



Preise rauf!

„Wir unterschätzen die Zahlungsbereitschaft der Kunden“, sagt Tischlermeister André Kirchhoff.

Seite 3

Wir sind der Versicherungspartner fürs Handwerk.

Infos unter www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

WEITERE THEMEN



Strohfrau reißt Betrieb rein
Worauf Sie bei der Auswahl von Subunternehmen achten sollten.

Seite 4

Mitarbeitergewinnung
Unser Schwerpunkt zeigt, wie Sie die passenden Leute finden.

ab Seite 6

Die Besten der Besten
Kammersiegerinnen und -sieger feierlich geehrt.

Seite 15

INFOKANÄLE

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



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

Hier könnte Ihr Name stehen.

Abonnieren Sie das „Norddeutsche Handwerk“.

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

E-Mail:
vertrieb@schluetersche.de

Internet:
www.norddeutsches-handwerk.de

Fotos: patpitchaya - stock.adobe.com | Schreinerei Kirchhoff



Neue Kunden online gewinnen

Friseur Pierre Heinemann sorgt für Aufsehen in sozialen Netzwerken – und für Nachfrage im Salon.

Auch ihren Friseur suchen sich immer mehr Menschen im Netz. Deshalb setzt der Salon Heinemann and Friends stark auf Online-Marketing. Pierre Heinemann bespielt mit Website, Facebook und Instagram drei verschiedene Kanäle, die alle eine andere Funktion haben. Für Aufsehen in den sozialen Netzwerken sorgt der kreative Friseur zum Beispiel mit kunstvollen Fotos von Models, die er allesamt selbst frisiert und fotografiert hat. Von diesen Online-Aktivitäten profitiert der Familienbetrieb in der Wedemark sehr: Mittlerweile freuen sich die Heinemanns auch über Kundinnen und Kunden aus Berlin und Düsseldorf. (AML)

Warum der Betrieb aus der Wedemark auch Glamour-Faktor hat, lesen Sie auf Seite 14.

Handwerk wartet auf Material

Lange Lieferzeiten und hohe Preissteigerungen – das wird Betriebe voraussichtlich noch bis zum Sommer beschäftigen. So geht dieser Geschäftsführer mit der Situation um.

Lieferengpässe machen der Osterhues Haustechnik GmbH in Oldenburg zu schaffen: „Aktuell sind selbst Materialien schwer zu bekommen, die sonst eine Lieferzeit von maximal zwei Wochen haben wie zum Beispiel Lüftungskanäle, Wickelfalzzrohre und Lüftungsgeräte“, sagt Geschäftsführer Ahmet Düman. Seiner Erfahrung nach ändert sich die Verfügbarkeit von Materialien zum Teil von einem Tag auf den anderen. So könne beispielsweise eine Bestellung, die nur einen Tag später aufgegeben wird, schon mal zu einer zwei Monate längeren Lieferzeit führen.

Damit steht der Oldenburger nicht alleine. Sehr stark von den aktuellen Lieferengpässen sind laut Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) die elektrotechnischen Handwerke und das SHK-Handwerk betroffen, da Halbleiter als Teil elektrischer Bauteile oder in der Steuerungstechnik für Heizungsanlagen fehlen. Auf Baustellen fehlten vor allem Holzzerzeugnisse wie Dachlatten, Kunststoffprodukte oder Dämmmaterialien. Engpässe bei Metallen behinderten die Arbeit auf Baustellen und in der Fertigung bei Zulieferern der Industrie. Der Handwerksorganisation zufolge beeinflussen

die fehlenden Materialien den Geschäftsbetrieb vieler Betriebe, sodass Aufträge verschoben oder schlimmstenfalls storniert werden müssten.

Was dagegen hilft? Ahmet Düman setzt aktuell auf frühzeitige Bestellungen. Wenn dennoch auf der Baustelle Materialien fehlen, versucht er, Arbeiten anderer Gewerke vorzuziehen, und sagt: „Kurzarbeit und Baustopps sind für uns deshalb kein Thema.“

Entspannung voraussichtlich Mitte 2022

Der ZDH sieht Anzeichen dafür, dass sich die Lieferketten bis zum Sommer des kommenden Jahres wieder normalisieren. Einzige Ausnahme sei die Versorgung mit Halbleitern oder Produkten, die auf Halbleitern basieren. Hier werde der Versorgungsengpass absehbar länger andauern.

Zu einer ähnlichen Einschätzung kommen die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem aktuellen Gutachten. Sie weisen zudem darauf hin, dass die Lieferengpässe einen preistreibenden Effekt haben. Den bekommt auch Osterhues Haustechnik zu spüren. Das gesamte Sortiment sei stark von Preissteigerungen betroffen, so Geschäftsführer Düman. Bei



Das gesamte Sortiment ist stark von Preissteigerungen betroffen.

Ahmet Düman, Geschäftsführer

Wärme- und Trittschallisolierung seien die Preise zum Beispiel um mehr als 50 Prozent gestiegen.

Lieferengpässe treiben die Preise
Ein großes Problem bei massiven Preissteigerungen ist laut ZDH, dass sie für Betriebe nicht selten zu einem betriebswirtschaftlichen Verlustgeschäft werden. Denn bei bestehenden Verträgen könnten die gestiegenen Preise nicht im vollen Umfang an die Kunden weitergegeben werden – das gelte besonders im öffentlichen Bereich.

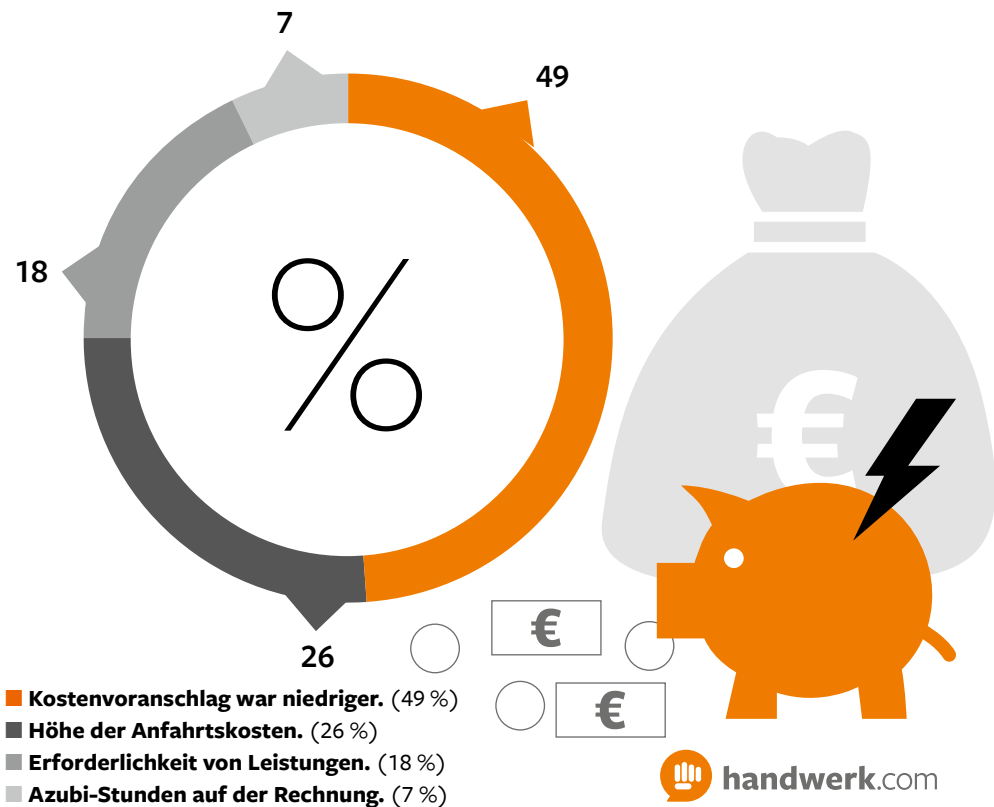
Ahmet Düman spricht bei Preissteigerungen mit seinen Kunden und legt seine Kalkulation offen: „Es soll nicht der Eindruck entstehen, dass wir unberechtigte Preisanpassungen vornehmen.“ In den meisten Fällen findet er so eine Lösung, mit der beide Seiten finanziell leben können. Wenn Kunden keine Einsicht zeigen, kommen für den Unternehmer Vertragsrücktritte aber nicht infrage: „Das wäre für uns in den meisten Fällen noch teurer.“ ANNA-MAJA LEUPOLD

