist wirklich sehr sprachbegabt und hat selbst Fachbegriffe schnell gelernt, das ist wirklich eine unglaubliche Leistung“, freut sich Susanne Matthies.

Doch die Unternehmerin weiß auch, dass es nicht immer so rund läuft und insbesondere die fachspezifische Sprache für Zugewanderte oft ein Problem ist. Manche würden deswegen nicht gerne schreiben oder die Kommunikation mit Kunden scheuen. „Für mich als Chefin ist es manchmal eine Herausforderung, die Mitarbeitenden nach ihren Fähigkeiten einzusetzen“, sagt Matthies. Sie wünscht sich deshalb mehr Sprachkurse, in denen Zugewanderte Deutsch für den Beruf und die Kommunikation im Berufsalltag lernen.

Trotz der Sprachbarrieren hat die Unternehmerin vor allem gute Erfahrungen mit der Beschäftigung Zugewanderter gemacht – zum Beispiel mit ihrem Mitarbeiter aus dem Irak: „Er macht echt einen super Job und weiß, was er will. Für mich ist das ein Paradebeispiel für Integration“, sagt Matthies. Deshalb kann sie sich vorstellen, wieder jemanden mit Fluchtgeschichte einzustellen und auszubilden. **(AML)**

Schutz für Hinweisgeber: Das gilt seit 2. Juli

Missstände nehmen Mitarbeitende in Unternehmen oder Behörden oftmals als Erste wahr. Damit sie keine Repressalien fürchten müssen, wenn sie Verstöße öffentlich machen, gibt es jetzt besonderen Schutz für sogenannte „Whistleblower“. Das Hinweisgeberschutz ist zum 2. Juli 2023 in Kraft getreten. Demnach müssen Behörden und Unternehmen ab einer bestimmten Größe nun interne Meldestellen einrichten.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) weist darauf hin, dass es dafür Fristen gibt:

- **Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeitenden** hätten noch bis zum 17. Dezember 2023 Zeit, eine interne Stelle zu schaffen.
- **Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden** hingegen müssen eine solche Stelle bereits seit dem 2. Juli vorhalten.

Laut ZDH handele es sich dabei um eine gesetzliche Verpflichtung für die Betriebe. Wer keine Meldestelle einrichte, begehe eine Ordnungswidrigkeit und das könne mit einem Bußgeld von bis zu 20.000 Euro geahndet werden. Gemäß Hinweisgeberschutzgesetz sind die Bußgeldvorschriften in solchen Fällen allerdings erst ab dem 1. Dezember 2023 anzuwenden.

Für die Einrichtung der Meldestelle haben Betriebe verschiedene Möglichkeiten, wie der ZDH in einem Leitfaden schreibt. Zum Beispiel könnten sie betriebsintern eine geeignete Person mit der Aufgabe betrauen – etwa jemanden, der sich bereits mit Compliance-Fragen oder ähnlichen Aufgaben befasst. Es gebe aber auch die Möglichkeit, die Meldestelle auszulagern und einen externen Dienstleister zu beauftragen. Wird ein Verstoß gemeldet, müssten Betriebe die Meldung allerdings selbstständig bearbeiten. Zudem bestehe weiterhin eine Pflicht zur Rückmeldung an die hinweisgebende Person. **(AML)**

Den ZDH-Leitfaden mit Checkliste für die Umsetzung finden Sie unter: svg.to/hinweis

Wiederholung nur als Ganzes

Teil I der Meisterprüfung umfasst Meisterprojekt und Fachgespräch. Ein Gericht musste jetzt entscheiden, unter welchen Bedingungen die Prüfung wiederholt werden kann.

Der Fall: Ein Mann besteht den Teil I der Meisterprüfung im Maler- und Lackiererhandwerk nicht. Der Grund: Im Fachgespräch, das auf das Meisterprüfungsprojekt folgt, erzielt er 28 Punkte. Zum Bestehen sind mindestens 30 von 100 Punkten erforderlich. Obwohl sein Meisterprüfungsprojekt mit 74,4 von 100 Punkten bewertet wurde, fällt der Prüfling aufgrund des mündlichen Ergebnisses durch die gesamte Prüfung. Dagegen klagt er und will eine erneute Zulassung zum Fachgespräch erwirken. Das Verwaltungsgericht weist seine Klage ab, das Verfahren landet am Sächsischen Oberverwaltungsgericht (OVG).

Das Urteil: Die Richter entscheiden, dass die Wiederholung des Fachgesprächs allein nicht zulässig sei, da es sich dabei nicht um einen eigenständigen Prüfungsbereich handele. Vielmehr gehörten Fachgespräch und Meisterprojekt untrennbar zusammen. Das ergebe sich aus der jeweiligen Meisterprüfungsverordnung.

Zudem würde die Zulassung zu einem zweiten Fachgespräch zum selben Meisterprüfungsprojekt dem ersten Gespräch die Funktion eines „Probegesprächs“ geben. Das stünde nicht im Einklang mit dem Gebot der Chancengleichheit. **(JA)**

OVG Sachsen:
Urteil vom 1. März 2023,
Az. 5 A 66/22

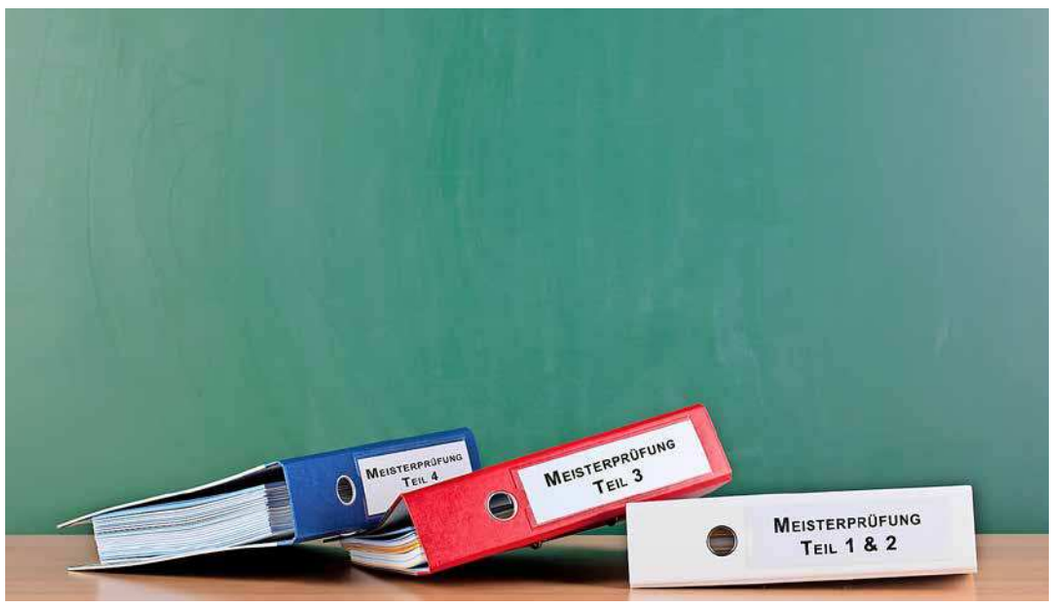


Foto: contrastwerkstatt - stock.adobe.com

Projekt und Fachgespräch gehören zusammen – das hat das Sächsische Oberverwaltungsgericht im Fall eines Malers entschieden.

Meldeportal sv.net wird abgeschaltet

Betriebe, die keine Entgeltabrechnungssoftware einsetzen, können über das Portal sv.net Meldungen zur Sozialversicherung übermitteln. Doch spätestens zum 1. März 2024 wird es durch das SV-Meldeportal ersetzt, darauf weist die Techniker Krankenkasse hin.

Derzeit werde das Meldeportal sv.net von etwa 500.000 Arbeitgebern mit 570.000 Nutzern verwendet. Sie könnten damit Meldungen, Beitragsnachweise, Bescheinigungen und Anträge ausfüllen und abgeben. Das Portal sei eine Ausfüllhilfe und ersetze kein Lohnabrechnungsprogramm, stellt die Krankenkasse klar.

Die neue Ausfüllhilfe, das SV-Meldeportal, ging im Sommer 2023 an den Start. Am 1. Juli startete die Pilotphase, später wird das neue Portal für alle Nutzer freigegeben. In der Übergangszeit steht sv.net weiterhin allen Nutzern zur Verfügung – im uneingeschränkten Leistungsumfang bis zum 31. Dezember 2023.

Der Techniker Krankenkasse zufolge bietet das neue SV-Meldeportal folgende zusätzliche oder überarbeitete Funktionen:

- **Online-Datenspeicher:** Er ist vor allem für kleine Betriebe gedacht: Mit dem Online-Datenspeicher sollen sie alle Daten aus Sozialversicherungsmeldungen zentral und sicher speichern können. Zudem soll es möglich sein, die gespeicherten Daten für die elektronische Betriebsprüfung zu nutzen.
- **Benutzer registrieren:** Betriebe benötigen dafür ein ELSTER-Zertifikat, denn der Krankenkasse zufolge ist die Registrierung und der Login für Arbeitgeber nur damit möglich.
- **Barrierefreie Benutzeroberfläche:** Das Portal kann sowohl am stationären PC als auch mobil über Tablet oder Smartphone genutzt werden. Das Design passt sich automatisch an, da es responsiv ist. **(AML)**

Azubiwerbung als Event

Mach' ein Spiel draus – unter diesem Motto organisiert eine Kreishandwerkerschaft ihre Suche nach Nachwuchs. Und das mit Erfolg.

Foto: vitamin Be Werbung und Design GmbH

Wer trifft den Eimer? Bei den Handwerker Games für Schüler geht's ums Spiel – und darum, Interesse an Handwerksberufen zu wecken.

Die Oberschwabenhalle in Ravensburg kocht: Zwölf Teams aus Achtklässlerinnen und Achtklässlern treten gegeneinander an, angefeuert von ihren Mitschülern. „The Thunderstorm", „Hammergang", „Allgäuheroes", „HoWorx", „KuKu" und die „Gummibärbande" müssen jetzt um die Wette einen Reifen wechseln, Mauersteine stabil aufeinanderstapeln, Brote durch einen Parcours transportieren oder Nägel einschlagen. Die Schüler tragen verschiedenfarbige T-Shirts mit dem Aufdruck „Handwerker Games" und dem Namen ihrer Schule. Begeistert werden am Ende die Sieger gefeiert.

Handwerker Games? Dahinter verbirgt sich eine Idee, wie Azubigewinnung auch funktionieren kann: Mach' ein Spiel draus! „Wir haben uns gefragt: Wie schaffen wir es, zusätzlich zu Bildungsmessen und Ausbildungsbotschaftern noch präsenter in den Köpfen der jungen Leute zu werden?", sagt Franz Moosherr, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Ravensburg. Denn auch in Baden-Württemberg suchen viele Betriebe vergeblich nach Azubis, die Konkurrenz der nahen Industrie ist im Ländle groß.

> Ich kann die Handwerker Games nur zur Nachahmung empfehlen.
>
> **Franz Moosherr,**
> Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Ravensburg

24 Schulen und 12 Innungen sind beteiligt

Eine Bachelorarbeit brachte die zündende Idee: Spielerisch sollte die Nachwuchswerbung sein und zeigen, dass Handwerk Spaß macht, dass Teamwork sichtbare Erfolge bringt und Anstrengung sich lohnt. Die Handwerker Games waren geboren.

Mittlerweile senden 24 Schulen aus dem Kreis Ravensburg und Bodensee achte Klassen zu den Handwerker Games. „Die jungen Leute sind wirklich mit Feuereifer dabei und nehmen die Spiele sehr ernst", sagt Moosherr.

Allerdings sei auch der Aufwand für Kreishandwerkerschaft und Betriebe groß: Zwölf Innungen sind beteiligt, acht Betriebe werden entsandt. Sie liefern Spielideen und Materialien, betreuen die Spiele meist mit ihren Azubis. Zudem müssen die Halle gemietet, T-Shirts gedruckt und Pokale bestellt werden. Ein Rahmenprogramm gibt es auch noch – und am Ende eine Geldspende für alle teilnehmenden Klassen. „Es macht viel Arbeit", sagt Moosherr. „Aber sie lohnt sich."

Keine Konkurrenz aus der Industrie und viel Strahlkraft

Es gibt keine Konkurrenz aus anderen Branchen, zählt Moosherr die Vorteile auf. Die Wirkung in den Schulen sei enorm. Die Klassen ließen sich dort für ihre Erfolge feiern und tragen ihre T-Shirts. Und auch die Lehrer bekämen einen neuen Einblick ins Handwerk, lernten Unternehmen kennen und knüpften Kontakte. „Wir haben zusätzlich zu den Spielen auch Stände aufgebaut, an denen die Innungen über ihre Berufe informieren", schildert Moosherr.

Nun würde er gern die Zielgruppe ausweiten und Jugendliche ansprechen, die sich ehrenamtlich engagieren, zum Beispiel in der Jugendfeuerwehr, der Landjugend oder beim Deutschen Roten Kreuz. „Wir wollen so viele Multiplikatoren wie möglich erreichen, auch Eltern, Bekannte und Verwandte, die dann im Publikum anfeuern."

Der Erfolg sei spürbar: „Bei uns im Kammerbezirk stehen wir bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ganz oben", sagt Moosherr stolz. „Ich kann die Handwerker Games nur zur Nachahmung empfehlen." KATHARINA WOLF

Schüler starten ihre Jobsuche bei Google

Stellenanzeigen im Netz leiten viele angehende Azubis zu ihren Ausbildungsbetrieben. Dabei stellen die jungen Leute hohe Anforderungen.

Wo finden angehende Azubis ihren Ausbildungsbetrieb? Bei Google! Laut einer aktuellen Umfrage beginnen 51,1 Prozent der Schülerinnen und Schüler ihre Jobsuche über eine Suchmaschine. Stellenbörsen sind hingegen nur für 34,8 Prozent von ihnen erste Wahl. Das ergab der aktuelle Trendence-HR-Monitor unter 1.704 jungen Menschen, die sich derzeit mit ihrem Berufseinstieg befassen.

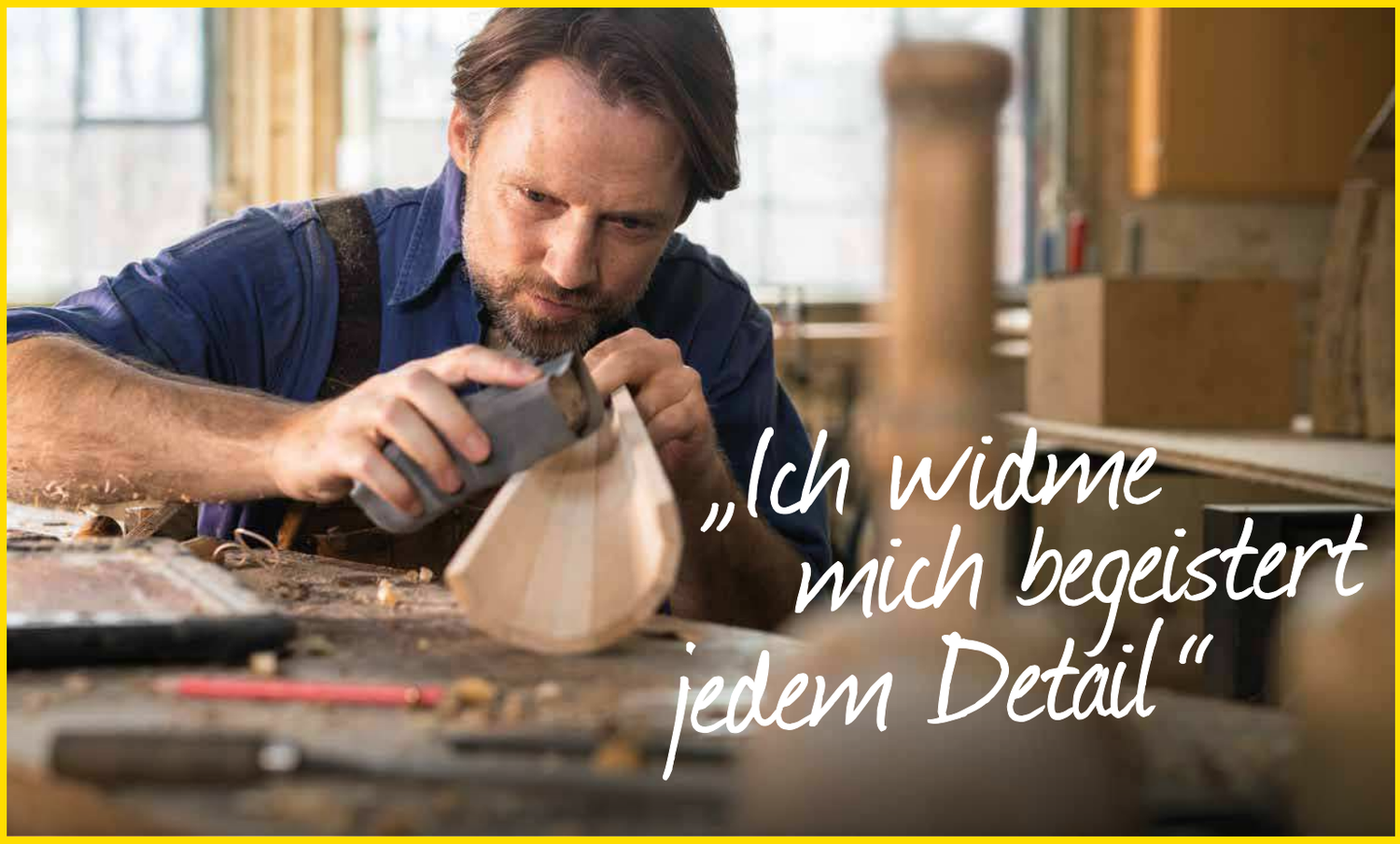
Die entscheidenden Quellen bei der Jobsuche sind demnach Stellenanzeigen im Netz. So finden 61,5 Prozent die Jobs, auf die sie sich bewerben, über die Ausschreibungen der Betriebe. Außerdem vertrauen Schulabgänger bei ihrer Jobsuche auf Eigeninitiative und Hinweise aus dem eigenen Bekanntenkreis. Etwas mehr als ein Drittel (33,7 Prozent) setzt auf Initiativbewerbungen bei den Wunscharbeitgebern. 28,5 Prozent werden über persönliche Kontakte, meist ihre Eltern, auf Betriebe aufmerksam.

Übrigens: Berufseinsteiger haben im Bewerbungsprozess wenig Geduld: So haben 41,9 Prozent der befragten Schülerinnen und Schüler schon auf eine Bewerbung verzichtet, weil sie die Kontaktinformationen in der Ausschreibung nicht gefunden haben. Mehr als ein Drittel entschied sich zudem gegen eine Bewerbung, weil die Ausschreibung zu lang war. Ähnlich hoch liegt der Anteil derjenigen, die das aufgrund eines unübersichtlichen Aufbaus der Stellenanzeige taten (32,8 Prozent). Mehr als ein Viertel (28 Prozent) verzichtete wegen eines aus ihrer Sicht zu schlechten Sprachstils auf eine Bewerbung. (KW)

Foto: WavebreakMediaMicro - stock.adobe.com

Mehr als die Hälfte der angehenden Azubis startet die Suche nach einem Ausbildungsbetrieb über Suchmaschinen.

Gelbe Seiten



Wir geben Ihrem Angebot den richtigen Schliff:

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

Leidenschaft erreicht mehr mit Gelbe Seiten.

Jetzt beraten lassen:
Tel. 0511/8550-8100

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

schlütersche Ihr Gelbe Seiten Verlag

Warum Ihr Team Sie nicht für voll nimmt

Wer als junger Chef auf ein erfahrenes Team trifft, hat es nicht leicht, sich durchzusetzen. Leichter wird es, wenn Sie diese drei Fehler vermeiden.

Junger Chef trifft auf älteres, erfahrenes Team – im Handwerk keine Seltenheit. Doch wenn sich der Neue voller Enthusiasmus auf Veränderungen stürzt, lassen ihn ältere Mitarbeiter gern mal abtropfen. „Das haben wir noch nie so gemacht“, lautet das Totschlagargument, hinter dem sich oft die Angst vor Veränderung verbirgt. Maren Ulbrich, Inhaberin der Agentur Handwerksmensch, kennt die Herausforderungen junger Chefs, die von erfahrenen Kollegen nicht für voll genommen werden – und gibt Tipps, wie es besser läuft.

1. Fehler: Sie wissen nicht, wie Sie führen wollen

Auch wenn Sie ein Meister Ihres Gewerkes sind – wissen Sie, wie Sie unterschiedliche Menschen in einem Team führen? „Viele Chefs im Handwerk unterschätzen die Aufgabe, eine Führungskraft zu sein“, sagt Ulbrich.

Gerade wer jung einen Betrieb übernimmt, hat sich selbst noch nicht in der Rolle als Chef erlebt. Er kümmert sich zudem erstmal um andere, vermeintlich wichtigere Aufgaben. Ein Fehler, meint Ulbrich.

Die wichtigsten Fragen für eine Führungskraft sind: Wer bin ich und wie möchte ich führen? Bin ich eher dominant oder introvertiert? Wie wirke ich auf andere? „Wer als 24-Jähriger frisch von der Meisterschule kommt und einen Betrieb übernimmt, hat in der Regel noch nicht die charismatische Stärke einer erfahrenen und erfolgreichen Führungskraft“, sagt Ulbrich.

Ihr Tipp: „Seien Sie ehrlich mit sich und fragen Sie sich: Was braucht mein Betrieb?“ Klafft eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit, suchen Sie sich Unterstützung. „Ein neuer Chef kommt – das bedeutet nicht nur, dass auf das Team Veränderungen zukommen, auch der Chef muss an sich arbeiten“, sagt Ulbrich. Der Vorteil: Sie geben in Sachen Kompetenzentwicklung ein gutes Beispiel für Ihre Mitarbeiter.

2. Fehler: Sie erkennen Ihre älteren Mitarbeiter nicht als Experten an

Sie stecken voller Ideen, möchten Betriebsabläufe digitalisieren, neue Tools einführen und am liebsten alles umkrempeln, doch Ihre älteren Mitarbeiter stehen auf der Bremse? Kein Wunder – sie haben etwas zu verlieren. „Die älteren Mitarbeiter sind neben ihrer fachlichen Expertise auch Experten dafür, wie es bislang im Betrieb lief“, sagt Ulbrich. „Als junger Chef müssen Sie beides wertschätzen.“

Widerstand älterer Kollegen gegen Neuerungen sei zudem nicht immer unbegründet. „Als junger Chef müssen Sie verstehen, warum sie so handeln“, betont die Expertin. Gerade die älteren Kollegen hätten Angst, Fehler zu machen. „Und jede Neuerung – gerade durch Digitalisierung – birgt nun einmal die Gefahr, dass man Fehler macht.“

Ihr Tipp: Bilden Sie altersgemischte Teams. „Hier können sich oft unterschiedliche Expertisen ergänzen: Die Älteren sind fachlich versiert, die Jüngeren haben weniger Berührungsängste mit Tablet oder Apps.“

Fotos: Kzenon - stock.adobe.com | Privat

Tipp für junge Chefs: Bilden Sie altersgemischte Teams, wenn Sie Veränderungen anschieben wollen.

3. Fehler: Sie handeln intransparent und kommunizieren nicht

Natürlich geht es am schnellsten, wenn Sie in Ihrem kleinen Kämmerlein neue Ideen für Ihren Betrieb entwickeln und niemanden einbeziehen. Aber glauben Sie wirklich, je weniger Ihre Mitarbeiter bei Veränderungen mitreden, desto besser?

„Es kann anstrengend werden, alle zu beteiligen“, sagt Ulbrich. Es sei aber viel besser, wenn Bedenken oder Einwände in einem offenen Prozess diskutiert und ausgeräumt oder berücksichtigt werden könnten, als wenn sie unterdrückt werden. Sie kochen sonst später garantiert unerwartet hoch.

„Wer intransparent handelt, nimmt sein Team nicht mit und verliert das Vertrauen“, warnt Ulbrich. Das gelte für alle Führungskräfte, aber besonders für junge Chefs, die sich noch beweisen müssen.

> Kommunikation ist der Dreh- und Angelpunkt im Betrieb.
>
> **Maren Ulbrich,** Inhaberin Handwerksmensch

Ihr Tipp: Bauen Sie ein Kommunikationssystem auf. „Führen Sie regelmäßige Team-Meetings ein, bei denen die wichtigen Themen im Betrieb besprochen werden.“ Ob formal oder eher informell sei erstmal unwichtig – „Hauptsache regelmäßig“.

Ist oder wird Ihr Betrieb größer, richten Sie zusätzlich einen zweiten Kommunikationskreis ein, in dem die mittleren Führungskräfte mit Ihnen am runden Tisch sitzen. Vorabeiter, Bauleiter oder Büroleiter kommen dafür infrage. So sichern Sie sich deren Unterstützung.

„Kommunikation im Betrieb ist der Dreh- und Angelpunkt“, betont Ulbrich. „Sie müssen aber nicht jede Diskussion selbst führen, sondern können sich wichtige Fürsprecher an Ihre Seite holen.“ KATHARINA WOLF

Drei Fragen an ...

... Svenja Maack (Foto), Geschäftsführerin von Maack Holzbau in Adendorf.

Sie haben relativ früh eine Führungsrolle im Betrieb übernommen. Haben Sie sich vorab überlegt, wie Sie Ihr Team führen wollen?

» **Svenja Maack:** Ich habe meine Ausbildung in unserem Familienbetrieb gemacht und habe bis auf eine kurze Unterbrechung auch dort gearbeitet. Meinem Vater konnte ich sehr lange Zeit über die Schulter schauen und sehen, wie er das Team führt. Manche Dinge fand ich richtig gut und bei anderen Punkten war mir klar, dass ich sie später als Geschäftsführerin anders, zeitgemäßer machen würde. Dies bin ich nun seit 2021.

Was machen Sie jetzt anders?

» **Maack:** Mir ist Kommunikation sehr wichtig. Deshalb habe ich unter anderem Mitarbeitergespräche und Team-Meetings eingeführt. Einige haben zunächst mit Skepsis reagiert. Aber ich habe erläutert, warum mir das wichtig ist, und den Mitarbeitenden so die Angst genommen.

Durch Mitarbeitergespräche will ich herausfinden, was gut läuft und was besser laufen könnte. Sei es im Team, auf Baustellen, die Planung durch das Büro oder allgemein die Stimmung im Betrieb. Außerdem liegt es mir am Herzen, unsere Mitarbeiter nicht nur als Arbeitskraft gut zu kennen, sondern auch als Person. Nur wenn ich weiß, was sie antreibt und beschäftigt, kann ich sie gut führen. Letztendlich sind die Mitarbeitergespräche gut angekommen, wir werden sie dieses Jahr auf jeden Fall wiederholen.

Welche Tipps würden Sie jungen Kollegen geben, die früh eine Führungsposition übernehmen?

» **Maack:** Führung macht man nicht alleine, dafür braucht man Unterstützung. Im Büro habe ich mir deshalb ein starkes Team aufgebaut, das mich tatkräftig unterstützt. Ich bin offen für Anregungen und Hilfe von ihnen. Manchmal kommen zum Beispiel Anregungen wie: „Das geht so viel einfacher“ oder „Das könntest du aber auch so machen“. Dafür bin ich sehr dankbar und es hilft mir im Betriebsalltag sehr. (AML)

Wie Ihr Newsletter gut ankommt

Erfolgreiche Werbung ist kein Geheimwissen: Für Newsletter an Privatkunden gibt es gute und schlechte Wochentage und Tageszeiten.

Bei Werbe-Newslettern an Privatkunden zählen vor allem zwei Zahlen:

- **Öffnungsrate:** Haben möglichst viele Kunden die E-Mail geöffnet?
- **Klickrate:** Wie viele Empfänger haben am Ende auf die Information oder das Angebot im Newsletter geklickt?

E-Mail-Experten wissen, dass Versandtage und -zeiten großen Einfluss auf die Resonanz der Kunden haben. Aktuelle Zahlen dazu liefert der Dienstleister Inxmail in seiner Studie zum E-Mail-Marketing-Benchmark 2023, die Daten aus mehr als 279.246 Mailings auswertet.

Die Studie liefert einige Anhaltspunkte für Betriebe, die Werbemailings an Privatkunden verschicken:

Die besten Versandtage für Newsletter

Newsletter, die am Dienstag verschickt werden, haben bei Privatkunden die höchste Öffnungsrate. Im Schnitt öffnen dienstags 26,2 Prozent der Empfänger eine Werbemail. Ebenfalls gute Öffnungsraten haben Mailings, die montags und donnerstags rausgehen.

Anders sieht es der Studie zufolge bei der Klickrate aus: Donnerstags klicken Privatkunden am häufigsten auf die Links in Werbemails (3,75 Prozent).

Die beste Versandzeit für Newsletter

41,3 Prozent der Mailings gehen an Privatkunden in der Zeit von 9 bis 12 Uhr raus. Das ist nicht die optimale Zeit.

Die Öffnungsrate ist mit rund 30 Prozent am höchsten, wenn Newsletter zwischen 3 und 6 Uhr versendet werden. Das bedeutet nicht, dass die Kunden um diese Zeit schon lesen. Laut dem Report könnte das gute Ergebnis daran liegen, dass die Empfänger die E-Mails morgens chronologisch lesen – also angefangen mit der neuesten – und die Leselust später abnimmt.

Die Klickrate von Privatkunden ist ebenfalls bei den in der Zeit von 3 bis 6 Uhr verschickten Mailings am höchsten: Sie liegt im Schnitt bei 5,3 Prozent.

Tipp: Wenn Sie den Versand nach den Ergebnissen der Studie ausrichten wollen, dann sollten Sie den Versand Ihrer Werbemails am besten auf donnerstags zwischen 3 und 6 Uhr programmieren. (AML)

Den vollständigen Report finden Sie online:
svg.to/nlvzei

Mit dieser App finden Sie Tippfehler sofort

Die Website ist ein Aushängeschild Ihres Betriebs – Tippfehler würden da nur stören. Diese kostenlose Textkorrektur hilft!

Fehler passieren. Jedem. Auch Profis. Schönes Beispiel aus der Fußballwelt: Ein Spiel der Nationalelf im Frühjahr betitelte der DFB auf einem großen Banner im Stadion mit „DEUTSCHALND – BELGIEN“.

Auch auf Handwerker-Websites begegnen uns regelmäßig Fehler. Mal kaum erwähnenswerte, mal gröbere, die auffallen. Besonders ärgerlich ist das für Betriebe, die anspruchsvolle Kunden von der Qualität und Wertigkeit ihrer Arbeit überzeugen wollen: Fehler schmälern den positiven Eindruck.

Einfache Lösung

Wie reduziert man Rechtschreibfehler auf ein Minimum? Wir haben die kostenlose Textkorrektur-Version des Schreibassistenten Languagetool ausprobiert. Sie lieferte gute Ergebnisse.

Languagetool setzt – na klar – eine KI-basierte Technologie ein. Es ist als Add-on für fünf bekannte Browser verfügbar und als Erweiterung für Office-Programme, Mail-Programme und als Desktop-App.

Wir haben die Website-Textkorrektur des Browser-Plug-ins ausprobiert. So geht's:

- Add-on im Browser installieren,
- Website aufrufen,
- zu korrigierenden Text markieren,
- Rechtsklick auf die Markierung, „LT Rechtschreibung und Grammatik prüfen“ anwählen.
- Das Tool zeigt „mögliche Fehler“ an, die man einzeln durchgehen kann.

Foto: blenden1.photo - stock.adobe.com

Händisch Fehler finden war gestern. Digitale Werkzeuge wie das Languagetool korrigieren Texte schnell mit KI.

Auch wenn nicht jeder Treffer des Tools immer ein echter Fehler ist, zeigt es doch zuverlässig an, wo die Rechtschreibung oder die Grammatik nachgebessert werden sollten.

Kosten: Die kostenlose Basis-Version des Tools sollte für die eigene Website vollkommen ausreichen. Wenn Sie mehr wollen, zum Beispiel Vorschläge für einen besseren Schreibstil, geht es mit 4,99 Euro pro Monat los. (DEG)

So teuer sind Ihre Angebote wirklich

Wie viel Zeit und Kosten investieren Sie in Kostenvoranschläge? Mit unserem Angebotskostenrechner rechnen Sie richtig – und lassen Kunden dafür zahlen.