Wie wirken sich Lieferengpässe bei Ihnen aus? Schreiben Sie an redaktion@handwerk.com!

UMFRAGE

Streit um die Rechnung: Woran liegt es?

Manche Kunden nehmen die Rechnung ganz genau unter die Lupe. Was ist bei den Lesern von handwerk.com der häufigste Grund für Streitigkeiten bei der Abrechnung?



Mehr Ausbildungsverträge trotz Corona-Pandemie

Die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverträge ist gestiegen – dennoch sind Tausende Azubi-Stellen unbesetzt.

Positive Nachrichten vom Ausbildungsmarkt: In Handwerk, Handel und den Freien Berufen haben die Betriebe in diesem Jahr mehr Ausbildungsverträge geschlossen. So konnten sie mit ihrem Engagement fehlende Praktika und Berufsorientierung aus dem ersten Halbjahr auffangen, teilten die Verbände mit.

In Summe ist die Zahl der Ausbildungsverträge in den drei Wirtschaftszweigen um 2 Prozent gestiegen. Im Handwerk lag die Zahl Ende September 2,7 Prozent über dem Vorjahresniveau – das sind insgesamt 3.385 mehr Ausbildungsverträge. „Unsere Betriebe bieten auch jetzt noch Tausende Ausbildungschancen. Das zeigt: Die Handwerksbetriebe übernehmen auch in schwierigen Zeiten große Verantwortung“, kommentierte Hans Peter Wollseifer dieses Ergebnis. Der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen

Handwerks (ZDH) betonte, dass die Handwerkskammern und -innungen mit ihren Ausbildungsberatungen Interessenten auch kurzfristig dabei helfen könnten, eine Ausbildung noch in diesem Jahr zu starten. Die Betriebe leisteten mit ihrer hohen Ausbildungsbereitschaft wichtige Investitionen, um die anstehenden Zukunftsaufgaben wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und Mobilität bewältigen zu können.

Wollseifer und die anderen Verbandsvertreter fordern deshalb die künftige Bundesregierung auf, die berufliche Bildung zu stärken. Sie betonen, die Stärkung müsse „über die Ausweitung der Berufsorientierung ebenso wie durch eine stärkere Unterstützung des internationalen Austauschs von Azubis und Impulse zur besseren Ausstattung der Berufsschulen in der digitalen Welt“ passieren. (JA)

Fahrzeugwerbung wird zur Kostenfalle

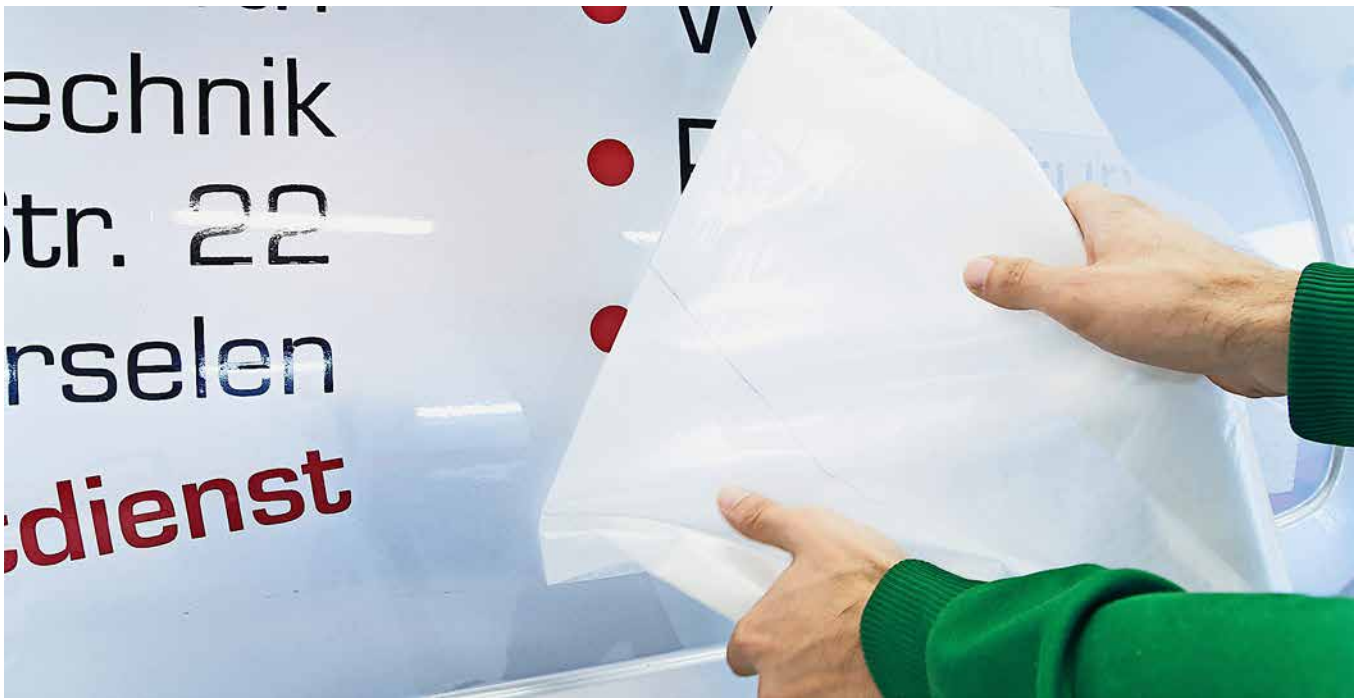
Bezahlte Werbung auf Mitarbeiterautos als Gehalts-extra ist riskant. Fiskus und Sozialversicherungen kassieren hier gerne nach.

Bis zu 255,99 Euro dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern im Jahr dafür bezahlen, wenn diese Werbung für den Betrieb auf ihrem Auto anbringen. Macht rund 21,33 Euro pro Monat – ein kleiner Betrag für eine kleine Leistung. Das ermöglicht der § 22 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes. Dennoch schauen Sozialversicherungsträger und Finanzämter bei solchen Vereinbarungen sehr genau hin – und kassieren nachträglich ab, wenn die Werbeverträge nicht sauber gestaltet sind.

Beitragsfreiheit bei Gehaltsumwandlung?
Kürzlich hat das Bundessozialgericht (BSG) solche Verträge kassiert, weil der Arbeitgeber mit seinem Team eine Gehaltsumwandlung vereinbart hatte.

Der Fall: Ein Einrichtungshaus hatte seinen Arbeitnehmern steuer- und sozialabgabenfreie Zusatzleistungen versprochen: Tankgutscheine, Internetpauschalen, Essensmarken, Kindergartenzuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse – und monatlich 21 Euro dafür, dass das Unternehmen Werbung auf den Mitarbeiterautos anbringen durfte. Im Gegenzug verzichteten die Mitarbeiter auf Gehalt, zwischen 249 und 640 Euro im Monat. Bei einer Betriebsprüfung ein gutes Jahr später bemängelte ein Rentenversicherungsträger diese Vereinbarungen und forderte vom Arbeitgeber rund 13.100 Euro an Beiträgen nach. Die Begründung: All diese Leistungen seien nur dann beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Lohn erbracht würden, nicht jedoch bei einer Gehaltsumwandlung.

Die Urteile: Das Landessozialgericht Bayern bestätigte die Einschätzung der Betriebsprüfer mit zwei Ausnahmen – den Tankgutscheinen und der Vermietung der Werbeflächen. Dagegen klagte der Rentenversicherungsträger erfolgreich vor dem



Mieteinnahmen für Autowerbung statt Lohn: Das Bundessozialgericht verurteilte einen Arbeitgeber zur Nachzahlung von Beiträgen.

Bundessozialgericht. Vereinbare ein Arbeitgeber mit der Belegschaft einen teilweisen Lohnverzicht und bezahle im Gegenzug Tankgutscheine oder Miete für Werbeflächen auf Autos, so handele es sich dabei um ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, so das Gericht. Dass der Betrieb mit seinen Beschäftigten eigenständige Mietverträge über die Autowerbung abgeschlossen hatte, spiele dann keine Rolle. (BSG, Urteil vom 24. Februar 2021, Az. B 12 R 21/18 R)

Steuerfreiheit ohne Werbeabsicht?
Auch ohne Gehaltsumwandlung sind Mietverträge über Werbeflächen nicht automatisch abgabenfrei, wie ein Urteil des Finanzgerichts Münster zeigt.

Der Fall: Ein Arbeitgeber schloss mit seinen Mitarbeitern Verträge über die Nutzung ihrer Autos als Werbeflächen. Die Mitarbeiter erhielten steuerfrei 255 Euro im Jahr, wenn sie Werbeaufkleber auf dem Kofferraumdeckel oder Kennzeichenhalter mit dem Schriftzug des Betriebs anbrachten. Nach einer Lohnsteuerausßenprüfung forderte das Finanzamt vom

255,99

EURO. Bis zu dieser Grenze dürfen Sie Mitarbeitern im Jahr zahlen, wenn diese Werbung für Ihren Betrieb auf dem Privatwagen anbringen.

Arbeitgeber rund 2.200 Euro Lohnsteuer nach, da es sich um lohnsteuerpflichtiges Arbeitseinkommen handele. Der Betrieb hielt dagegen, dass es Teil seines Marketings sei und er im betrieblichen Eigeninteresse gehandelt habe.

Das Urteil: Zwar sei nicht auszuschließen, so das Finanzgericht Münster, dass ein Arbeitgeber mit seinen Angestellten Mietverträge über Werbeflächen aus betrieblichem Interesse abschließe. Dagegen spräche hier jedoch die Gestaltung der Verträge: Es gebe keine sonst üblichen Vorgaben zur Kilometerleistung oder Pflege der Fahrzeuge für eine optimale Werbewirkung. Zudem sprächen die Kopplung des Mietvertrags an das Arbeitsverhältnis und die auf den steuerfreien Maximalbetrag vereinbarte Miete dafür, dass nicht die Werbewirkung im Vordergrund gestanden habe. Folglich erfolgten die Zahlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und seien lohnsteuerpflichtig. (Urteil vom 19. Dezember 2019, Az. 1 K 3320/18 L. Der Fall ist beim Bundesfinanzhof zur Revision zugelassen.)

Eingeschränkte Gestaltungsspielräume

Die Netto-Lohn-Optimierung ist der Finanzverwaltung ein ständiger Dorn im Auge – und der Gesetzgeber justiert immer wieder nach.

So hat er im Lohnsteuerjahresgesetz 2019 bereits die Regeln für sogenannte Sachbezüge bis zu einem Wert von 44 Euro verschärft. Dadurch sind Tankgutscheine und andere Sachbezüge seit 2020 nur noch dann steuerfrei, wenn der Arbeitgeber sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gewährt.

Nachgelegt hat der Gesetzgeber dann noch einmal mit dem Steuerjahresgesetz 2020, das seit Anfang 2021 gilt. Darin hat er klargestellt, wann Leistungen als „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gelten. Das ist der Fall,

- wenn die Leistung nicht auf den Arbeitslohn angerechnet wird,
- wenn der Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,
- wenn die Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Lohnerhöhung gewährt wird,
- wenn sich der Lohn nicht bei Wegfall der Leistung wieder erhöht.

Tipps: Besser verzichten

Sie wollen steuerfreie Gehaltsextras gewähren? Dann nutzen Sie diese Möglichkeit bei Neueinstellungen oder bei Gehaltserhöhungen. Entscheidend ist, dass es sich tatsächlich um eine freiwillige Leistung handelt, Sie als Arbeitgeber also nicht vertraglich oder tarifvertraglich zur Zahlung verpflichtet sind.

Wenn Sie die Autos von Mitarbeitern als Werbefläche nutzen wollen, müssen Sie deutlich mehr Aufwand betreiben. Regeln Sie vertraglich,

- wie die Werbung anzubringen ist,
- die Vertragslaufzeit unabhängig vom ungekündigten Arbeitsvertrag,
- wie viele Kilometer das Auto in der Vertragslaufzeit mindestens laufen soll und wo es zu parken ist (nicht in der Garage, wo es niemand sieht),
- dass das Auto sauber zu halten ist, um eine positive Werbewirkung zu erzielen.

Auf Nummer sicher gehen Sie, wenn Sie solche Werbeverträge zu den gleichen Konditionen auch mit fremden Dritten abschließen. **JÖRG WIEBKING**

Neue Pflichten bei Bewirtungsbelegen

Augen auf bei Bewirtungsbelegen: Sie müssen elektronisch erstellt werden – und für den Betriebsausgabenabzug wichtige Angaben enthalten.

Bewirtungsbelege als Betriebsausgaben erkennt das Finanzamt nur an, wenn die Belege strenge Vorgaben erfüllen. Das gilt auch für den Vorsteuerabzug.

Seit 1. Juli 2021 müssen die Belege nun weitere Informationen enthalten, falls der Bewirtungsbetrieb über eine elektronische Kasse verfügt. Dann dürfen die Belege nicht mehr händisch ausgestellt werden und müssen Infos zur technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) enthalten: die Transaktionsnummer und die Seriennummer des Aufzeichnungssystems oder des Sicherheitsmoduls. Alternativ können die TSE-Angaben als QR-Code auf dem Beleg ausgedruckt werden.