Foto: Butch - stock.adobe.com

Risikofaktor Kunde: Manche Interessenten wollen sich die Kosten für einen Architekten sparen und lassen den Handwerker die Planung erstellen. Den Auftrag bekommt dann oft ein anderer.

Wer notwendige Kosten nicht an die Kunden weitergibt, zahlt sie aus der eigenen Tasche. Warum sollten Sie das tun? Alle Erfahrung zeigt, dass Kunden in der Lage und bereit sind, Handwerker für ihre Arbeit zu bezahlen. Auch wenn die Preise steigen. Auch für die Anfahrtskosten. Auch für das Erstellen von Angeboten.

Darf ich ein Angebot in Rechnung stellen?

Vereinbaren Sie mit dem Kunden ausdrücklich, dass die Angebotserstellung etwas kosten wird – am besten schriftlich. Andernfalls gilt § 632 Abs. 3 BGB: „Ein Kostenvoranschlag ist im Zweifel nicht zu vergüten."

Es genügt jedenfalls nicht, dass Sie in Ihren AGB über die Kosten für einen Kostenvoranschlag informieren. Solche AGB-Klauseln sind unwirksam, wie zum Beispiel das Oberlandesgericht Karlsruhe entschieden hat (Urteil vom 29. Dezember 2005, Az. 19 U 57/05).

Auch wenn im BGB nur vom Kostenvoranschlag die Rede ist: Diese Regelung gilt ebenso für das Erstellen von Angeboten.

Es gibt zwar einige wichtige Unterschiede zwischen Kostenvoranschlag und Angebot. Die betreffen jedoch nicht die Frage, ob Sie – mit entsprechender Vereinbarung – vom Kunden Geld für das Erstellen des Angebots verlangen dürfen: „Glücklicherweise sind die Juristen da nicht so formal", sagt Bernd Hinrichs, Fachanwalt für Baurecht aus Aurich. „Ob Kostenvoranschlag oder Angebot darüber steht, ist nicht entscheidend. Wichtig ist nur, dass vorher etwas schriftlich vereinbart wurde."

Was darf ein Kostenvoranschlag kosten?

In die schriftliche Vereinbarung gehört eine Preisangabe: Wie viel muss der Kunde für den Kostenvoranschlag zahlen? Über den Preis entscheiden Sie selbst. Eine einfache Lösung in zwei Schritten:

1. **Kalkulieren Sie Ihre Angebotskosten:** Wie viel Zeit stecken Sie im Schnitt in ein Angebot? Wer aus Ihrem Team ist daran beteiligt, zu welchen Stundenverrechnungssätzen? Wie viele Angebote schreiben Sie durchschnittlich im Monat? So kommen Sie sofort auf die durchschnittlichen Kosten eines Angebots.
2. **Entscheiden Sie sich für eine Lösung**, die für Sie gut funktioniert. Zum Beispiel für
   - einen Pauschalpreis für alle Kostenvoranschläge,
   - einen nach Aufwand und Kreativität gestaffelten Pauschalpreis,
   - individuelle Preise nach Zeitaufwand für ein Angebot.

Welche Lösung Sie wählen und ob Sie bei bestimmten Kunden und Aufträgen darauf verzichten, entscheiden Sie. Unsere Tipps für diese Entscheidung:

1. **Machen Sie es einfach.** Die Preiskalkulation für einen Kostenvoranschlag sollte nicht selbst zum ständigen Kostenfaktor werden. Pauschalen machen das Leben leichter.
2. **Behandeln Sie alle Kunden gleich.** Zumindest in ländlichen Gegenden müssen Sie damit rechnen, dass die Leute reden. Kalkulieren Sie unterschiedlich oder machen Sie Unterschiede, heißt es vielleicht irgendwann: „Der zieht einen über den Tisch."

Lohnt sich das? So viel kosten Angebote wirklich!

Kunden ist oft nicht klar, wie hoch der Aufwand für das Erstellen eines Kostenvoranschlags ist. Ein Beispiel: Sie erstellen als Chef die Angebote selbst und kalkulieren mit **75 Euro pro Arbeitsstunde**. Sie benötigen durchschnittlich sechs **Stunden pro Angebot**. Durchschnittlich erstellen Sie zehn Angebote im Monat, von denen drei zu einem Auftrag führen. Sie haben also eine **Auftragsquote von 30 Prozent**. Das bedeutet: Das Erstellen eines Angebots kostet Sie **durchschnittlich 450 Euro** (6 Stunden x 75 Euro). Also investieren Sie 4.500 Euro (10 x 450 Euro), um drei Aufträge zu bekommen. Das macht **1.500 Euro pro Auftrag**.

Risikofaktor Kunde: die Sparfüchse

Dass aus einem Angebot nichts wird, ist unternehmerisches Risiko. Problematisch wird das jedoch, wenn Ihr Aufwand als Handwerker für die Angebote hoch ist. Oder wenn Ihre Auftragsquote gering ist. Und die Auftragsquote sinkt deutlich, wenn Sie regelmäßig Anfragen von Sparfüchsen beantworten:

- **Sparfuchs Typ 1** holt sich mehrere Angebote ein, um den günstigsten Anbieter zu finden. Das sind die typischen Angebotssammler, die Angebote gerne per E-Mail anfragen und den persönlichen Kontakt erst einmal vermeiden.
- **Sparfuchs Typ 2** lässt sich erst einmal nur ein einziges Angebot von einem Handwerker erstellen – um sich die Kosten für einen Architekten oder Planer ganz oder teilweise zu sparen. Sparfüchse Typ 2 erkennen Sie leicht an zwei Merkmalen:
  (1) Es geht um eine größere, komplexere Aufgabe, bei der Sie sich vielleicht fragen, warum das kein Planer gemacht hat.
  (2) Oft bringt ein solcher Kunde schon eine technische Zeichnung von einem Planer mit, die zwar für vieles taugt, aber nicht für ein genaues Angebot bei komplexeren Arbeiten.

Alternative: Aufschlag auf den Angebotspreis

Wer den Aufwand für die Kostenvoranschläge von vornherein in seine Preise einkalkuliert, muss diese Arbeit nicht extra in Rechnung stellen:

> Je weniger konkret die Vorgaben eines Kunden für ein Angebot sind, desto höher ist der Planungsaufwand eines Handwerkers.
>
> **Bernd Hinrichs,**
> Fachanwalt für Baurecht

1. Ermitteln Sie Ihre jährlichen Angebotskosten mit unserem kostenlosen Angebotsrechner (siehe Textende), indem Sie statt der Monats- die Jahreswerte verwenden.
2. Berücksichtigen Sie diese Kosten in Ihren Materialpreisaufschlägen und/oder in den Stundenverrechnungssätzen.

Vorteil: Sie müssen keinen zusätzlichen Vertrag über das Erstellen eines Angebots abschließen.

Alternative: Planungsauftrag statt Kostenvoranschlag

„Je weniger konkret die Vorgaben eines Kunden für ein Angebot sind, je aufwendiger die Angebotserstellung ist und je mehr kreative Eigenleistung darin steckt, desto höher ist der Planungsaufwand eines Handwerkers", sagt Bernd Hinrichs. „Da ist es schon wichtig, dass der Handwerker mit dem Kunden vorher ausdrücklich einen Preis für die Angebotserstellung vereinbart", betont der Fachanwalt für Baurecht. Das gelte besonders in den Fällen, in denen Kunden dem Handwerker die Planungsarbeit überlassen wollen, statt einen Architekten zu beauftragen. „Bei solchen komplexeren Themen muss ich als Handwerker ganz klar sagen, dass das ein Planungsauftrag ist, für den ich eine Vergütung haben möchte", sagt Hinrichs.

Kostenfallen im Angebot vermeiden!

Noch wichtiger sei allerdings eine „große Sorgfalt" beim Erstellen eines „detaillierten, gut ausgearbeiteten Angebots", betont der Anwalt. „Nach dem Leistungsprogramm, das im Angebot steht, richtet sich die Frage, ob später während des Baus bei Bauherrenwünschen geänderte oder zusätzliche Leistungen entstehen, die einen zusätzlich zu vergütenden Nachtrag darstellen." Je pauschaler ein Angebot ist, desto schwerer habe es der Handwerker in solchen Situationen, Nachträge geltend zu machen. JÖRG WIEBKING

Praxistipp: Nutzen Sie unseren kostenlosen Angebotsrechner für Excel: svg.to/angekal

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.

So entkommen Sie der Routinefalle

Im Betrieb treten immer wieder die gleichen Fehler auf? Das ist ein Warnsignal für schlechte Routinen. Fünf Schritte, mit denen Sie sie aufspüren – und ändern.

Ist nicht eigentlich alles in Ordnung, wenn ich alles mache wie immer? „Jein“, meint Alexander Thieme, Gründer und Geschäftsführer der A&M Unternehmerberatung. „Es gibt natürlich gute Routinen, also gut durchdachte Arbeitsprozesse.“

Im Handwerk allerdings findet Thieme, der sich mit seiner Agentur auf die Beratung von Handwerksbetrieben spezialisiert hat, auch oft das Gegenteil: „Es gibt oft gar keine Betriebsroutine.“ Stattdessen entwickle jeder Mitarbeitende seine eigenen Routinen, die dann in der Gesamtheit mehr oder weniger gut funktionieren. Aber aus der Gewohnheit heraus werde das nicht hinterfragt, sondern akzeptiert.

Das hat Auswirkungen auf die Profitabilität des Betriebs, so Thieme: „Schlechte Routinen kosten Sie bares Geld, weil sie vermeidbare Fehler verursachen und effektives Arbeiten verhindern.“ Gute Fachkräfte zu halten, werde ebenfalls schwer.

Fotos: A&M Unternehmerberatung GmbH | Privat | Nomad_Soul - stock.adobe.com

Schlechte Routinen sind wie eine Falle, die Sie bares Geld kostet.

Woran erkenne ich, dass ich in der Routinefalle sitze?

Eine schlechte Routine ist nicht leicht aufzuspüren. „Es ist wie ein Sprachtick, den man sich angewöhnt hat – oft merkt man es gar nicht selbst“, sagt der Berater. Er rät deshalb, Symptome zu finden: „Eine schlechte Routine zeigt sich daran, dass immer wieder die gleichen Fehler passieren oder es an den gleichen Stellen hakt“, berichtet Thieme.

Schritt 1: Fehler im System finden

Machen Sie sich auf Fehlersuche. An welchem Punkt gibt es immer wieder Zeitverzögerungen oder Ärger mit Kunden? Wo entstehen hohe Kosten, zum Beispiel durch zu viel bestelltes oder falsches Material?

Tipp des Beraters: Das Team mit einzubeziehen, kann nicht schaden! Mancher Fehler im System werde von Mitarbeitenden ausgeglichen, die darüber gar keine großen Worte verlieren.

Schritt 2: Die falsche Routine nicht mehr akzeptieren

„Es beginnt immer beim Inhaber“, sagt Thieme. „Sagen Sie sich ganz klar: Ich akzeptiere die schlechte Routine und die daraus resultierenden Fehler nicht mehr.“ Ohne diese feste Überzeugung lasse sich der Weg zu einer besseren Option nicht durchhalten.

Schritt 3: Die falsche Routine aufdröseln

Jetzt geht es an die Ursachenforschung. „Dröseln Sie Ihre Prozesse auf, um die falsche Routine zu finden“, sagt der Berater und nennt ein Beispiel: In Ihrem Betrieb wird eine Baustelle abschließend fotografiert, um das Ergebnis zu dokumentieren. Doch Sie bekommen häufig unbrauchbare Bilder. Es muss also jemand nochmal auf die Baustelle fahren oder Sie müssen ohne das Foto auskommen.

„Ihre Mitarbeitenden sind nicht gut genug informiert“, benennt Thieme die mögliche Ursache. Der Fehler liege darin, dass es keine klaren Kriterien für das Aufnehmen der Fotos gibt oder Sie sie nicht kommuniziert haben. Jeder Mitarbeitende bringt also nur eigene Ideen und Kompetenzen ein. Daraus entwickelt sich eine eigene Routine – und die passt dann zufällig zu Ihren Vorstellungen oder eben nicht.

„Eine neue Routine zu entwickeln ist einfacher, als eine bestehende zu ändern.“

Alexander Thieme, Berater

Schritt 4: Eine Gegenroutine entwickeln

Jetzt können Sie in die Offensive gehen. „Entwickeln Sie eine Gegenroutine“, rät Alexander Thieme. „Das ist einfacher, als eine bestehende Routine zu verbessern.“

Konkret bedeute dies nicht, jetzt jedem Mitarbeitenden zu erklären, wie Baustellenfotos aufgenommen werden sollen, und sonst nichts zu ändern. „Einfacher ist es, den gesamten Prozess zu verändern, zum Beispiel die Baustellendokumentation zu digitalisieren. Das Aufnehmen des Fotos ist dann ein Teil dieser neuen Routine“, so Thieme.

Schritt 5: Durchhalten und zwischenzeitliche Rückfälle akzeptieren

Damit sich eine neue Routine im Betrieb auch umsetzen lässt, dürfen Sie sich und Ihr Team nicht überfordern. „Rechnen Sie damit, dass die Dinge erstmal nicht klappen und ein Rückfall in alte Routinen vorkommen wird“, betont der Berater.

Machen Sie für sich klar, dass Sie nicht perfekt sind und dass Fehler passieren dürfen. „Das Gleiche muss für Ihre Mitarbeitenden gelten“, so Thieme. „Erklären Sie deutlich, dass Sie mit Problemen rechnen und jeder mit Fragen zu Ihnen kommen kann.“ Wer sich überfordert und allein gelassen fühle, lehne Veränderungen schnell komplett ab. „Eine positive Fehlerkultur ist bei Veränderungsprozessen besonders wichtig.“ KATHARINA WOLF

„Ich war an allem beteiligt, aber nirgendwo richtig“

Energiekrise, Klimawandel, hohe Strompreise – die Nachfrage nach Photovoltaikanlagen ist zuletzt deutlich gestiegen. Das spürte auch der junge Handwerksbetrieb PV Green, der Planung, Errichtung und Anschluss von PV-Anlagen als Komplettpaket anbietet. Entsprechend rasant war das Wachstum: Gegründet im September 2021, beschäftigt er knapp zwei Jahre später 54 Mitarbeitende.

Doch das schnelle Wachstum hatte seinen Preis. „Ein halbes Jahr nach der Gründung hatten wir gut 20 Mitarbeitende. Ab dem Punkt war ich im Hamsterrad“, sagt Fabio Katzor (Foto), einer der Gründer. „Ich war an allem beteiligt, aber nirgendwo richtig, habe 80 Stunden die Woche gearbeitet und doch nicht alles geschafft.“

Entscheidungen habe er aus Zeitmangel auch mal unüberlegt getroffen: „Und das waren dann nicht immer die besten.“ Die Qualität habe gelitten, das habe nicht zur Unternehmensphilosophie gepasst. „Wir wollen die Besten sein“, betont der Gründer.

So begann PV Green, sich zu strukturieren. „Wir haben wiederkehrende Abläufe identifiziert und für jeden einen Prozess aufgebaut“, berichtet der 26-Jährige. Arbeitspakete wurden dem Aufwand entsprechend nach Kleidergrößen definiert, von S bis L.

Nach diesem Schema habe die Firma alle Leistungen eingruppiert, mit klaren Kriterien. „Wir wissen dann von Anfang an, welcher Auftrag wie viel Aufwand bedeutet. Ein Mitarbeiter im Vertrieb kann nach zwei Wochen Schulung beim Kunden das richtige Angebot machen“, erläutert Katzor. Da der Betrieb von Anfang an auf Digitalisierung gesetzt hat, sind alle Aufträge und ihr Stand über die Unternehmenssoftware transparent.

Der Übergang war allerdings nicht einfach. „Es war viel Aufwand, die Prozesse zu definieren, und nicht alles hat sofort funktioniert“, erinnert sich Katzor. „Manche Fehler passierten fünfmal hintereinander, da bin ich dann auch mal nachts in den Betrieb gefahren und habe ein Schulungsvideo aufgenommen.“

Wichtig sei dem Gründerteam immer gewesen, alle Mitarbeitenden einzubeziehen und Fehler offen anzusprechen. „Es musste nicht von Anfang an perfekt sein – auch die Schulungsvideos nicht“, betont Katzor. „Aber alle sollten Fehler offen ansprechen können, damit wir daraus lernen.“

Gleichzeitig baute PV Green Teams auf wie Dachdecker, Elektroniker und innere Dienste und etablierte eine zweite Führungsschicht. „So konnten inhaltliche Entscheidungen von denen getroffen werden, die sich mit dem Thema am besten auskennen“, so Katzor.

Die Arbeit hat sich gelohnt: Seit Januar arbeitet der Chef nicht mehr im Tagesgeschäft, sondern kümmert sich um die Unternehmensentwicklung und das Arbeitgebermarketing. Gerade das Employer Branding ist Katzor wichtig: „Wir sind in anderthalb Jahren von 0 auf 54 Beschäftigte gewachsen“, sagt der junge Gründer. Ein attraktiver Arbeitgeber finde auch neue Mitarbeitende: „Der Fachkräftemangel ist meiner Ansicht nach selbstgemacht.“ (KW)

SONDERTHEMA
Beratung für Hauseigentümer
Energielösungen, Erzeugung & Einsparung
Erleben Sie Nordeuropas größte Kompaktmesse rund ums Bauen
06.–10. September 2023
Messe Holstenhallen Neumünster
Neuheiten entdecken:
Dach und Fenster
Energielösungen & Förderungen
Werkzeuge
Küche, Bad und Fliesen
Schwammstadt & Klimaregulierung
Garten- und Landschaftsbau
NORD BAU 23
www.nordbau.de

Hallenbau

HALLEN für das Handwerk
www.elf-hallen.de
Wir beraten persönlich vor Ort!
E·L·F
E.L.F Hallenbau GmbH
Tel. 05531 990 56-0
37603 Holzminden
info@elf-hallen.de

Visionen brauchen Planung mit Stahl!
JANNECK Stahlhallen & Stahlbau
T: 04475 92930-0
Zum Gewerbegebiet 23 49696 Molbergen
www.stahlhallen-janneck.de

www.handwerk.com

Mehr als 500 Betriebe haben 2022 mit uns Mitarbeiter gefunden!
Nicht länger nach Fachkräften suchen – sondern einfach finden!
Wir sind der starke Handwerks-Partner an Ihrer Seite und gehen mit Ihnen gemeinsam die Bewerbersuche an. Wir bieten Ihnen eine rechtssichere, zeitsparende und 100 Prozent frustrationsfreie Lösung an, um Ihre offenen Stellen zu besetzen! **Lassen Sie sich nicht von der Konkurrenz abhängen und finden Sie mit uns neue Mitarbeiter.**
handwerk.com schlütersche
Jetzt die einfache Lösung zur Bewerbersuche testen! Für mehr Informationen QR-Code scannen.

BERATUNG UND GUTACHTEN zum Schallschutz
Bauleitplanung | Gewerbe und Industrieanlagen | Baulärm | Bauakustik
Sport- und Freizeitanlagen | Lärm am Arbeitsplatz | Raumakustik
TETENS INGENIEURBÜRO
Telefon +49 (0)4795 55 03 293
E-Mail mail@ing-tetens.de
Web www.ing-tetens.de
Dipl.-Ing. (FH) Markus Tetens • Hermann-Löns-Weg 31
27711 Osterholz-Scharmbeck

Norddeutsches Handwerk
Anzeigenschluss
für die nächst erreichbare Ausgabe vom 15.09.2023 ist am 25.08.2023
Mediadaten 2023
sehen Sie unter: www.handwerk.com

Hier könnte
Ihre Anzeige stehen!
Tel. 0511/8550-2647

Verkäufe
Treppenstufen-Becker
Besuchen Sie uns auf unserer Homepage - dort finden Sie unsere **Preisliste!**
Tel. 05223 188767
www.treppenstufen-becker.de

Ankäufe
MSH Hand Second Machines
Suchen ständig gebrauchte
SCHREINEREIMASCHINEN
auch komplette Betriebsauflösungen
MSH-nrw GmbH • Tel. 02306 941485
info@msh-nrw.de · www.msh-nrw.de

business.ewe.de/it-security

Jetzt persönlich beraten lassen

Schaffen Sie schlechte Arbeitsbedingungen. Für Hacker.

Als erfolgreiches Unternehmen tun Sie alles dafür, damit sich Ihre Beschäftigten so wohl wie möglich fühlen. Cyberkriminellen sollten Sie es jedoch so unbequem wie möglich machen. Vertrauen Sie deshalb auf die langjährige Erfahrung und umfassenden IT-Sicherheitslösungen von EWE.

Schützen Sie Ihr Business.
Mit IT-Sicherheit von EWE.

EWE

„Streng dich an!“ So lautet ein typischer innerer Antreiber bei Führungskräften, die sich ihren Erfolg hart erarbeitet haben.

Foto: konradbak - stock.adobe.com

Reif für den Boxenstopp

Nie ein Tankstopp und keine Zeit für einen Reifenwechsel: Warum behandeln Sie sich selbst schlechter als Ihr Auto? Ein Grund können starke innere Antreiber sein.

Theoretisch wissen wir alle, wie wichtig Pausen sind. Doch leider ist da auch diese Stimme im Kopf. „Jeder Mensch hat innere Antreiber, die unser Denken und Handeln prägen“, sagt Lea Halm, Stress-Mentorin beim Anti-Stress-Team. „Sie sorgen in vielen Situationen dafür, dass wir Leistung bringen, aufs Detail schauen oder die Bedürfnisse anderer im Blick behalten.“

Problematisch wird es, wenn diese Antreiber das Ruder komplett übernehmen. „Starke innere Antreiber lassen nicht zu, dass wir innehalten, sondern peitschen uns immer weiter – im schlimmsten Fall in den Burn-out“, warnt Halm. Die gute Nachricht: Man kann etwas dagegen tun.

Schritt 1: Frühwarnsystem entdecken

„Wir können nicht immer mit Vollgas unterwegs sein“, so Halm. Und so, wie das Auto mit einem roten Warnlicht anzeigt, dass der Tank leer oder der Reifendruck zu niedrig ist, zeigt auch das Frühwarnsystem des Körpers, wenn die Dinge aus dem Gleichgewicht geraten sind. Überfordern wir uns, spüren wir das: Rückenschmerzen, Schlaflosigkeit oder ein superkurzer Geduldsfaden sind Anzeichen dafür, dass wir reif sind für einen Boxenstopp.

„Jeder zeigt andere Symptome. Oft wissen wir selbst, ob uns bei Überforderung die Kehle eng wird, der Magen schmerzt oder das Immunsystem schlapp macht“, sagt die Mentaltrainerin. Wichtig sei, diese Anzeichen positiv als Frühwarnsystem wahrzunehmen statt als zusätzliche Last.

> Wir können nicht immer mit Vollgas unterwegs sein.
>
> **Lea Halm,** Stress-Mentorin

Schritt 2: Innere Antreiber erkennen

Der nächste Schritt ist, sich über seine inneren Antreiber klar zu werden, die die rote Warnlampe am liebsten auch dann noch zudecken wollen, wenn sie schon glüht. „Es gibt fünf innere Antreiber, zu denen typische Gedankenmuster gehören“, erläutert Halm.

1. Sei stark! Dieser Antreiber ist bei Führungskräften oft stark ausgeprägt. Typische Gedanken dazu sind: „Ich komme allein klar.“ „Wie es in mir aussieht, geht keinen was an.“ Oder: „Beiß die Zähne zusammen!“
2. Sei perfekt! Nur eine perfekte Leistung ist für Sie ausreichend? Dann kennen Sie sicher diese Gedanken: „Ich mag keine Schlamperei.“ Oder: „Bloß keine Fehler machen!“
3. Sei gefällig! Große Harmoniebedürftigkeit steckt meist hinter diesem Antreiber, der sich mit Gedanken zeigt wie „Ich kann nicht Nein sagen.“ Oder: „Hauptsache, die anderen sind zufrieden.“
4. Streng dich an! Dieser Antreiber ist oft unter Führungskräften zu finden, die sich ihren Erfolg hart erarbeitet haben. „Reiß dich zusammen!“, wäre ein typischer Gedanken für ihn oder auch „Lehrjahre sind keine Herrenjahre!“
5. Sei schnell! Nur noch eben schnell die Mails erledigen, dann auf die Baustelle sausen und zwischendurch im Auto ein Kundengespräch führen – wenn Ihnen das bekannt vorkommt, ist Ihnen auch dieser Antreiber nicht fremd. Dazu gehören Gedanken wie „Zeit ist Geld!“ oder „Multitasking ist für mich kein Problem!“

„Die Überzeugungen, die hinter diesen Antreibern stehen, haben wir schon in der Kindheit gelernt, deshalb sind sie so fest verankert“, sagt Halm.

Schritt 3: Finden Sie Ihren Erlauber

Zum Glück sind wir unseren inneren Antreibern nicht hilflos ausgeliefert. Wenn man ihnen auf die Schliche gekommen ist, kann man ihnen mit ein bisschen Übung einen Erlauber-Satz entgegenstellen. „Wenn Ihr Antreiber sagt: ‚Das kannst du doch noch schnell erledigen!‘ können Sie den Erlauber-Satz formulieren: ‚Ich darf mir die Zeit nehmen, die ich brauche‘“, nennt Halm ein Beispiel. Bei „Alles hängt an mir, deshalb muss ich stark sein“ könnte helfen: „Ich darf meine Last mit anderen teilen!“ Welche die richtigen Erlauber-Sätze sind, ist sehr individuell. „Hier darf jeder in sich hineinhören und hinterfragen, was sich gut anfühlt“, betont Halm. Es können auch ein Bild oder eine Idee sein, die den Antreiber bremsen und Ihnen ein gutes Gefühl geben.

Wichtig sei nun, diese Sätze, Bilder oder Ideen bewusst in den Alltag zu integrieren und zu üben. „Die Antreiber kommen ganz unbewusst, dagegen kommt man nicht so leicht an“, so die Stress-Mentorin.

Genauso wichtig: dem guten Gefühl nachspüren. „Jahrelang eingeübte Denk- und Verhaltensweisen lassen sich nicht beseitigen, nur weil man ein paar Mal einen Erlauber-Satz ausspricht“, so Halm. Es brauche Zeit herauszufinden, wann und welche Erlauber-Sätze oder -Bilder am besten wirken. **KATHARINA WOLF** ■

Verletzt beim Baden – ein Arbeitsunfall?

Der Chef ordnet eine Pause im Pool an und alle machen mit. Ein Mitarbeiter verletzt sich schwer, doch die Versicherung zahlt nicht. Was sagt das Gericht?

Der Fall: Eigentlich wollte der Chef einer Zimmerei seinen Leuten etwas Gutes tun: Weil vor dem geplanten Betriebsurlaub noch viel Arbeit zu erledigen war und Hitze über 30 Grad herrschte, erlaubte er ihnen am späten Nachmittag eine Abkühlungspause in seinem Pool auf dem Betriebsgelände. Danach sollte die Arbeit fortgesetzt werden. Einer der Mitarbeiter verletzte sich bei einem Sprung ins Wasser so schwer, dass er reanimiert werden musste und Verletzungen an Kopf und Wirbelsäule erlitt. Die gesetzliche Unfallversicherung lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall und damit die Übernahme der Kosten ab. Das Bad im Pool sei nicht versichert, weil es einem persönlichen Zweck gedient habe. Alle während der Arbeitspause vorgenommenen Verrichtungen aus persönlichen Zwecken seien grundsätzlich privater Natur und daher unversichert. Der Mann klagte.

Zwischendurch abkühlen, bevor in der Hitze weitergearbeitet wird? Wenn’s der Chef erlaubt, kann das Teil der Arbeit sein.

Foto: majivecka - stock.adobe.com

Das Urteil: Die Richter des Sozialgerichts München gaben dem Kläger Recht. Anders als die gesetzliche Unfallversicherung wertete das Gericht das Baden als Teil der versicherten Tätigkeit. Denn einerseits hatte der Chef ausdrücklich zur Erfrischung im Pool aufgefordert mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit für den restlichen Arbeitstag zu erhalten oder wiederherzustellen. Zudem hatten alle Anwesenden beim Baden mitgemacht, der später Verletzte habe sich praktisch nicht entziehen können. Damit lägen besondere Umstände vor, die eine Wertung als betriebsbezogene Tätigkeit rechtfertigen. **(KW)**

Sozialgericht München:
Urteil vom 7. März 2023,
Az. S 9 U 276/21

Wann entfällt die Lohnfortzahlung?

Wer dauernd neue Erkrankungen beim Arbeitgeber meldet, muss seine Krankenakte offenlegen. Sonst kann der Arbeitgeber die Zahlungen einstellen.

Der Fall: Der Mitarbeiter eines Flughafens brachte es auf zahlreiche krankheitsbedingte Fehltage. Er fehlte 2019 ab Ende August an 68 Tagen, im Jahr 2020 waren es bis Mitte August weitere 42. Im vorliegenden Fall erkrankte der Mitarbeitende erneut und legte Erstbescheinigungen seines Arztes vor. Die Arbeitgeberin vermutete eine Folgeerkrankung und forderte einen Einblick in die Krankheitsdaten. Der Mitarbeitende weigerte sich mit Hinweis auf den Datenschutz. Der Arbeitgeber zahlte nicht, der Mann klagte.

Hintergrund: Arbeitgeber müssen wegen einer Erkrankung bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung leisten. Neue Ansprüche entstehen nur, wenn der Mitarbeitende an einer anderen Krankheit leidet. Es gibt allerdings zwei Ausnahmen, bei denen nicht gezahlt werden muss:

- Der Mitarbeitende war in den vorangegangenen sechs Monaten schon einmal wegen dieser zweiten Krankheit krankgeschrieben.
- Der Mitarbeitende war in den zwölf Monaten vor der ersten von mehreren Krankschreibungen schon einmal an dieser Krankheit erkrankt.

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht entschied im Sinne des Arbeitgebers. Wenn der Arbeitgeber im Streit um eine Lohnfortzahlung eine neue Erkrankung bezweifelt, müsse der Arbeitnehmer seine Erkrankungen schildern und seine Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. Eine ärztliche Erstbescheinigung reiche nicht aus, vor allem wenn sie von einem anderen Arzt ausgestellt wurde. Andernfalls könne sich der Arbeitgeber zu dem Sachverhalt nicht äußern. Der Datenschutz müsse in diesem Fall zurückstehen. **(KW)**

Bundesarbeitsgericht:
Urteil vom 18. Januar 2023,
Az. 5 AZR 93/22

Teilzeitwunsch ablehnen?

Das Teilzeitgesetz erlaubt es Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dieses Urteil zeigt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber Teilzeitwünsche ablehnen können.

Der Fall: Der Mitarbeiter einer Großbäckerei beantragte die Verkürzung seiner Arbeitszeit. Statt wie bisher 38,5 Stunden, verteilt auf mögliche sieben Wochentage, wollte er künftig nur noch 30 Stunden zwischen Montag und Donnerstag arbeiten. Sein Arbeitgeber lehnte den Antrag mit Verweis auf Fachkräftemangel ab. Der Mitarbeiter klagte.

Das Urteil: Die Richter am Arbeitsgericht (AG) Hannover gaben dem Angestellten Recht. Aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, das für Betriebe ab 15 Mitarbeitenden gilt, stehe dem Mann eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich zu. Der Arbeitgeber dürfe nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Das könnten zum Beispiel die wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, der Arbeitsabläufe oder der Sicherheit im Betrieb sein oder auch unverhältnismäßige Kosten.

Nach Ansicht der Richter hat es sich der Arbeitgeber in diesem Fall zu einfach gemacht. Die Bäckerei hätte ein betriebliches Organisationskonzept für ihre Arbeitsregelung vorlegen müssen. Anhand des Konzepts sei dann im Einzelfall zu überprüfen, ob es tatsächlich betriebliche Gründe gegen den Teilzeitwunsch gebe, so die Richter. Zudem hätte der Arbeitgeber konkret nachweisen müssen, dass er eine offene Stelle in Teilzeit nicht besetzen könne, zum Beispiel durch eine Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit. Ein pauschaler Verweis auf einen allgemeinen Fachkräftemangel reiche nicht aus, um eine Reduzierung der Arbeitszeit abzulehnen, heißt es im rechtskräftigen Urteil. **(KW)**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt für alle, die länger als sechs Monate in einem Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten.