Da noch nicht jeder Bewirtungsbetrieb seine elektronische Kasse mit einer TSE aufgerüstet hat, sollen sich die Finanzämter noch bis Ende 2022 kulant zeigen: Für bis zum 31. Dezember 2022 ausgestellte Bewirtungsbelege sei der Betriebsausgabenabzug unabhängig von diesen Angaben zulässig, schreibt

das Bundesfinanzministerium in einem aktualisierten Schreiben zur steuerlichen Anerkennung von Bewirtungsbelegen. (JW)

Bundesfinanzministerium:
IV C 6 - S 2145/19/10003 :003



Eine Übergangsfrist bei den neuen Pflichtangaben gewährt der Fiskus noch auf Bewirtungsbelege bis Ende 2022.

Bittere Pille beim Kindergartenzuschuss

Der Chef hat's gegeben – der Fiskus hat's genommen: Wer einen steuerfreien Kindergartenzuschuss erhält, darf Betreuungskosten nur anteilig absetzen.

Der Fall: Ein Paar zahlt für die Betreuung seiner Tochter einen Kindergartenbeitrag in Höhe von 926 Euro. Vom Arbeitgeber des Mannes gab es einen steuerfreien Kindergartenzuschuss in Höhe von 600 Euro. In seiner Einkommensteuererklärung setzt das Paar die vollen 926 Euro für Beiträge als Sonderausgaben an. Das Finanzamt zieht jedoch den Arbeitgeberzuschuss ab und erkennt nur 326 Euro an.

Das Urteil: Der Bundesfinanzhof (BFH) hat die Entscheidung des Finanzamts bestätigt. Eltern könnten Kinderbetreuungskosten wie zum Beispiel Kindergartenbeiträge zwar unter bestimmten Voraussetzungen als Sonderausgaben steuerlich geltend machen. Als Sonderausgaben dürfen

nach Auffassung des BFH jedoch nur solche Ausgaben berücksichtigt werden, die den Steuerpflichtigen „tatsächlich und endgültig wirtschaftlich“ belasten. Ein Arbeitgeberzuschuss mindere diese wirtschaftliche Belastung und sei daher abzuziehen. Zudem würden so „unberechtigte Doppelbegünstigungen“ vermieden. Ob die Eltern in einem solchen Fall verheiratet sind, spiele keine Rolle.

Tipps: Nicht ärgern, sondern kühl rechnen! Der finanzielle Vorteil solcher Zuschüsse ist zwar im Vergleich zu anderen Gehaltsextras relativ gering. Doch finanziell stehen Mitarbeiter mit dem Zuschuss netto immer noch besser da, als wenn sie die Kinderbetreuung komplett selbst bezahlen. (JW)



Bittere Pille: Durch den Arbeitgeberzuschuss sinkt der Sonderausgabenabzug für die Kinderbetreuung.

BFH: Beschluss vom 14. April 2021, Az. III R 30/20

Vorläufiger Verzicht auf Verzugszinsen

Die Finanzämter dürfen 2021 keine Verzugszinsen mehr festsetzen – vorerst. Bisher hatten sie bei Steuernachzahlungen sechs Prozent pro Jahr kassiert.

Mit der Aussetzung der Verzugszinsen reagieren das Bundesfinanzministerium und die Finanzbehörden der Länder auf ein aktuelles Urteil des Bundesverfassungsgerichts. Die Richter hatten entschieden, dass ein Zinssatz von sechs Prozent pro Jahr für den Fiskus angesichts der anhaltenden Niedrigzins-Phase verfassungswidrig ist. Das gilt für alle Bescheide seit 2019.

Vorläufig auf null setzen die Finanzämter die Zinsen in allen neuen Steuerbescheiden. Allerdings setzen die Finanzbehörden die Zinsen nur so lange aus, bis der Gesetzgeber eine Ersatzregelung schafft. Die neuen



Null Prozent Verzugszinsen beim Finanzamt – aber das gilt nur, bis der Gesetzgeber eine neue Regelung schafft.

Zinssätze könnte das Finanzamt dann rückwirkend anwenden. Das gilt für Nachzahlungszinsen wie auch für Zinsen auf Erstattungen.

Für Bescheide, die vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ergangen und noch nicht endgültig sind, ändert sich vorerst nichts. Die festgelegten Zinsen werden fällig, allerdings mit dem Status „vorläufig“. Kommt es zu der erwarteten Zinssenkung, erstatten die Finanzämter die zu viel gezahlten Zinsen.

Etwas anders ist die Lage, wenn es zu Änderungen an vor der Gerichtsentscheidung ergangenen Steuerbescheiden kommt: Ergeben sich dadurch neue Nachzahlungszinsen, dann wird der Fiskus diese Zinsen vorläufig auf null setzen. Kommt es zu einer Erstattung, wird das Finanzamt die zu viel gezahlten Zinsen jedoch sofort erstatten. Beides gilt aber nur für neue Änderungen an den Bescheiden. Alle vorher festgelegten Zinsen werden vorläufig fällig. (JW)

BMF: Schreiben vom 17. September 2021, IV A 3 – S 0338/19/10004 :005

Vorsicht beim Rechnungsdatum

Im Einzelfall genügt für den Vorsteuerabzug das Rechnungsdatum als Leistungszeitraum. Wovon das abhängt, hat jetzt die Finanzverwaltung festgelegt.

Kein Vorsteuerabzug ohne korrekte Rechnungsangaben: Zu denen gehört der Zeitpunkt oder Zeitraum, zu dem ein Unternehmen die Leistung erbracht hat. Allerdings hatte der Bundesfinanzhof in zwei Urteilen deutlich gemacht, dass sich der Leistungszeitraum auch aus dem Rechnungsdatum ergeben kann.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat nun jedoch mit einem Schreiben klargestellt, dass der Vorsteuerabzug in solchen Fällen nur ausnahmsweise möglich ist. Voraussetzung dafür ist laut BMF ein zweifelsfreier Nachweis des Betriebs, dass er die Leistung in dem Monat bezogen hat, in dem die Rechnung erstellt wurde.

Umgekehrt gebe es Sachverhalte, die das Finanzamt zu grundsätz-

lichen Zweifeln berechtigen und den Vorsteuerabzug verhindern. Solche Zweifel bestünden „insbesondere“



Rechnungsdatum: Wenn der Rechnungsaussteller nicht immer zeitnah im Monat der Leistung abrechnet, kassiert das Finanzamt den Vorsteuerabzug.

- wenn zeitnahe Rechnungen nicht branchenüblich sind,
- wenn der Rechnungsaussteller „nicht immer“ zeitnah im Monat der Leistung abrechnet oder
- wenn „sonstige“ Zweifel am Zusammenfallen der Daten bestehen.

Tipps: Achten Sie bei jeder Eingangsrechnung darauf, dass der Leistungszeitpunkt oder -zeitraum in der Rechnung genau benannt ist. Das erspart Ihnen später zeitraubende Diskussionen mit unsicherem Ausgang mit dem Betriebsprüfer. Das gilt umgekehrt auch für Ihre Rechnungen als Leistungsersteller. (JW)

BMF: Schreiben vom 9. September 2021, GZ: III C 2 – S 7280-a/19/10004 :001

Mehr zahlen: Bereitschaft ist da

Preiserhöhungen? Kunden zahlen oft mehr, als man denkt. Tischlermeister André Kirchhoff hat das auf die harte Tour gelernt.

Ich zerbreche mir nicht mehr den Kopf darüber, was ein Kunde ausgeben möchte“, sagt André Kirchhoff. „Man unterschätzt die Zahlungsbereitschaft von Kunden und bremst sich damit unnötig selbst aus.“ Selbstbewusst klingt der Schreinermeister aus dem hessischen Örtchen Malsfeld bei diesem Satz. Den kleinen Familienbetrieb mit vier Gesellen, einer Auszubildenden und einer Sekretärin führt er seit 2011 in sechster Generation. Doch das Selbstbewusstsein für Preiserhöhungen musste sich der 42-Jährige erst erarbeiten.



Wie lange haben Sie sich den Kopf zerbrochen, bevor Sie Ihre Preise erhöht haben, Herr Kirchhoff?

» André Kirchhoff: Das hat sehr lange gedauert. Aber den Gedanken, dass wir als Tischlerei höhere Preise nehmen müssten, den hatte ich schon viel früher. Arbeit hatte unser Familienbetrieb immer genug, aber es war irgendwie nie Geld auf dem Konto, es blieb nichts übrig. Preiserhöhungen hätten geholfen, aber die kamen nicht infrage, aus Sorge, dass dann die Kunden wegblieben. „Das war schon immer so und das wird sich auch nicht ändern“ – das waren typische Glaubenssätze in meiner Familie. Diese Glaubenssätze abzulegen, das war harte Arbeit für mich.

Und wie haben Sie es geschafft, sich zu Preiserhöhungen durchzuringen?

» Kirchhoff: Dazu gehört Selbstbewusstsein und das kam nicht von alleine. Mir war schon lange klar, dass es so wie bisher nicht funktionieren kann. Ich habe ja gesehen, was dabei herauskommt, als mein Vater vor 18 Jahren plötzlich Mitarbeiter entlassen und mit Gläubigern am Runden Tisch verhandeln musste. Ich habe dann Seminare und Fortbildungen besucht. Und ich habe von Kollegen gelernt, die ihre Preise erhöht hatten, ohne Kunden und Aufträge zu verlieren. Dann habe ich kalkuliert, was ich brauche. Wenn man dann merkt, dass es funktioniert, dann lässt man auch nicht mehr los.

Wann haben Sie die Preise erhöht – und um wie viel?

» Kirchhoff: Das war vor zwei Jahren. Da haben wir den Stundenverrechnungssatz um rund 8 Prozent erhöht und die Materialaufschläge um gut 10 bis 20 Prozent, abhängig vom Einkaufspreis. Die Materialaufschläge sind für uns sehr wichtig, da wir viel mit halbfertigem Material arbeiten. In lohnintensiveren Betrieben muss man das sicherlich anders kalkulieren.

Haben Sie experimentiert und erst einmal ausprobiert, zum Beispiel wie Neukunden reagieren?

» Kirchhoff: Nein, da haben wir keinen Unterschied gemacht. Man kann die Preise nicht nur bei einem Teil der Kunden erhöhen und die anderen lassen, wie sie sind. Ich wusste ja, wie viel ich brauche, damit es uns gut geht. Und als ich so weit war, habe ich den Schalter umgelegt.

Wie viel brauchen Sie denn, wie haben Sie die Preiserhöhungen kalkuliert?

» Kirchhoff: Ich brauche so viel, dass es uns allen gut geht – den Mitarbeitern und dem Unternehmen. Ich muss Rücklagen für Investitionen bilden, nicht nur für den notwendigen Ersatz, sondern auch für Anschaffungen, die uns nach vorne bringen und neue Möglichkeiten eröffnen. Aber hauptsächlich meine ich die Mitarbeiter. Ich bezahle gut, die Mitarbeiter haben bei uns weit mehr als den normalen Stundenlohn. Und von der Erhöhung des Stundensatzes habe ich auch gleich die Hälfte an sie weitergegeben.

Wie haben die Kunden reagiert?

» Kirchhoff: Die hat das nicht interessiert. Die Materialkosten werden so akzeptiert. Und die Personalkosten fallen nicht so stark ins Gewicht. Wenn wir an einem größeren Auftrag mit zwei Leuten eine Woche arbeiten, geht es bei den Stundensätzen um einen kleineren dreistelligen Betrag. Für mich ist das schon viel Geld. Aber für die Kunden macht das keinen Unterschied.

Also sind Preiserhöhungen eigentlich überhaupt kein Problem, man muss es einfach nur tun?

» Kirchhoff: So einfach ist es nicht. Die Kunden kommen ja nicht zu uns, weil sie keinen anderen gefunden haben, sondern weil sie von uns gehört haben und wir uns entsprechend präsentieren. Man muss sich auf seine Kunden einstellen und sich ein Image aufbauen.

Als Erstes müssen die Basics stimmen, also grundlegend gute Arbeit, Termintreue, Freundlichkeit, Sauberkeit – beim Chef und im Team. Und man muss heute mehr für die Kunden tun als früher: Der Aufwand für Beratung und Angebote ist größer, man muss immer erreichbar sein und ein Netzwerk an anderen Gewerken in der Hinterhand haben. Dieses Image muss man nach außen gut darstellen, im Internet, auf den Autos, in der Arbeitskleidung. Ganz wichtig war für mich auch die Eröffnung unseres Studios: Da sehen die Kunden, was sie bekommen, wenn ich Ihnen das Angebot in der Ausstellung überreiche.

Bei hoher Auslastung sind Preiserhöhungen leichter durchzusetzen. Fürchten Sie nicht, dass Sie mit den Preisen irgendwann wieder runter müssen?

Fotos: Schreinerei Kirchhoff



Ausstellung macht Wertigkeit erlebbar: Die Eröffnung des Studios war für André Kirchhoff ein wichtiger Schritt.

Wir unterschätzen die Zahlungsbereitschaft der Kunden.

André Kirchhoff, Tischlermeister

» Kirchhoff: Ich weiß, dass sich die ersten Kollegen schon Sorgen machen, wie es nach der Corona-Pandemie weitergeht, dass dann nicht mehr alle Arbeit haben und die Preise sinken. Davor habe ich keine Angst. Wir haben uns schon vor-

her über viele Jahre etwas aufgebaut, das nimmt uns so schnell keiner weg. Die Preise haben wir deutlich vor Corona erhöht und die Kunden werden auch danach weiter zu uns kommen. JÖRG WIEBKING



Einfach Sie und Ihr Auto versichern:

Das war noch nie so einfach.





Bei uns bekommen Sie im Schadenfall das, was Sie wirklich brauchen. Die Kfz-Versicherung der SIGNAL IDUNA wurde 2021 zum zehnten Mal in Folge als „Fairster Kfz-Versicherer“ ausgezeichnet. Informieren lohnt sich.

www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen



Eine Subunternehmerin outet ihren Betrieb vor Gericht als Scheinfirma und sich selbst als Strohfrau. Dann schlagen die Betriebsprüfer beim Auftraggeber zu.