Foto: hati - Fotolia.com

AG Hannover:
Urteil vom 19. April 2023,
Az. 5 Ca 142/22

Kündigung auch bei offenen Stellen?

Kündigungen können im Kleinbetrieb ohne Begründung ausgesprochen werden. Ein Arbeitgeber begründete sie trotzdem – und landete vor Gericht.

Der Fall: In einem Kleinbetrieb kündigte der Arbeitgeber einer kaufmännischen Assistentin aus „betriebsbedingten Gründen“. Zur selben Zeit aber schaltete er eine Stellenanzeige, in der er eine Vertriebsassistentin suchte. Die gekündigte Mitarbeiterin klagte. Der Arbeitgeber müsse zwar keine Kündigungsgründe anführen. Wenn er dies aber tue, müssten sie der Wahrheit entsprechen, argumentierte sie. Der Arbeitgeber aber habe gelogen, da er ihr betriebsbedingt kündigte und gleichzeitig eine neue Stelle mit ähnlichen Aufgaben ausschrieb. Die Kündigung sei deshalb sitten- und treuwidrig.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschied im Sinne des Arbeitgebers. Die Kündigung sei rechtens. Da das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, meine „betriebsbedingt“ in diesem Fall „jegliche Änderung im Betrieb“ und könne auch bedeuten, dass eine Person nicht mehr in den Betrieb passe. Der Arbeitgeber habe nicht gelogen und sein Handeln sei daher nicht sittenwidrig. Auch den Vorwurf der Treuwidrigkeit wiesen die Richter zurück. Dass der Arbeitgeber eine ähnliche Stelle neu ausgeschrieben habe, sei kein widersprüchliches Verhalten im Sinne der Treuwidrigkeit. **(KW)**

LAG Düsseldorf:
Urteil vom 2. August 2022,
Az. 3 Sa 285/22

Für Mitarbeitende in einem Kleinbetrieb gilt das Kündigungsschutzgesetz in der Regel nicht.

Foto: Doc RaBe - Fotolia.com

Richtige Arbeitsschuhe finden

Ob Halbschuh in Sneaker-Optik oder ein Sicherheitsschuh zum Schnüren – beim Schuhwerk haben Handwerker die Qual der Wahl. Doch was ist bei der Auswahl wichtig?

Ein Arbeitsschuh gehört für Handwerker zum Arbeitsoutfit. Oft darf es allerdings nicht irgendein Sneaker oder Stiefel sein; bei manchen Arbeiten ist besonderer Fußschutz erforderlich. Für Abbruch- und Dacharbeiten zum Beispiel benötigen Handwerker laut der Berufsgenossenschaft Bau (BG Bau) einen Sicherheitsschuh mit durchtrittsicherem Schuhunterbau. Welcher Fußschutz im Einzelfall erforderlich ist, sei der Gefährdungsbeurteilung zu entnehmen. Im Arbeitsalltag muss das Schuhwerk allerdings nicht nur sicher, sondern auch bequem sein. Doch wie finden Handwerker einen Schuh, der zu ihnen und ihren Füßen passt?

Foto: Shawn Hempel - stock.adobe.com

Sicherheitsausrüstung für Handwerker: Dazu gehört auch ein Sicherheitsschuh in passender Größe und Breite.

1. Die richtige Größe auswählen

Ein Schuh darf nicht drücken und muss die richtige Größe haben. Dabei sind laut Professorin Christina Stukenborg-Colsman von der Medizinischen Hochschule Hannover drei Aspekte wichtig:

1. **Vorne gilt die Daumenregel:** „Der Vorderfuß braucht genügend Platz im Schuh, sonst stoßen die Zehen beim Abrollen vorne an“, sagt die Fachärztin für Orthopädie und Unfallchirurgie. Genau das dürfe aber nicht passieren, da die ständige Berührung der Zehen mit dem Leder zu Druckstellen, Schmerzen und Verformungen der Zehen führen kann. Daher müssten vorne etwa 1,2 bis 1,5 Zentimeter Platz sein – das entspricht etwa einer Daumenbreite.
2. **Hinten muss der Schuh vernünftig sitzen:** Laut Stukenborg-Colsman heißt das vor allem, dass die Ferse nicht aus dem Schuh hinten herausschlupfen sollte: „Die Gefahr von Blasen ist ansonsten groß“, sagt die Ärztin. Weiterer Nachteil von zu großen Schuhen sei, dass die Stabilität fehle, die gerade bei der Arbeit wichtig sei.
3. **Die richtige Breite:** Eine Regel für die richtige Breite gibt es laut Stukenborg-Colsman nicht. „Der Schuh darf weder drücken noch den Fuß einengen“, so die Medizinerin. Handwerkern empfiehlt sie: „Verlassen Sie sich bei der Auswahl am besten auf ihr Gefühl.“

2. Der beste Zeitpunkt für den Schuhkauf

„Im Tagesverlauf werden die Füße breiter“, sagt Stukenborg-Colsman. Daher empfiehlt die Medizinerin, neue Schuhe möglichst nachmittags zu kaufen: „Wer morgens um neun einen neuen Schuh aussucht, läuft sonst Gefahr, dass er später nicht passt.“

3. Was bei der Anprobe noch wichtig ist

Socke ist nicht gleich Socke: Es gibt zum Beispiel dünne Sneakersocken für den Sommer, dickere Sportsocken, Nylonsöckchen oder Kompressionsstrümpfe. „Bei der Anprobe sollten Handwerker deshalb die Socken tragen, die sie auch bei der Arbeit anziehen“, betont Stukenborg-Colsman. So lasse sich vermeiden, dass die Schuhe später zu eng oder zu weit sind.

Wer Einlagen trägt, müsse auch die zum Schuhkauf mitnehmen. Allerdings ist beim Kauf von Sicherheitsschuhen zu beachten, dass nur Einlagen verwendet werden, die der Schuhhersteller freigibt. Denn laut BG Bau und DGUV können sich durch Einlagen die sicherheitstechnischen Eigenschaften des Schuhs negativ verändern und das könne zu einem erhöhten Unfallrisiko führen.

4. Das richtige Material finden

Sofern Handwerker ihren Arbeitsschuh frei wählen können, sollten sie laut Fachärztin Stukenborg-Colsman darauf achten, dass er aus einem möglichst bequemen Obermaterial ist. „Wer gesunde Füße hat, kann alles wählen, was er bequem findet.“ Sie empfiehlt allerdings, einen Schnürschuh oder einen Schuh mit Klettverschluss zu wählen: „So kann der Schuh jederzeit an die Bedürfnisse des Fußes angepasst werden.“

Und was ist, wenn Handwerker unter einer Verformung der Zehen leiden, weil sie zum Beispiel Ballenzehen, Spreizfüße oder Krallenzehen haben? „Bei der Auswahl des Schuhs sollten Handwerker auf jeden Fall der Deformität Rechnung tragen“, betont die Professorin. Zudem sei in solchen Fällen wichtig, dass der Schuh ein möglichst weiches Obermaterial und keine Nähte im Bereich der betroffenen Zehen habe.

> Welcher Fußschutz im Einzelfall erforderlich ist, ist der Gefährdungsbeurteilung zu entnehmen.

5. Typische Warnsignale, wenn ein Schuh nicht passt

Schmerzen an den Füßen sind laut Stukenborg-Colsman ein Warnsignal, dass Handwerker nicht das richtige Schuhwerk tragen. Mögliche Folgen: Druckstellen und Blasen.

Wenn infolgedessen sogar offene Wunden entstehen, sollten Handwerker die Wunde versorgen und die Arbeitsschuhe kritisch prüfen: „Wer mit offenen Blasen weiter in den Schuhen arbeitet, riskiert schlimmstenfalls Entzündungen und Infektionen“, betont die Medizinerin.

Gerade bei neuen Schuhen sind Blasen und Druckstellen allerdings keine Seltenheit, da sich die Füße erst an sie gewöhnen müssen. „Die Blasen dürfen aber kein Dauerzustand sein“, betont Stukenborg-Colsman. Sie rät Handwerkern, bei Blasen die Schuhe zu wechseln und die Wunde ausheilen zu lassen: „Dann können Sie die neuen Schuhe noch mal ausprobieren.“ **ANNA-MAJA LEUPOLD**

BG fördert Hitze- und Sonnenschutz

Sommer auf der Baustelle – das bedeutet für die Beschäftigten zunehmend warme Tage mit fast wolkenlosem Himmel und viel Sonne. Das Problem daran: Die Hitze belastet das Herz und den Kreislauf. Durch das Schwitzen verliert der Körper viel Wasser und Elektrolyte. Laut der Berufsgenossenschaft (BG) Bau sinkt so die körperliche sowie geistige Leistungsfähigkeit und das Unfallrisiko steigt. Als zusätzliche Belastung für den Körper komme in der Bauwirtschaft oft die schwere körperliche Arbeit dazu.

„Nach Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsstättenverordnung müssen Unternehmen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten einplanen“, sagt Bernhard Arenz, Leiter der Hauptabteilung Prävention der BG Bau. Bei Maßnahmen zum Hitzeschutz unterstützt die Berufsgenossenschaft Betriebe nun finanziell. Sie übernimmt bis zu 50 Prozent der Anschaffungskosten für Sonnen- und Hitzeschutz. Förderfähig ist auch die Anschaffung von Sonnenbrillen, Kühlkleidung und Shirts mit UV-Schutz. Weitere Infos dazu gibt es unter www.bgbau.de/uv-praemien.

Wetterschutzzelte und Sonnensegel zum Beispiel schützen vor direkter Sonneneinstrahlung. Durch ihren Schattenwurf bieten sie zudem Schutz vor Wärme und UV-Strahlung. „In vielen Bereichen der Bauwirtschaft werden Arbeiten zeitweise oder überwiegend unter freiem Himmel ausgeführt, sodass für diese Arbeitsplätze Beschattungen eine wirksame Maßnahme sein können, um Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten zu verringern“, sagt Arenz. **(AML)**

Sonnenschutz auch bei bedecktem Himmel

Nicht jeder Sommertag ist warm. Manchmal ist der Himmel bedeckt und es ist kalt. An solchen Tagen wird die UV-Strahlung laut Barmer leicht unterschätzt und der Sonnenschutz oft vernachlässigt. Der Krankenkasse zufolge erreichen bei leichter Bewölkung noch bis zu 75 Prozent der UV-Strahlung den Boden – und damit auch nicht geschützte Haut. Ein Grund dafür sei, dass das UV-Licht aufgrund der größeren Wellenlänge die Wolken viel besser durchdringt als die Wärmestrahlung oder das sichtbare Licht. Wenn es also durch Bewölkung kühl oder dunkler wird, kommen die UV-Strahlen noch an.

Tipp für die Auswahl der Sonnencreme: Der Lichtschutzfaktor gibt laut Barmer an, wie viel länger man sich der Sonne aussetzen kann, ohne einen Sonnenbrand zu bekommen, als das mit der individuellen Eigenschutzzeit der Haut möglich wäre. Beispiel: Wer ohne Cremes nach zehn Minuten eine rote Haut bekomme, dürfe dank einer Creme mit Faktor 20 theoretisch 20-mal länger in der Sonne bleiben. **(AML)**

Fünf Trends, die Sie jetzt beachten sollten

Welche Mobilitätstrends und -lösungen müssen Handwerksbetriebe jetzt im Blick haben? Antworten und Angebote finden Sie beim bfp FORUM 2023!

Viele politische Weichen zur Mobilitätswende sind gestellt. Sie beeinflussen schon jetzt Kosten und Gestaltungsspielraum in Unternehmen. Deswegen geht es beim bfp FORUM am 17. und 18. Oktober 2023 in Mainz um diese fünf Mobilitätstrends:

1. **Elektro statt Diesel:** Gezielte Anreize sowie Nachhaltigkeitsvorgaben führen weg vom Verbrennungsmotor und damit zu einer steigenden Elektrifizierung von Unternehmensfuhrparks.
2. **Digital besser organisiert:** Mit den richtigen digitalen Tools lässt sich die betriebliche Mobilität effizient und zukunftssicher planen und steuern.
3. **Micro-Mobility:** E-Roller sind eine Option, wenn Mitarbeitende flexibel kurze Strecken zurücklegen müssen. Und für kleine Lieferungen im Ortsgebiet hat ein Lastenrad je nach Situation Vorteile gegenüber einem Transporter.
4. **Bus und Bahn:** Die Akzeptanz öffentlicher Verkehrsmittel profitiert vom Deutschland-Ticket. Die steigende Nachfrage kann zu mehr Nutzerfreundlichkeit führen: zu höheren Frequenzen und besserer Netzabdeckung.
5. **Radeln mit Extrapower:** Der Industrieverband Zweirad schätzt, dass 2023 erstmals mehr E-Bikes als konventionelle Räder verkauft werden. Elektroräder sind auch für die Pendlermobilität beliebte Verkehrsmittel.

Die Mobilität der Mitarbeitenden beschäftigt ihre Chefs. „Das bfp FORUM 2023 macht das komplette Spektrum der betrieblichen Mobilität in einem ungewöhnlichen Ambiente erlebbar“, sagt Christian Frederik Merten, Chefredakteur von bfp FUHRPARK & MANAGEMENT.

Foto: Rawf8 - stock.adobe.com

Mobilität im Handwerk: Infos, Austausch, Experten und Testfahrten. Alles zum Thema Fuhrpark, E-Mobilität, neue Mobilitätslösungen und Trends bietet das bfp FORUM 2023.

„Wir bereiten Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Transformation der Mobilität im Unternehmensumfeld vor und geben ihnen das Rüstzeug an die Hand, die betriebliche Mobilität im eigenen Betrieb zukunftsfähig zu gestalten.“

Die drei Säulen der betrieblichen Mobilität

Aufgeteilt in die drei Themenfelder bildet das bfp FORUM 2023 das gesamte Spektrum der betrieblichen Mobilität ab.

> Wir bereiten Sie auf die Transformation der Mobilität vor.
>
> **Christian Frederik Merten,** Chefredakteur

- **Flottenmanagement:** Wer erfahren möchte, wie man seinen Fuhrpark optimal digitalisiert und eine nachhaltige Dienstwagenrichtlinie erstellt, findet im Themenbereich Fleet Management die Antworten.
- **E-Mobility:** Inspiration für einen zeitgemäßen E-Fuhrpark mit einer effizienten Ladeinfrastruktur und vermeidbaren Fallstricken liefert der Bereich E-Mobility.
- **Neue Mobilität:** Im Themenfeld New Mobility zeigen Best-Practice-Beispiele, wie Unternehmen eine zukunftsfähige Infrastruktur und nachhaltige betriebliche Mobilität implementieren.

In allen Themenfeldern treffen sich in unterschiedlichen Formaten Mobilitätsexpertinnen und -experten, um einander zuzuhören, miteinander zu diskutieren und voneinander zu lernen.

Diese Formate laden zum Mitmachen ein:

- So wird auf geführten Touren das bfp FORUM gemeinsam erkundet, um Wissen im Vorbeigehen mitzunehmen.
- In Barcamps warten keine Vorträge, sondern eine lebendige und spontane Atmosphäre, um Erfahrungen zu teilen und Wissen aufzusaugen.
- Egal welches Format: Es gibt stets die Möglichkeit, Antworten auf individuelle Fragen zu bekommen und den Austausch weiter zu intensivieren.

Fahrzeuge live testen und vernetzen

Außen- und Innendesign sowie technische Daten vermitteln einen ersten Eindruck von Fahrzeugen. Doch Fahrgefühl und Funktionalität lassen sich nur in der Praxis beurteilen. Daher stehen beim bfp FORUM zahlreiche neue und topaktuelle Fahrzeuge exklusiv zum Testen bereit. Direkt vor der Eventlocation führen individuelle Probefahrten über Landstraßen und Autobahnen.

Auf dem bfp FORUM treffen sich Branchenkollegen und Experten auf Augenhöhe. Das im Ticketpreis enthaltende Catering, ein umfangreiches Programm und eine große Abendveranstaltung am ersten Forumstag lockern die Atmosphäre zusätzlich auf, um ein rundes Messeerlebnis zu gewährleisten.

Für die Branche und die Entscheider der betrieblichen Mobilität ist der Besuch in der Halle 45 in Mainz ein Pflichttermin. **(RED)**

Alle Details zum Programm am 17. und 18. Oktober und zur Ticketbuchung finden Sie hier: www.bfpforum.de

Hier und da optimiert

MAN feiert 100.000 TGE. Für den Transporter gibt es trotzdem nur Detailpflege. Mehr Digitalisierung und ein neuer eTGE folgen später.