Bei einer Betriebsprüfung in einem Baubetrieb 2014 in NRW entdeckt das Finanzamt Zahlungen an einen Subunternehmer. Die Betriebsprüfer erkennen die Zahlungen nicht als Betriebsausgaben an, da es sich beim Subunternehmer um eine Scheinfirma handelte. Mehr als 80.000 Euro soll der Baubetrieb deswegen als verdeckte Gewinnausschüttung nachversteuern. Ein Zufallsfund war das für den Fiskus allerdings nicht.

Subunternehmer: Strohfrau für Kolonnenschieber und Abdeckrechnungen
Die Firmenchefin des Subunternehmens hatte in einem Gerichtsverfahren 2013 gestanden, dass sie als Scheinfirma für „Kolonnenschieber“ tätig gewesen sei: So konnten nicht ordnungsgemäß gemeldete Betriebe anderen Bauunternehmen ihre Leistungen anbieten und ihre Arbeiten abrechnen. Außerdem habe sie gegen Bezahlung „Abdeckrechnungen“ für ordnungsgemäß gemeldete Bau-

unternehmen ausgestellt. Dadurch konnten solche Unternehmen eigene Ausgaben für Schwarzarbeit in Buchhaltung und Steuererklärungen berücksichtigen. Die Frau wurde unter anderem wegen Steuerhinterziehung zu 18 Monaten Haft auf Bewährung verurteilt. Damit nicht genug: Das Urteil leitete die Polizei an das zuständige Finanzamt für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung weiter. So landete es auch bei den Betriebsprüfern.

Auftraggeber legt zahlreiche Nachweise vor
Mit den Informationen über den Subunternehmer nahmen die Betriebsprüfer 2014 einen der Auftraggeber ins Visier, eine GmbH im Baubereich. Deren Geschäftsführer hielt dagegen: Sein Unternehmen habe bei der Beauftragung des Subunternehmers „alles getan, was man von einem ordentlichen Unternehmer erwarten könne“. Als Nachweis für seine Bemühungen legte er Unbedenklichkeitsbescheinigungen für den Sub-

unternehmer vor: vom Finanzamt, von der Krankenkasse und von der Berufsgenossenschaft. Damit nicht genug: Auch Nachweise über die Gewerbeanmeldung, die Freistellungsbescheinigung vom Finanzamt, eine Haftpflichtversicherung, die Handwerkskarte und den Nachweis der Bundesagentur für Arbeit über eine Betriebsnummer des Subunternehmers hatte der Auftraggeber in seinen Akten. Hinzu kamen Werkverträge, Rechnungen und Zahlungsbelege für jedes Bauprojekt, an dem der Subunternehmer beteiligt war. Daher habe es sich aus seiner Sicht bei dem Subunternehmer zweifelsfrei um eine ordnungsgemäße Firma gehandelt, schloss der Geschäftsführer. Es sei ihm als Auftraggeber nicht zuzumuten, sich unter solchen Umständen auch noch zu erkundigen, ob die Arbeitnehmer tatsächlich für das Subunternehmen tätig sind. Doch den Betriebsprüfern genügten diese Nachweise nicht: Bei dem Subunternehmer habe es sich nachweislich um eine Scheinfirma gehandelt. Daher

„
Tipp: Schauen Sie genau hin, wenn Sie einen neuen Subunternehmer beauftragen!

müsse der Auftraggeber für den Betriebsausgabenabzug nur eines tun: belegen, wer die Leistungen tatsächlich erbracht hatte.
Fallstrick bei Scheinfirma: keine Abnahme, keine Listen, keine Namen
Auch das Finanzgericht Münster ließ sich von den zahlreichen Nachweisen des Auftraggebers nicht beeindrucken.

Als Nachweis über erbrachte Leistungen hätte das Gericht vom Auftraggeber Listen mit den Namen der auf den Baustellen eingesetzten Arbeiter wie auch Zwischen- und Endabnahmeprotokolle erwartet. Dazu sei er rechtlich zwar nicht verpflichtet. Dennoch seien solche Nachweise zumutbar, weil „nur so eine Überprüfungsmöglichkeit“ für die Aufwendungen bestehe. Die umfangreichen anderen Nachweise des Auftraggebers würden dafür hingegen nicht genügen, entschied das Gericht. Denn Schein- oder Strohmännern würden „von den jeweiligen Hinterleuten typischerweise nach außen hin mit den erforderlichen Urkunden und Nachweisen ausgestattet“. Dass es solche Hinterleute gab, stand für das Finanzgericht zweifelsfrei fest. Da das Subunternehmen nachweislich selbst keine Leistungen erbracht hatte, müsse der Auftraggeber mit anderen Personen als der ChefIn der Scheinfirma zu tun gehabt haben. Diese „Hinterleute“ hätte er benennen können. Der Behauptung des Geschäftsführers, er „wisse nicht mehr, ob dort noch weitere Personen anwesend gewesen seien“, glaubte das Gericht nicht. (Urteil vom 18. März 2021, Az. 10 K 1556/16 K,G)

Tipp: Diese Nachweise helfen
Das Urteil des Finanzgerichts Münster zeigt: Als Auftraggeber sollten Sie aus steuerlichen Gründen besonders genau hinschauen, wenn Sie einen neuen Subunternehmer beauftragen. Hilfreich sind:
• **Personallisten:** Wer erledigt wann welche Arbeiten auf Ihren Baustellen?
• **Verantwortliche:** Wer ist Ansprechpartner bei den Arbeiten auf der Baustelle?
• **Abnahmeprotokolle:** Auch wenn Mängel sofort beseitigt werden, sollten Sie diese in Zwischen- und Endabnahmeprotokollen festhalten.

Auch wenn solche Nachweise rechtlich nicht vorgeschrieben sind, können Sie steuerliche Nachteile vermeiden, falls sich der Subunternehmer als Scheinfirma herausstellt. **JÖRG WIEBKING**

Private Rentenversicherung? Das zählt!

Falls es finanziell richtig knapp wird: Auf eine private Rentenversicherung hat ein Sozialhilfeträger nach diesem Urteil nur noch begrenzt Zugriff.

Der Fall: Ein Mann bezog von der gesetzlichen Rentenversicherung seit seinem 51. Lebensjahr eine Erwerbsminderungsrente. Weil das Geld nicht ausreichte, beantragte er „Leistungen der Hilfe zum Lebensunterhalt“. Der Sozialhilfeträger gewährte die Zahlungen als Darlehen statt als Zuschuss. Die Begründung: Der Mann verfüge über eine private Rentenversicherung. Dass die Police mit einem Verwertungsausschluss bis zu seinem 65. Lebensjahr abgeschlossen wurde, spiele keine Rolle. Auch das Landessozialgericht sah das so.
Das Urteil: Das Bundessozialgericht hob das Urteil auf und verwies den Fall zurück an das Landessozialgericht. Dabei stellte es jedoch klar, dass ein Vermögen nur dann verwertbar sei, wenn es voraussichtlich innerhalb eines angemessenen Zeitraums übertragbar oder belastbar sei. Angemessen sei in der Regel ein Zeitraum von zwölf Monaten. Andernfalls verfüge der Vermögensinhaber nicht über „bereite Mittel“. Doch



Das Kapital einer privaten Rentenversicherung darf ein Sozialhilfeträger nur unter bestimmten Bedingungen verwerten.

nur die erlauben es einem Sozialhilfeträger, Zahlungen als Darlehen statt als Zuschuss zu gewähren. (JW)

Bundessozialgericht: Entscheidung vom 2. September 2021, Az. B 8 SO 4/20 R

Darauf sollten Sie achten!

In den kommenden Jahren müssen vor 2013 ausgestellte Führerscheine umgetauscht werden.

Laut EU-Recht müssen vor dem 19. Januar 2013 ausgestellte Führerscheine bis zum Jahr 2033 in neue fälschungssichere EU-Führerscheine umgetauscht werden. Welche Fristen gelten, richtet sich nach dem Geburtsjahr beziehungsweise dem Zeitpunkt des Führerscheinerwerbs.
Bereits am 19. Januar 2022 endet die erste Frist: Bis dahin müssen alle Führerscheine für Personen mit Geburtsjahr zwischen 1953 und 1958, die bis Ende 1998 ausgestellt wurden, umgetauscht werden.
Besonderheit bei Klasse 3
Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) weist auf eine

Besonderheit beim Umtausch der alten Führerscheine der Klasse 3 hin: „Automatisch“ werde nur die Eintragung der seit 1999 geltenden EU-Führerscheinklassen B, BE, C1 und C1E sowie die Eintragung der Berechtigungen für Krafträder und landwirtschaftliche Zugmaschinen vorgenommen.
Wer in Klasse 3 zusätzlich das Lenken von Fahrzeugkombinationen bis insgesamt 18,5 Tonnen zulässigen Gesamtgewichts im Führerschein stehen hat, müsse diese extra beantragen. Eine spätere Beantragung sei nach der Umschreibung nicht mehr möglich.
Diese Option sei für Handwerker wichtig, die alte Führerscheine der



Nach und nach müssen alte Führerscheine gegen EU-Führerscheine getauscht werden.

Klasse 3 frühzeitig umtauschen und „noch eine längere aktive Arbeitszeit vor sich haben“. „Zur Besitzstandswahrung der Berechtigung CE 79 ist eine Umschreibung bis zum 50. Lebensjahr notwendig“, betont der ZDH. (JA)

Neuer UFH-Bundesvorstand gewählt

Der Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk hat neben der neuen Vorsitzenden Tatjana Lanvermann auch andere Posten neu besetzt.

Neue Gesichter im Vorstand des Bundesverbandes der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH): Zur neuen Vorsitzenden wurde Tatjana Lanvermann aus Nordrhein-Westfalen gewählt. Die 52-Jährige hatte zuvor lange den Landesverband NRW geführt. Als größte Herausforderung sieht Lanvermann zunächst die Mitgliedergewinnung, die durch die Corona-Krise ausgebremst wurde. „Dazu brauchen wir einen einheitlichen und modernen Auftritt nach außen“, betont sie. Für die UFH-Mitglieder wünscht sie sich noch mehr persönliche Unterstützung, beispielsweise in Form von Mentoring-Programmen oder Seminaren. In Hannover betonte Lanvermann: „Ich möchte für die zukünftigen Unternehmerfrauen eine Zukunft vorbereiten, in der sie als Unternehmerin, als Frau, als Mutter, aber auch als Mensch gut leben können und trotzdem ihre Selbstständigkeit genießen und durchhalten können.“



Miriam Schulze (ZDH), Iris Leisenheimer, Angelika Baur-Schermbach, Tatjana Lanvermann, Heike Trapp, Beate Bliedner (v. l.)

Neu im Amt sind die stellvertretende Vorsitzende Angelika Baur-Schermbach (Bayern) und Schatzmeisterin Iris Leisenheimer (Rheinland-Pfalz). Schriftführerin Beate Bliedner (Berlin) und Pressesprecherin Heike Trapp (Saarland) behalten ihre Posten. (JA)

Heidi Kluth verabschiedet

Nach zwölf Jahren Bundesvorsitz wurden Kluths Verdienste für die Unternehmerfrauen gewürdigt.

Dankesworte, Blumen und persönliche Geschenke: Auf dem UFH-Bundeskongress wurde Heidi Kluth aus Niedersachsen als Bundesvorsitzende nach zwölf Jahren aus dem Amt verabschiedet. Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), sagte in Hannover: „Heidi Kluth hat mit Ausdauer und Charme zahlreiche Organisationen und Personen als Unterstützer für den Bundesverband UFH gewonnen. Auch mich. Denn sie hat mit viel Kreativität und noch größerer Durchsetzungskraft den Verband erfolgreich weiterentwickelt.“ An ihr sollten sich noch mehr Unternehmerinnen im Handwerk ein Beispiel nehmen und sich

für Ehrenämter in den Handwerksorganisationen bewerben.
Auch der Bundesvorstand und die UFH-Mitglieder, die aus dem ganzen Land angereist waren, dankten Kluth für ihre Arbeit.
„Alles hat seine Zeit“
Heidi Kluth selbst zog auch ein positives Fazit aus ihrer Zeit als Vorsitzende. Sie sei stolz darauf, dass die Unternehmerfrauen in den vergangenen Jahren Anerkennung und Wertschätzung in den Handwerksorganisationen eingefordert und auch bekommen haben. Den Verband deutlich zu positionieren, digitaler aufzustellen und nach außen hin einheitlich zu präsentieren



Heidi Kluth hat den Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk geprägt.

sei ihr wichtig gewesen. Besonders in Erinnerung werde sie Projekte wie das Vokabelheft für Geflüchtete behalten. In die heutige Zeit passe das neue Projekt „Handwerk ist Frauensache“, das sie maßgeblich mitgestaltet und nun auf dem Kongress vorgestellt hat. (JA)



Foto: alexbush - stock.adobe.com

Offene Posten im Blick: Plancraft bildet das komplette Forderungsmanagement ab und erinnert auch an unbezahlte Rechnungen.

Mit einer Software vom Aufmaß bis zur Mahnung

Kalkulieren, dokumentieren und Rechnungen schreiben mit einer App? Dieser Betrieb nutzt Plancraft seit knapp einem Jahr – auch für vergessliche Kunden.

Manchmal ist mit einem Satz so ziemlich alles gesagt, was man über eine Software wissen muss. Zum Beispiel mit diesem: „Dieses Programm ist total einfach, wir arbeiten fast nur noch damit“, sagt Yvonne Schlüter.

Die 46-Jährige kümmert sich in der Drei-Mann-Zimmerei ihres Mannes um das Büro, wenn sie ihn nicht gerade als Helferin auf der Baustelle unterstützt. Plancraft heißt die cloudbasierte Software, von der sie spricht. Damit wickeln die Schlüters alle Aufträge ab, vom Aufmaß über das Angebot und die Auftragsbestätigung bis zur Schlussrechnung.

Schnelle Einarbeitung und einfache Handhabung

Im Oktober 2020 hat Stephan Schlüter den Betrieb im niedersächsischen Aerzen von seinem damaligen Chef übernommen. Plancraft führte er gemeinsam mit seiner Frau im Dezember ein. Yvonne Schlüter hatte zuvor nach einer einfachen Software zur Angebots- und Rechnungserstellung gesucht und landete so bei dem Programm.