Seit 2017 rundet der Transporter TGE, ein Zwilling des VW Crafter, das MAN-Portfolio nach unten ab. 100.000 TGE-Einheiten hat der Schwerlast-Spezialist in den vergangenen sechs Jahren unters Volk gebracht, und wenn es nach Daniel Holbein geht, Senior Vice President/Head of Business Unit Van, soll der TGE-Bestand auch 2023 deutlich wachsen. Dafür sorgen volle Orderbücher, so MAN. Aber auch neue Varianten und mehr digitale Services sollen die Nachfrage weiter anheizen.

So bietet MAN den TGE mit bis zu 3,5 Tonnen Gesamtgewicht ab sofort auch in der Kombination Hinterradantrieb, Einzelbereifung hinten und Acht-Gang-Automatik an. Das Ziel: Mehr Aufbau-Möglichkeiten in dieser Gewichtsklasse. Weil die Lastverteilung mit Aufbauten eher auf der Hinterachse liege, verbessere der neue Hinterradantrieb die Traktion deutlich – auch und vor allem bei Anhängerbetrieb.

Von der neuen TGE-Variante profitieren nicht nur externe Aufbaupartner, sondern auch die Münchner selbst. Denn neben dem klassischen Kasten bietet MAN Kipper, Koffer, Kombiausbauten, Regalsysteme für Werkstattwagen oder selbst Minibusse auch ab Werk an.

Für den Einsatz im robusteren Gelände führt MAN den TGE außerdem wieder mit permanentem Allradantrieb ein. Der aktuelle Allradler mit Lamellen-Kupplung basiert auf dem frontgetriebenen TGE. Das maximale Gesamtgewicht beträgt 3,5 bis 4,0 Tonnen, die Diesel leisten 163 oder 177 PS. Die Acht-Gang-Automatik ist Serie.

Der TGE mit permanentem Allradantrieb ist voraussichtlich ab dem dritten Quartal 2023 wieder bestellbar. Serie ist die Sechs-Gang-Handschaltung, die Acht-Gang-Automatik Option. Als Basis dient der Hinterradantrieb, die Drehmoment-Verteilung liegt bei 42 zu 58 Prozent (Front/Heck). Unter der Haube werkelt immer der 163-PS-Diesel, das maximale Gesamtgewicht beträgt 4,0 bis 5,5 Tonnen.

Dazu investiert MAN in die Digitalisierung. Auf die Ergebnisse müssen die Kunden aber noch ein bisschen warten. Erst zum Modelljahr 2025 soll der TGE digital stark aufgerüstet werden. In Planung ist eine komplett neue IT-Architektur, weshalb es nicht nur Digitalinstrumente in einem komplett neuen Armaturenbrett geben wird, sondern auch eine Smartphone-Integration oder kabelloses Smartphone-Laden. Und auch in puncto Fahrerassistenzsysteme wird MAN beim TGE deutlich nachrüsten. Dazu gesellen sich weitere digitale Fahrerfunktionen wie die „Mobile Fueling“-App zur Tankabrechnung, die allerdings bereits zum Jahresende 2023 eingespielt werden soll. Voraussetzung dafür ist die Nutzung der MAN-Bezahlplattform „Simple Pay“, die ebenfalls Ende 2023 erstmals in den TGE integriert wird – via Over-the-Air-Update.

Gedulden müssen sich übrigens auch Interessenten für einen neuen Elektro-TGE. Seinen aktuellen eTGE will MAN nur noch bis Frühjahr 2024 produzieren. Der Nachfolger soll auf einer komplett neuen Elektro-Plattform stehen, er soll das Angebot der bekannten Diesel-Modelle ergänzen. **(CFM)**

Allrad-TGE mit Pritsche: MAN hat mittlerweile 100.000 Einheiten seines Transporters produziert, jetzt gibt es neue Antriebsalternativen.

Fotos: Christian Frederik Merten

So lässt sich der Transporter schon direkt bei MAN auch als Pritsche ordern.

Hinterradantrieb, Einzelbereifung hinten und Automatik gibt’s jetzt auch für die 3,5-Tonner.

Den TGE liefert MAN schon ab Werk in zahlreichen Aus- und Aufbauten.

IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern
128. Jahrgang

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

Verlag:
Schlütersche Fachmedien GmbH
Ein Unternehmen der Schlüterschen Mediengruppe
Postanschrift: 30130 Hannover
Adresse:
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover
Tel. 0511 8550-0
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
(verantw. f. Kammerseiten)
Braunschweig-Lüneburg-Stade:
Astrid Bauerfeld
Hannover: Peter Karst
Hildesheim-Südniedersachsen:
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

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

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

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:
Mediadaten 2023

Druckunterlagen:
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.

Betriebe wollen Schulen helfen

Wenn Schüler Handwerk nicht kennenlernen, können sie auch kein Interesse für eine Ausbildung entwickeln. Deshalb fordert die LHN mehr Orientierungsangebote an Schulen.

Sechs neue Auszubildende starten diesen September bei der SKM GmbH in Isernhagen ihre Ausbildung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik – so viele wie noch nie in einem Jahr. Damit hat der Betrieb mit dem Schwerpunkt auf Schaltanlagenbau der Niederspannungstechnik alle Lehrstellen besetzt.

Anders die Situation in jedem zweiten niedersächsischen Handwerksbetrieb: Das ergibt die diesjährige Ausbildungsumfrage der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN). 2022 konnten noch 60 Prozent der Betriebe alle Ausbildungsplätze besetzen.

Lernbereitschaft ist am wichtigsten

Im Ranking der Fähigkeiten, die Jugendliche für eine Ausbildung unbedingt mitbringen müssen, liegt die Lernbereitschaft mit 91 Prozent mit Abstand vorn. Zusammenarbeit im Team (83 Prozent) und grob- und feinmotorische Fähigkeiten (60 Prozent) stehen an zweiter und dritter Stelle bei den 1.300 befragten Betrieben. Es folgen Kommunikationsfähigkeit, Verständnis für effizientes Arbeiten und die Problemlösungskompetenz.

„Weiche“ und soziale Faktoren sind für eine Ausbildung im Handwerk wichtiger als die Schulnoten. Bei der Auswahl der Auszubildenden sind 78 Prozent der Befragten Schulabschlussnoten weniger wichtig. Nur 14 Prozent legen großen Wert auf gute Noten und bei acht Prozent spielen sie keine Rolle. Wenn die persönliche Eignung, Motivation und Engagement der Jugendlichen stimme, könnten Inhalte dennoch vermittelt werden.

Berufsorientierung an Gymnasien oft unzureichend

Ein Schwerpunkt der LHN-Befragung liegt in diesem Sommer auf dem Thema Berufsorientierung. Anlass war eine Studie der Bertelsmann-Stiftung. Sie ergab, dass mehr als der Hälfte der Jugendlichen der Durchblick bei der Berufsorientierung fehlt.

Das bestätigt auch der stellvertretende LHN-Vorsitzende, Detlef Bade. In Schulen und Familien werde das Hineinwachsen der jungen Menschen in die Gesellschaft begleitet. Doch fehle es in den Schulen vieler Regionen an Informationsangeboten aus dem Handwerk. Für die spätere Berufswahl bedeutet das: „Was Jugendliche nicht kennenlernen, das können sie nicht vermissen oder dafür können sie sich nicht interessieren – und am Ende auch nicht entscheiden“, sagt Bade.

Ansprache und Angebote auf Jugendliche zuschneiden

Auch 60 Prozent der befragten Betriebe haben angegeben, dass in den Schulen ihrer Region keine ausreichende berufliche Orientierung stattfindet. Zudem hätten Lehrkräfte oft wenig Bezug zum Handwerk oder ein antiquiertes Bild der Handwerksberufe. Um das zu ändern, wären gut zwei Drittel der Betriebe bereit, sich in der beruflichen Orientierung in Schulen zu engagieren. Und fast 95 Prozent der von der LHN befragten Betriebe stellen bereits Praktikumsplätze bereit.

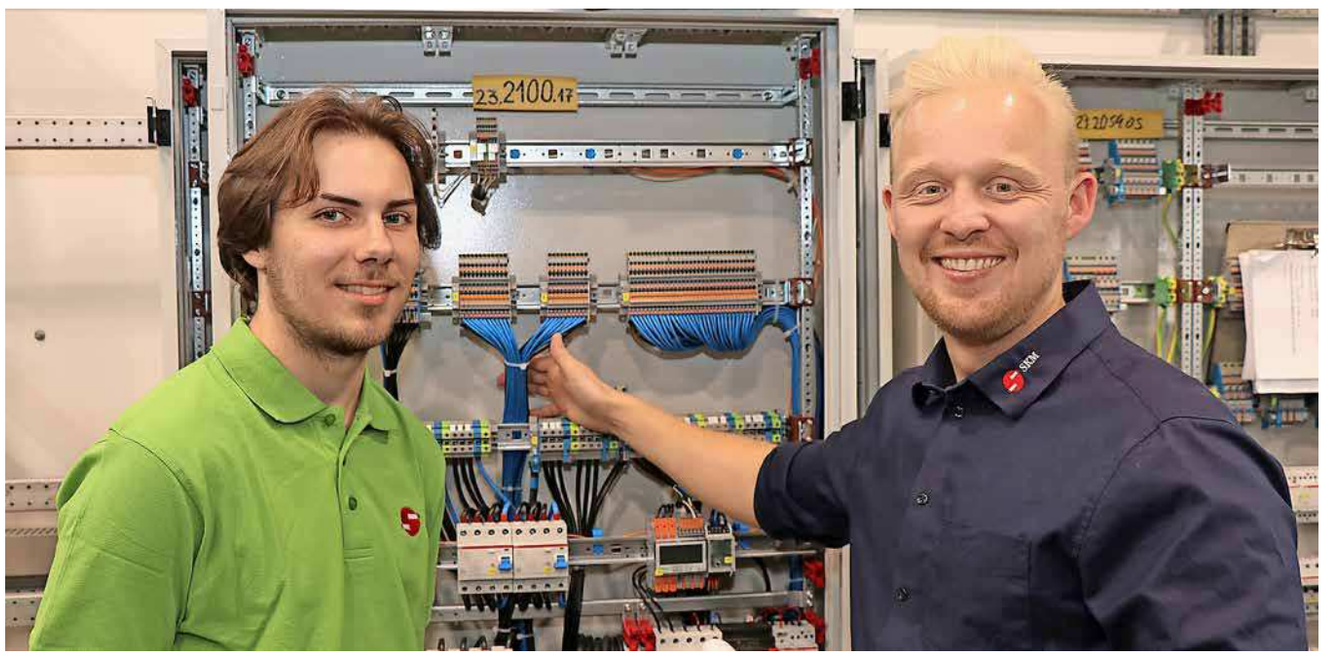
90 Prozent der Betriebe, die bereits in der Berufsorientierung – Betriebsbesuche, Informations- und Projekttage oder Ausbildungsmessen – involviert sind, geben an, dass dies in Haupt- oder Realschulen stattfindet. Weniger als zwölf Prozent der Befragten arbeiten mit Gymnasien zusammen. Die LHN fordert deshalb, dass berufliche Orientierung stärker in allen Schulformen verankert wird. Zudem müsse handwerkliches Arbeiten und Ausprobieren als dauerhaft verbindliches Schulfach schon in der Grundschule aufgenommen werden. Bei der SKM in Isernhagen klappt die Zusammenarbeit mit den umliegenden weiterführenden Schulen gut. „Wenn hier Veranstaltungen zur Berufsorientierung stattfinden, werden wir eingeladen“, berichtet Ausbilder Robin Spremberg. Seine Erfahrung: Man muss die jungen Menschen persönlich erreichen, um sie als Auszubildende oder Interessenten zu gewinnen. „Da sind wir Betriebe gefordert, uns zu kümmern“, ist Spremberg überzeugt.

Das Konzept für die Ansprache von Schulabgängern hat er deshalb angepasst. „Ich stelle mir immer die Frage, wie wir junge Menschen in unseren Betriebsalltag bekommen“, sagt er. Auf dem Berufe-Speeddating der Handwerkskammer beispielsweise setze er verstärkt auf interaktive Elemente wie auf handwerkliches Ausprobieren oder ein Gewinnspiel. „Anfassen anstatt Zuhören“ komme bei den Jugendlichen an, ebenso wie ein kleines Give-Away, das in Erinnerung bleibt.

Das Engagement des Ausbilders überträgt sich auch auf die Azubis: Laszlo Jakobi hat eine Weiterbildung absolviert. Er kann jetzt als „Azubi-Tandem“ Auszubildende aus jüngeren Jahrgängen schulen und begleiten. „Mir macht es Spaß, anderen etwas beizubringen. Ich könnte mir vorstellen, auch Ausbilder zu werden“, betont Jakobi. **MARTINA JAHN**

> Was Jugendliche nicht kennenlernen, das können sie nicht vermissen.
>
> **Detlef Bade,**
> Stellvertretender LHN-Vorsitzender

Foto: Martina Jahn



Ausbilder Robin Spremberg (rechts) und Auszubildender Laszlo Jakobi freuen sich auf die sechs neuen Lehrlinge, die im September anfangen.

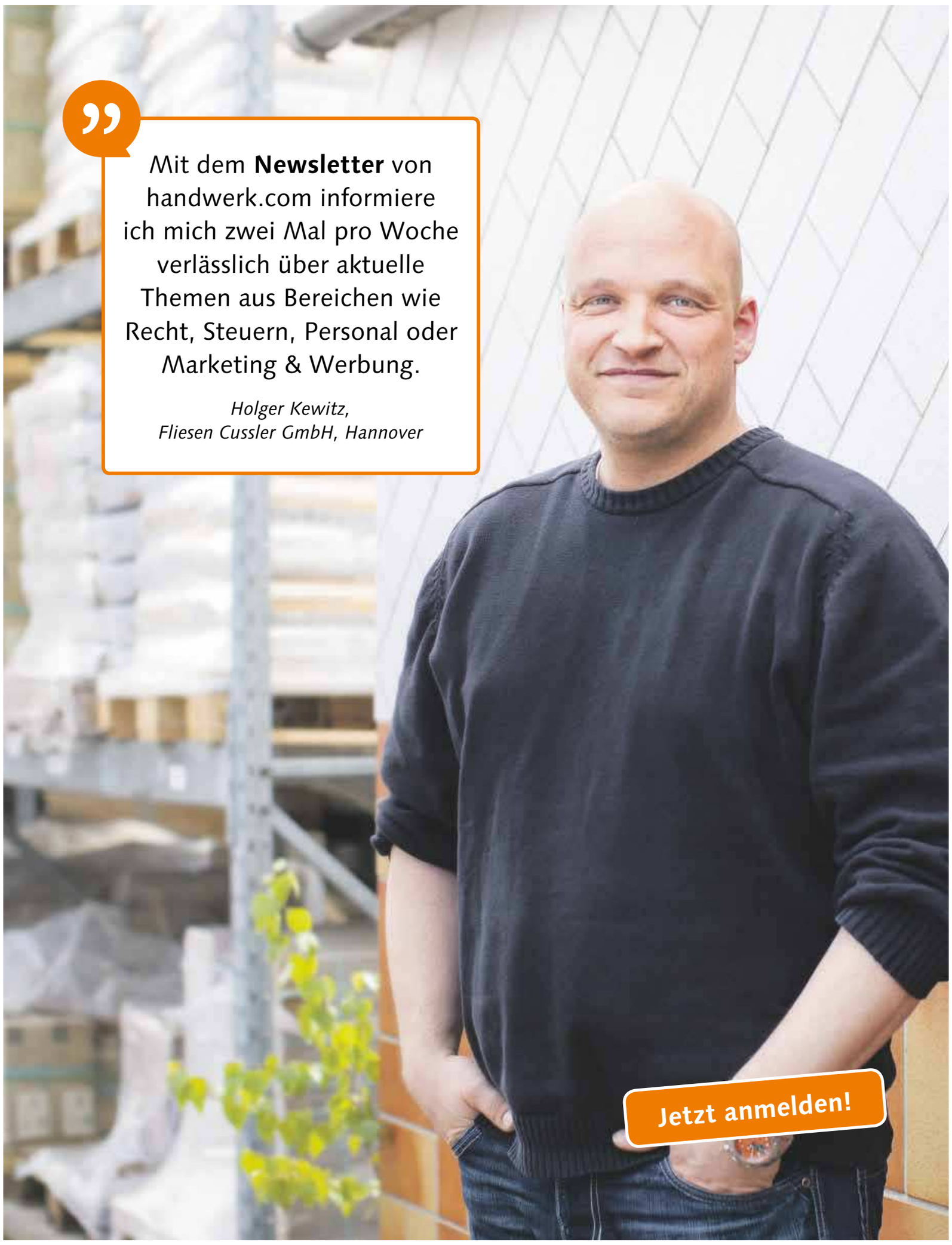
NAMEN UND NACHRICHTEN

Frank Rübeling ist neuer Obermeister

Wechsel an der Spitze der Zahntechniker-Innung Niedersachsen-Bremen: Zahntechnikermeister **Frank Rübeling** aus Bremerhaven wurde einstimmig zum neuen Obermeister gewählt. Er folgt auf Frank Schollmeier aus Hannover, der das Amt über 30 Jahre lang innehatte. Als neu ernannter Ehrenobermeister wird er seinem Nachfolger in den Vergütungskommissionen und als Berater für die Innung weiterhin zur Verfügung stehen. Gewürdigt wurde von regionalen und bundesweit tätigen Handwerksvertretern Schollmeiers Führungs- und Verhandlungsstil als Obermeister auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene. Er habe sich besonders durch seine immer menschliche Art in seiner Persönlichkeit ausgezeichnet. Besonders engagiert sei Schollmeier im Bereich der qualifizierten Nachwuchsförderung. Während seiner Amtszeit und durch seine Innung sei die neue Ausbildungsordnung im Zahntechniker-Handwerk initiiert und vom Verband Deutscher Zahntechniker-Innungen (VDZI) vollendet worden.

Rübeling ist seit 25 Jahren selbstständig und war zuvor bereits stellvertretender Obermeister. Seit der Fusion der Innungen Niedersachsen und Bremen 2011 ist er den Mitgliedsbetrieben bekannt. Rübeling bringe viel Erfahrung und politisches Know-how in sein neues Amt mit, heißt es vonseiten des Verbandes. **(JA)**

Foto: ZINB



handwerk.com/newsletter

Ein Siegel für nachhaltiges Wirtschaften

Littwin Systemtechnik hat als erster Betrieb im Kammerbezirk das neue Verfahren durchlaufen.

Foto: Torsten Heidemann

Zur Übergabe des Siegels kam Wirtschaftsminister Olaf Lies.

Als erstes Unternehmen im Kammerbezirk Oldenburg hat Littwin Systemtechnik das Siegel „Handwerk als Partner der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit“ erhalten. Die Handwerkskammer Oldenburg, Wirtschaftsminister Olaf Lies und die Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen gratulierten Geschäftsführer Jörg Littwin, Imke Littwin sowie dem gesamten Team des Rasteder Unternehmens zu dieser Auszeichnung.

„Nachhaltigkeit wird im Handwerk täglich gelebt. Das Handwerk leistet als Multiplikator, Pionier oder als Problemlöser und Umsetzer vor Ort wichtige Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung. Zu nennen wären vor allem die Weitergabe von Wissen in Verbindung mit hoher Anpassungs- und Innovationsfähigkeit, die regionale Verwurzelung und die auf die Bedürfnisse der Kundschaft zugeschnittenen Produkte und Dienstleistungen“, sagte Eckhard Stein, Präsident der Handwerkskammer Oldenburg.

Minister Lies ging auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit ein: Ökonomie, Ökologie und Soziales. „Niedersachsen hat eine Nachhaltigkeitsallianz. Diese Auszeichnung zeigt, was Handwerk zu leisten im Stande ist. Littwin Systemtechnik stellt Produkte her, die die Nutzungsdauer von Material optimieren. Zudem ist dem Unternehmen die soziale Nachhaltigkeit wichtig. Das wird gesellschaftlich immer bedeutsamer.“

Stefanie Seyfarth, Geschäftsführerin der Handwerkskammer erklärte: „Nachhaltigkeitskriterien gewinnen massiv an Bedeutung, denn schon jetzt wird Nachhaltigkeit oftmals bei der Vergabe von Fördermitteln seitens der Kommunen, des Landes oder des Bundes berücksichtigt.“ Auch Banken würden künftig selbst mehr auf die Nachhaltigkeit bei den Geschäften ihrer Kunden achten.

Die sechs niedersächsischen Handwerkskammern begleiten die Betriebe auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Unter dem Motto „Gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit“ ist ein Verfahren entstanden, sich kennzeichnen zu lassen. Das Siegel dürfen Betriebe fünf Jahre lang führen. Mit welchen Maßnahmen dieses Siegel erlangt werden kann, erfahren interessierte Betriebe auf der Kammer-Website unter „Betriebsführung/Nachhaltigkeit“ oder bei Susann Ruppert, Geschäftsbereichsleiterin Wirtschaftsförderung bei der Handwerkskammer.

Littwin Systemtechnik GmbH & Co.KG ist ein hochspezialisierter Elektrotechnikfachbetrieb. Das Unternehmen entwickelt und fertigt Hardware- und Softwaremodule für die Bereiche Leittechnik, Kabelüberwachung und Energie-Management. Das zurzeit elfköpfige Team besteht aus Ingenieuren, Technikern und Meistern des Elektrotechnik-Handwerks. Littwin Systemtechnik plant, projektiert und realisiert im Wesentlichen Vorhaben für Kunden aus dem Bereich der kritischen Infrastruktur (Autobahn, Bahn und Gasversorgung).

„Beim Nachhaltigkeitscheck haben wir uns mit neun Themenfeldern beschäftigt“, erklärte Geschäftsführer Jörg Littwin. „Dabei ging es unter anderem um Ausbildung (eigener Nachwuchs), Innovationsfähigkeit (regelmäßige Produktinnovationen) und unser neu bezogenes Niedrigenergiegebäude, welches als Holzrahmenbau mit energetischer Eigenversorgung ausgestattet ist.“ Imke Littwin, im Unternehmen für das Controlling zuständig, ergänzte: „Wir denken grundsätzlich nachhaltig. Über das Siegel haben wir aber nochmals neue Impulse bekommen, in welchen Themen zusätzliches Potenzial steckt.“ **TORSTEN HEIDEMANN** ■

Der Weg zum Siegel

In wenigen Schritten können sich Betriebe um das Nachhaltigkeitssiegel bewerben.

1. Absichtserklärung
Die Absicht zur Bewerbung für das Kennzeichnungsverfahren wird schriftlich gegenüber der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN) erklärt. Dafür steht ein auf der Homepage der LHN abrufbares Muster zur Verfügung. Jeder interessierte Betrieb kann selbstverständlich auch direkt mit der Betriebsberatung der zuständigen Handwerkskammer Kontakt aufnehmen, um diesen ersten Schritt einzuleiten.

2. Planung und Umsetzung
Die Beratungsabteilung nimmt mit dem Unternehmen Kontakt auf, um bei der Kennzeichnung und dem weiteren Verfahren sowie der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu beraten.

3.bis 5. Antragstellung, Prüfung und Entscheidungsgremium
Unsere Berater reichen den Nachweis zur erfolgreichen Umsetzung einer oder mehrerer Nachhaltigkeitsmaßnahmen zusammen mit einem Antragsformular und ggf. einer kurzen Stellungnahme bei der LHN ein. Eine Jury aus Vertreterinnen und Vertretern der niedersächsischen Handwerkskammern entscheidet über die Bewerbung.

6. Überreichung der Urkunde
Nach einer positiven Juryentscheidung, erhält der Betrieb eine Urkunde und das Siegel „Handwerk als Partner der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit“ für eine Dauer von fünf Jahren.

Weitere Infos und Kontakt:
www.handwerk-lhn.de/kennzeichnung
Susann Ruppert, ruppert@hwk-oldenburg.de, 0441 232-235

■ BETRIEBSJUBILÄEN

Die Handwerkskammer gratuliert ihren Mitgliedsbetrieben zum **Jubiläum im Mai:**
Lamping & Reisig GmbH & Co. KG, Wildeshausen (25 Jahre)
Jens Gulau (Kfz-Mechanikermeister), Ganderkesee (25 Jahre)
Langer E-Technik GmbH, Varel (75 Jahre)
Nietiedt GmbH, Wilhelmshaven (85 Jahre)
Jubiläum im Juni:
Tom Belz, Sande (25 Jahre)
Evers Schuh & Fußgesundheits GmbH, Oldenburg (30 Jahre)
Jubiläum im Juli:
Brillen Müller, Inh. Nora Dirkes e. K., Oldenburg (30 Jahre)
Guido Oevermann Zimmerei und Holzbau GmbH, Neuenkirchen-Vörden (25 Jahre)
Wolfgang Bräunlich (Kürschnermeister), Varel (50 Jahre)
Rainer von Seggern (Tischlermeister), Delmenhorst (25 Jahre)
Geben Sie uns bitte Ihr Jubiläum für eine Veröffentlichung bekannt unter vieler@hwk-oldenburg.de oder Tel. 0441 232-200.

„Wir brauchen Leute aus dem Ausland“

Langer E-Technik rekrutiert Fachkräfte und Auszubildende vornehmlich aus Marokko und dem Iran.

Foto: Langer

Frank Mrozek gibt firmeninternen Deutschunterricht bei Langer E-Technik.

Wachsende Unternehmen, die an der Energiewende mitwirken, haben vor allem eine Herausforderung: genügend Personal zu bekommen. „Diesbezüglich haben wir aus der Not eine Tugend gemacht“, sagt Helge Zink. Er ist Geschäftsführer von Langer E-Technik (Varel und Brake). „Wir haben uns bewusst gemacht, welche Verantwortung wir tragen, wenn wir Menschen zu uns holen.“

Bei Langer E-Technik gibt es firmeninternen Deutschunterricht. Die Auszubildenden und die Fachkräfte haben die Möglichkeit, in Wohngemeinschaften zu leben. Ein Projektleiter aus Spanien hat einen Deutsch-Coach zur Seite gestellt bekommen, damit er seiner Führungsaufgabe gerecht werden kann.

Mittlerweile arbeiten 13 Nationalitäten in dem Unternehmen, das 110 Mitarbeiter beschäftigt. „Wir brauchen die Leute aus dem Ausland. Auch wenn die bürokratischen Hürden hoch sind: es lohnt sich. Wir haben viele motivierte Mitarbeiter gewonnen“, resümiert Helge Zink. Zu den direkt Angeworbenen kommen Geflüchtete hinzu und auch ein US-Amerikaner, der der Liebe wegen im Landkreis Friesland gelandet ist, gehört zum Team.

■ BETRIEBSBÖRSE

Nachfolge für eine moderne **Mehrmarken-Kfz-Werkstatt** in Bad Zwischenahn gesucht. Der etablierte und gut aufgestellte Betrieb kann an einen Kfz-Technikermeister nach Absprache übergeben werden. (A/786)

Kfz-Werkstatt im Landkreis Vechta sucht Nachfolger oder Partner. Der moderne Betrieb besteht seit 7 Jahren und ist gut ausgelastet. Die Übergabe an einen Kfz-Technikermeister soll durch Verpachtung erfolgen. Weitere Mitarbeit oder gemeinsame Führung des Betriebes wären möglich. (A/787)

Etablierter und moderner **Raumausstattungsbetrieb** in der Gemeinde Edewecht zu übergeben. Der Betrieb verfügt über einen großen Kundenstamm und eine neue Ladeneinrichtung mit anschließender Näherei und Polsterwerkstatt. (A/788)

Feinwerkmechanikermeister möchte einen etablierten Betrieb in den Landkreisen Vechta, Cloppenburg, Diepholz oder Oldenburg übernehmen. Gutes Betriebsklima und eine Unternehmensphilosophie mit Wertschätzung und offener Kommunikation wären wichtig. Übergabetermin und das Übergabekonzept sind flexibel. (N/230)

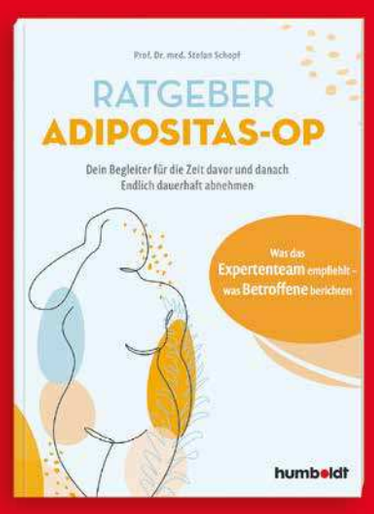
Beteiligungsmöglichkeit an einem modernen **Karosserie- und Lackierbetrieb** im Bereich Oldenburg, Westerstede oder Varel gesucht. Eine Inhabergeführte Automobile Handelsgruppe möchte im Zuge der weiteren Expansionsmöglichkeiten eine aktive Beteiligung am Betrieb. (N/232) Infos bei der Kammer unter 0441 232-239

- Ganzheitlich gesund und fit: fundierte Informationen und praktische Expertentipps
- Ursachen, Diagnosen, Behandlungsmöglichkeiten und Selbsthilfemaßnahmen verständlich erklärt

Gesund von Kopf bis Fuß!

276 Seiten
ISBN 978-3-8426-3106-9
€ 22,00 [D] · € 22,70 [A]

144 Seiten
ISBN 978-3-8426-3079-6
€ 20,00 [D] · € 20,60 [A]



152 Seiten
ISBN 978-3-8426-3151-9
€ 22,00 [D] · € 22,70 [A]

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

humboldt
...bringt es auf den Punkt.

Foto: Fenja Gralla

Erfolgsgeschichte: Thomas Koop (Mitte) und Hussein Kerri sind stolz auf das, was Rafaat Khodari erreicht hat.

Foto: Fenja Gralla

Meisterbrief in der Hand: Mohammad Mourhaf Khoudouri und Hussein Kerri freuen sich gemeinsam.

Das IHAFA-Projekt

Das aus Landesmitteln finanzierte Integrationsprojekt bringt Geflüchtete und Betriebe zusammen. Seit 2015 wurden bei der Handwerkskammer über 1.100 Geflüchtete beraten und unterstützt. Von ihnen haben 150 eine Ausbildung im Handwerk abgeschlossen und sieben ihren Meistertitel in einem Handwerk erlangt.

Zwei Brüder mit dem Willen nach Mehr

Nur danebenstehen und zuschauen, das reicht Rafaat Khodari nicht - er möchte etwas selber machen und eine Arbeit bis zum Ende durchführen. Damit stieß er bei seinem Ausbildungsbetrieb Koop Haustechnik in Löningen auf offene Ohren. Der 34-Jährige war 2016 gemeinsam mit seinem Bruder aus Syrien geflüchtet und hat seitdem mit viel Ehrgeiz viel erreicht.

Obwohl er in Syrien einen Stoffhandel mit seinem Bruder geführt hatte, zog es ihn in Deutschland ins Handwerk. Nach mehreren Praktika entschied er sich für eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. „Mir gefällt, dass es immer neue Technik gibt, die ich mir auch über Fortbildungen aneignen kann“, erklärt Khodari. Nach einem Betriebswechsel schloss er im Januar 2022 seine Ausbildung bei dem Löninger Betrieb erfolgreich ab. Seitdem arbeitet er als Geselle bei Koop Haustechnik. „Wir wissen Rafaat bei uns sehr zu schätzen“, lobt Betriebsinhaber Thomas Koop seinen Mitarbeiter. „Er ist wissbegierig, höflich und arbeitet sehr sorgfältig. Außerdem fordert er es regelrecht ein, mehr Verantwortung zu übernehmen. Er möchte nicht nur eine Wärmepumpe einbauen, sondern sie auch einstellen und dem Kunden erklären können. Das ist wirklich Einsatz.“

Auch Hussein Kerri, Integrationsberater bei der Handwerkskammer, ist glücklich über den Erfolg von Khodari: „Die Berufsschule war wegen der sprachlichen Hürde nicht immer leicht. Ich wusste aber, dass er für seine Ausbildung brennt. Diese Leidenschaft und Zielstrebigkeit ist auch für mich beeindruckend. Bei ihm und vielen anderen hat sich das Ziel des Integrationsprojekts, aus einem Geflüchteten eine Fachkraft zu machen, voll erfüllt.“

Der junge Handwerker freut sich über die Anerkennung und ist vor allem stolz, dass er jetzt selber Auszubildende mitnehmen darf und ihnen seine Erfahrung weitergeben kann. **FENJA GRALLA**

> Das Projekt „IHAFA“ hat den Brüdern eine Ausbildung im Handwerk vermittelt. Der eine ist jetzt Geselle, der andere Meister.

Mohammad Mourhaf Khoudouri ist hochmotiviert - und ungeduldig. Als Geflüchteter kam er 2016 aus Syrien nach Deutschland und entgegen anfänglicher Bedenken von Betrieben, hat er dieses Jahr schon seinen Meistertitel als Elektrotechniker in der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik in der Tasche. „Mir wurde auf meinem Weg immer wieder gesagt, ich solle erst weitere Sprachkurse machen und erst später eine Ausbildung oder den Meisterkurs starten. Aber ich wollte nicht warten, ich wollte arbeiten, lernen und mich weiterbilden“, erinnert sich der 35-Jährige an seine ersten Gespräche mit Handwerksbetrieben. Dieser unbedingte Wille, etwas zu leisten, beeindruckte Hussein Kerri von der Handwerkskammer, der Khoudouri als Integrationsberater des Projekts „IHAFA“ auf seinem Weg begleitet hat. „Ich habe gesehen, dass er die Ausbildung und später den Meistertitel wirklich wollte und das zählt für mich in dem Moment mehr als ein Sprachniveau auf dem Papier“, so Kerri.

Nach abgeschlossener Ausbildung reizte den jungen Syrer schon bald der nächste Schritt. „Ich war immer noch neugierig auf neue Techniken und ich wollte die vielen Möglichkeiten nutzen können, die ein Meistertitel bietet - wie zum Beispiel die eigene Selbstständigkeit.“ Auch wenn die Meisterschule eine große Herausforderung war, biss er sich durch und konnte im April auf der großen Meisterfeier sichtlich stolz seinen Meisterbrief in Empfang nehmen.

„Als ich mit meinem Bruder Raafat, meinem Schwager und meiner Frau nach Deutschland geflüchtet bin, war für mich klar, dass ich nach vorne schauen möchte. Ich bin sehr dankbar, für die Unterstützung auf meinem bisherigen Weg, denn ohne die Hilfe von privaten Personen oder Beratern wie Hussein Kerri wäre ich heute kein Meister“, weiß Khoudouri. **FENJA GRALLA**

Neues Bewusstsein für Nachhaltigkeit gewonnen

Die Zimmerei Nordmann aus Friesoythe kann sich als zweiter Betrieb im Kammerbezirk ebenfalls über das Nachhaltigkeitszertifikat freuen.

Sichtlich stolz nahm Geschäftsführer Jens Nordmann die Urkunde von Kammerpräsident Eckhard Stein entgegen: „Wir haben uns als Betrieb Nachhaltigkeit zwar von Anfang an auf die Fahne geschrieben, die Bestätigung für unsere Bemühungen jetzt schwarz auf weiß in der Hand zu halten, ist trotzdem ein tolles Gefühl“.

Außerdem sei er überrascht gewesen, was alles zu dem Themengebiet dazugehöre. Das sei auch eine der Stärken des Zertifizierungsprozesses, so Eckhard Stein: „Es wird ein Bewusstsein dafür geschaffen, dass ein nachhaltiger Betrieb nicht nur die Ökologie, sondern auch das nachhaltige Wirtschaften und soziale Aspekte im Blick haben sollte.“

> Nachhaltigkeit ist mehr als Ökologie und Klimaschutz.
>
> **Eckhard Stein,** Präsident der Handwerkskammer

Susann Ruppert, Geschäftsbereichsleiterin der Wirtschaftsförderung bei der Handwerkskammer, hat Nordmann bei der Zertifizierung begleitet. „Das Unternehmen war schon wirklich gut aufgestellt. Es ging hier vor allem darum, die einzelnen Teilbereiche sichtbar zu machen.“

Im Feld Ökologie berät Nordmann nicht nur seine Kunden zu Energieeinsparung und Eigenversorgung (das Unternehmen ist auf Photovoltaikanlagen und energetische Sanierungen spezialisiert) sondern lebt dies auch im eigenen Betrieb. „Wir können den benötigten Strom und unsere Wärme selber erzeugen und mit dem Überschuss an Energie unseren internen CO_2-Abdruck sogar neutralisieren.“ Die Wirtschaftlichkeit im Unternehmen wird u.a. durch tagesaktuelle Finanzbuchhaltungsdaten und regelmäßige Kennzahlenkontrolle sichergestellt. „Besonders wichtig war für mich schon bei der Betriebsgründung vor 18 Jahren das soziale Zusammenleben mit meinen Mitarbeitern. Mir sind gemeinsame Werte, gemeinsame Aktivitäten und eine offene Kommunikation einfach sehr wichtig“, so Nordmann.

Foto: Fenja Gralla

Freudiger Anlass: Jens Nordmann nimmt zusammen mit seiner Mitarbeiterin Miriam Hallmann (2. v.l.) die Auszeichnung von Eckhard Stein entgegen. Auch Kammer-Hauptgeschäftsführer Heiko Henke und Betriebsberaterin Susann Ruppert gratulierten.

Außerdem konnten im Zertifizierungsprozess auch noch einige Zukunftsfelder identifiziert werden, wie zum Beispiel digitale Lösungen für die Zeiterfassung, Baustellenkommunikation oder die Warenwirtschaft.

„Auch, wenn das Zertifikat keinen Nachhaltigkeitsbericht ersetzt ist es eine gute Möglichkeit, das eigene Engagement für Kunden sichtbar zu machen“, fasste Stein zusammen.

Die neue App „Handwerk“:

Holen Sie sich alle relevanten Informationen für Ihren Betrieb auf Ihr Smartphone.

handwerk.com/app

Handwerkskammer Oldenburg

Voller Fokus auf das Sehorgan

Diese Optiker schauen Kunden ganz tief in die Augen – mitunter bis auf die Netzhaut. Mit der intensiven Betreuung hat sich Dirk Bergner seinen Unternehmertraum erfüllt.

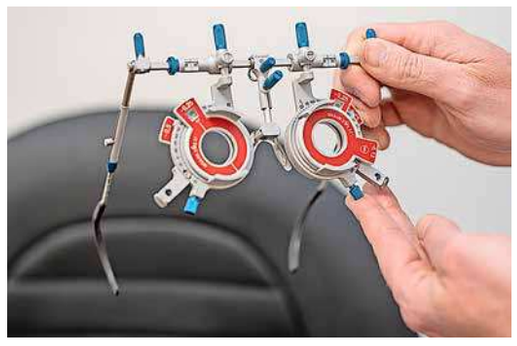
Fotos: Denny Gille

„Ich wollte schon immer ein Augenkümmerer sein!“ Dirk Bergner ist Augenoptikermeister und staatlich geprüfter Augenoptiker. Seinen Job findet er nach eigenen Worten „einfach geil“.

Wie gut kennen Sie Ihre Augen? Ich als Brillenträger weiß von ihnen kaum mehr als die Dioptrienzahlen. Doch das soll sich heute ändern: mit einem Besuch bei Optik Bergner in Cloppenburg! Geschäftsführer Dirk Bergner und sein vierköpfiges Team bieten vielfältige Messungen an den Augen an, die nur wenigen Brillenträgern bekannt sein dürften. Oder haben Sie von einem Optiker je Ihre Hornhaut per Spaltlampenmikroskop begutachten oder per Funduskamera Netzhautbilder machen lassen? Das umfangreiche Screening-Angebot des Familienunternehmens ist Teil einer bewusst serviceorientierten Ausrichtung des Betriebs, nach der Dirk Bergner schon seit Übernahme des Unternehmens 1999 strebt. „Ich finde meinen Job einfach geil. Und ich wollte schon immer ein Augenkümmerer sein, kein bloßer Brillenverkäufer“, sagt der Augenoptikermeister und staatlich geprüfte Augenoptiker. Den entscheidenden Anstoß, sich mit den nötigen Investitionen in diese Richtung zu entwickeln, gab es 2014: Ein Feuer am damaligen Standort in der Fußgängerzone schlug auf mehrere Gebäude über und machte die alten Räume des Optikers unbenutzbar.

Foto: Optik Bergner

Der Netzhaut-Scan beim Redakteur zeigt keine Auffälligkeiten.



Mit der Messbrille sind Feinabstimmungen bis in den Bereich von 0,12 Dioptrie möglich.

Für perfekt sitzende Kontaktlinsen lässt sich mit diesem Gerät die Hornhaut vermessen.

Raus aus der Fußgängerzone

Bergner verließ die Fußgängerzone zugunsten größerer Räume, die ausreichend Fläche für umfangreiches Equipment zur Messung von Sehfunktionen boten. Dass er dafür auf die Laufkundschaft verzichten musste, war für ihn keine Hürde. Sein geplantes Servicekonzept bot ohnehin wenig Raum für Geschäfte mit Spontankunden: Viele Kundenberatungen nehmen 90 Minuten in Anspruch. „Heute arbeiten wir mit festen Kundenterminen und haben durch Mundpropaganda sehr guten Zulauf“, erklärt er. Die Augenoptiker bieten verschieden umfangreiche kostenpflichtige Leistungspakete an. Kernleistungen sind etwa Basismessung, Brillenberatung, Kontaktlinsenanpassung, Spezialsehhilfen sowie der Augenfitnesstest. Bei Letzterem durchläuft ein Kunde verschiedene Messstationen – mit jeder werden mehr Details über seine Augen bekannt.

Heute darf ich Kunde sein und das Angebot testen: Der Augenoptikermeister vermisst zunächst die Dioptrien und Zentrierung meiner aktuellen Brille. Danach werden mittels Wellenfronttechnologie die Sehstärke meiner Augen und die Krümmungen der Hornhaut vermessen. Bergner setzt auf Messtechnologie von Zeiss und hat sich als sogenannter Zeiss Vision Experte im Umgang mit den Geräten schulen und zertifizieren lassen. „Wir messen hier auf die hundertstel Dioptrie – und in dieser Genauigkeit bestellen wir die Gläser auch“, sagt er. Als Nächstes wird in einem Motilitätstest die Funktion der Augenmuskeln getestet. Soweit war die Analyse meines Sehens ohne Auffälligkeiten.

„Eine irre Anerkennung“

Mit dem Spaltlampenmikroskop wirft Bergner anschließend einen Blick auf meine Hornhaut – eine kleine Narbe liegt zum Glück knapp in einem Randbereich, wo sie das Sehen nicht beeinträchtigt. Am Ende wird noch ein Netzhaut-Scan durchgeführt. Der könnte beispielsweise Hinweise auf einen grünen Star oder eine Makula-Degeneration geben. Diagnosen zu Krankheitsbildern stellt der staatlich anerkannte Augenoptiker natürlich nicht. „Das ist ganz klar Sache der Augenärzte“, sagt Dirk Bergner. Bemerkt er bei Kunden jedoch Auffälligkeiten, rät er ihnen dringend, einen Augenarzt aufzusuchen – und hilft mitunter, einen Termin in einer Praxis zu organisieren. Über die Jahre habe der Betrieb eine gute Beziehung zu Augenärzten aufgebaut. „Manche Praxis hat uns schon in kompletter Teamstärke besucht, um sich zeigen zu lassen, was wir hier können und wie wir arbeiten. Das ist für uns natürlich eine irre Anerkennung!“, freut sich Bergner.

Damit der Kunde maximalen Sehkomfort aus den gewonnenen Daten erhält, läuft im Betrieb auch die weitere Beratung hochtechnisiert ab. Mit einem 360-Grad-Scanner kann man sich von Kopf bis Schultern einen digitalen Avatar erstellen lassen und verschiedene Fassungen virtuell anprobieren. Auch der Sitz einer Fassung wird genau erfasst. „Der Glashersteller bekommt auch diese Daten, damit wir ein hochpräzise auf den individuellen Kunden zugeschnittenes Produkt erhalten“, erläutert Bergner.

> Wir messen hier auf die hundertstel Dioptrie.
>
> **Dirk Bergner,** Augenoptikermeister

Die Einpassung der Gläser an die Fassung übernimmt der Betrieb mit computergesteuerten Spezialgeräten selbst. Die angestellte Augenoptikermeisterin Alisa Thie zeigt den Umgang mit den Geräten. Über einen Spezialfilter kann sie auch erkennen, an welchen Stellen zwischen Glas und Fassung eventuell zu viel Spannung herrscht, und gegebenenfalls nachschleifen. Auch meine Brille hält sie unter den Filter. „Das sieht gut aus, die Gläser sind sauber eingefasst“, urteilt sie. So fühle auch ich mich am Ende des Besuchs richtig gut beraten. Zurück bleibt das gute Gefühl, meine Augen nun etwas besser zu kennen. **DENNY GILLE**

VIER FRAGEN AN

Marcel Springmeier

Foto: Privat

FIRMENNAME Friseur Springmeier
WEBSEITE www.friseur-springmeier.de
ORT Georgsmarienhütte
GEWERK Friseur
MITARBEITERZAHL 5
FUNKTION Inhaber

1. Welche App nutzen Sie beruflich am meisten?
Sumup, meine App für Kartenzahlung, hoffentlich in Zukunft noch häufiger.

2. Was war Ihre größte digitale Herausforderung?
Die Umstellung vom analogen Terminbuch auf einen Onlinekalender, bei dem die Kunden sich selbstständig 24/7 einen Termin buchen können.

3. Wofür nutzen Sie Social Media?
Zur Kommunikation mit Kunden und zur Weiterbildung. Außerdem als Informationsquelle zu neuen Trends und Techniken.

4. Gönnen Sie sich Online-Auszeiten?
Im Urlaub oder am Wochenende versuche ich mir Online-Sabbaticals zu gönnen. Das klappt nicht immer, manche Kunden schreiben dann wegen eines Termins.

ZU GUTER LETZT

Handwerkerin bietet Sonnencreme-Service an

Ob Radfahrer, Spaziergänger oder Kunden: Der Sonnencreme-Spender, der seit Anfang Juli vor dem Geschäft von Manuela Ostendorf in Bakum bei Vechta hängt, wird „super angenommen“. Der staatlich geprüften Kosmetikerin liegt das Thema Hautschutz besonders am Herzen. „Mein Team und ich haben den Tag des Sonnenschutzes zum Anlass genommen und überlegt, welchen Beitrag wir leisten können“, berichtet die Unternehmerin.

Vorbild seien die Sonnencreme-Spender an den Stränden Hollands. Dort habe man das Desinfektionsmittel aus Corona-Zeiten durch Sonnencreme ersetzt. „Die Idee auch für mein Studio zu übernehmen, hat mir gefallen“, berichtet Ostendorf. Wer vorbeikommt, kann sich kostenfrei bedienen und seine Haut vor Sonneneinstrahlung schützen.

Neben dem Spender hat Ostendorf Flyer über ihren Betrieb deponiert. Ein QR-Code auf dem Flyer führt auf ihre Website – zu einer Service-Seite über das Thema Sonnenschutz. „Das ist auch eine gute Marketing-Möglichkeit für meinen Betrieb“, betont sie.

Und noch ein Ziel verfolgt Manuela Ostendorf mit ihrer Dienstleistung: „Ich will etwas unternehmen, um Sonnenbrand vorzubeugen und über die Bedeutung des Sonnenschutzes – gerade im Gesicht – zu informieren. Sie freue sich über Betriebe aller Gewerke, die ihre Idee nachahmen. **(JA)**

Foto: Privat

Foto: goodluz - stock.adobe.com

Ältere Mitarbeitende gewinnen

Gelassen, erfahren, loyal, aufgeschlossen für Neues: Jeder fünfte Arbeitnehmer der Generation 50+ ist offen für einen neuen Job. Das hat jetzt eine Umfrage im Auftrag der New Work SE (Xing) ermittelt und aufgezeigt, was der Generation 50+ wichtig ist:

- 71 Prozent nannten den Zusammenhalt im Team.
- 67 Prozent würden wegen einer Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich wechseln.
- 64 Prozent wollen einen sinnerfüllenden Job.
- Für 56 Prozent ist ein höheres Gehalt wichtig – deutlich weniger als bei Jüngeren (76 Prozent).
- 42 Prozent legten besonderen Wert auf ihr psychisches Wohlergehen.