In der kostenlosen Testphase habe sie schnell gemerkt, wie leicht die Software zu bedienen ist: „Ich bin der Learning-by-doing-Typ und habe mich nach und nach reingefuchst, aber es ist wirklich einfach zu bedienen. Du fängst einfach an, das Programm sagt dir immer, was du machen musst, und so kommst du immer alleine weiter.“ Einen Support gebe es zwar auch, doch den habe sie bisher nur zweimal gebraucht, „nach Updates, da sah alles ein bisschen anders aus als gewohnt“. Die Entscheidung für ein Abo sei ihnen daher leicht gefallen. „Bei den Vorteilen fallen die 360 Euro im Jahr nicht ins Gewicht“, sagt Yvonne Schlüter.

Seitdem erledige das Paar alles digital. Materialbedarf, Terminabstimmung, Fotos: „Wir kommunizieren während der Arbeit untereinander oft nur noch per Software und der integrierten Chatfunktion, mein Mann am Handy auf der Baustelle und ich am Desktop im Büro.“

Forderungsmanagement komplett in Plancraft

Ob Fachwerksanierung oder Carports: Das Aufmaß für neue Aufträge erfasst der Betrieb in Plancraft. Dort kalkuliert das Paar auch die Preise, erstellt Materiallisten und Angebote, speichert eingescannte Auftragsbestätigungen in der dazugehörigen Projektmappe und schreibt Rechnungen.

Dokumente gehen per E-Mail an die Kunden – oder per Post. „Das kommt auf die Kunden an“, berichtet Yvonne Schlüter. Wie sieht es mit Nachträgen und Abschlagsrechnungen aus? „Kein Problem, alles wird einem Auftrag zugeordnet und fließt am Ende in die Schlussrechnung ein.“ Auch Rechnungskorrekturen seien unproblematisch: Das Original bleibe zur Kontrolle für den Fiskus erhalten und werde nicht überschrieben.

So erledige sie mit Plancraft das komplette Forderungsmanagement. „Die Software weist mich sogar darauf hin, wenn eine Rechnung überfällig ist.“ Dann erstelle sie mit gespeicherten Vorlagen – je nach Anlass – Zahlungserinnerungen oder Mahnungen.

Aufträge, Rechnungen, Offene-Posten-Liste: Alle steuerrelevanten Daten exportiert Yvonne Schlüter einmal im Monat und schickt die Datei ihrem Steuerberater. Der finde die Software „klasse“, auch weil sie fortlaufende Angebots- und Rechnungsnummern automatisch generiert.

Akquise mit Referenzen

Nicht zuletzt kommt Plancraft in der Zimmerei in der Kundenberatung zum Einsatz: „Wir laden zu unseren Projekten viele Fotos in den Projektordner hoch und können Neukunden so zeigen, wie wir arbeiten“, berichtet Yvonne Schlüter. Damit sie das Anschauungsmaterial rechtssicher nutzen können, lassen sich die Schlüters vorher eine Einverständniserklärung unterschreiben. Auch dafür gibt es ein Formular in der Software – und das landet, wie alles andere, in der digitalen Projektmappe. JÖRG WIEBKING



Foto: Phototeam-Hagenohsen Arnd Wöbbeking

Digitale Abläufe von Anfang an: Stephan und Yvonne Schlüter haben Plancraft kurz nach der Betriebsübernahme in ihrer Zimmerei eingeführt.



Foto: Privat

Ideen aus der Praxis

Drei Fragen an Alexander Noll (28), Ideengeber und Gründer von Plancraft:

Herr Noll, woher kommt die Idee für Plancraft?

» **Alexander Noll:** Mein Vater hat einen Zimmereibetrieb in Tostedt und ich habe während meines Studiums auf dem Bau mitgearbeitet, aber auch in der Buchhaltung. Vor sechs Jahren suchte mein Vater eine neue Software für das Erstellen von Angeboten und Rechnungen. Es war klar, was sie können soll: Sie sollte ohne Aufwand sofort und schnell zu installieren sein, einfach zu bedienen, flexibel zu den schon vorhandenen Daten passen, ohne eigene Back-ups im Betrieb auskommen und den Zugriff flexibel ohne VPN ermöglichen. Dadurch entstand die Idee, eine eigene Lösung zu programmieren.

Für wen eignet sich Plancraft?

» **Noll:** Unsere Zielgruppe sind kleinere Betriebe, vom Einzelunternehmer bis maximal 50 Mitarbeiter. Es geht uns um Handwerker mit Projektgeschäft, weniger um Montagearbeiten. Wir entwickeln uns mit den Bedürfnissen unserer Kunden. Wenn wir feststellen, dass sie etwas benötigen, finden wir dafür Lösungen.

Wie steht es mit Datenschutz und GoBD?

» **Noll:** Plancraft wird auf Servern in Deutschland betrieben und ist DSGVO-konform. Die Software ist auch GoBD-konform. Alle Dokumente werden in einem unveränderbaren PDF-Format gespeichert. Falls eine Rechnung korrigiert werden muss, wird die korrigierte Rechnung in einer neuen Dateiversion gespeichert, ohne die alte Version zu überschreiben. Außerdem können wir im Fall einer digitalen Betriebsprüfung alle Informationen für den Prüfer exportieren. (JW)

Jeder Held braucht einen Partner,
auf den er sich verlassen kann.

PROFI
SERVICE

Für Handwerk und Gewerbe.
Der HORNBACH ProfiService.
Mit persönlichem Ansprechpartner
und effizienten Vorteilen für Dich.

Jetzt mehr erfahren auf hornbach-profi.de

HORNBACH

Es gibt immer was zu tun.



Wer die Bedürfnisse der Mitarbeiter nicht kennt, bekommt auch keine Empfehlungen.

Foto: Tran-Photography - stock.adobe.com



Sebastian Kehres,
kaufmännischer Leiter
Hanebutt GmbH

„Ein Ritterschlag für den Betrieb“

Der Dachdeckerbetrieb Hanebutt GmbH aus Neustadt legt viel Wert auf Mitarbeiterbindung – und das zahlt sich aus. Drei Fragen an den kaufmännischen Leiter Sebastian Kehres.

Haben Sie ein Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“?

» **Sebastian Kehres:** Nein, wir haben kein strategisches Programm und zahlen auch keine Prämien. Das ist nicht unser Weg. Aber wir stellen fest, dass unsere Mitarbeiter von sich aus Freunde und Bekannte ansprechen und auf offene Stellen aufmerksam machen. Das freut uns natürlich, das ist ein Ritterschlag für das Unternehmen.

Wir haben damit gute Erfahrungen gemacht: Der Bewerber hat von dem Kollegen ein ungeschminktes Bild des Betriebs bekommen und wir können uns auch ein Stück weit darauf verlassen, dass der Bewerber menschlich ins Team passt. Das ist uns sehr wichtig.

Wie erfahren die Mitarbeiter von den offenen Stellen?

» **Kehres:** Wir posten die Stellengesuche auf unseren Social-Media-Kanälen, aber viel geht auch über den Buschfunk. Dazu kommt, dass Mitarbeiter auch selbst aktiv werden, wenn sie jemanden kennen, der sucht. Wir sind da sehr offen, auch wenn gerade keine Stelle frei ist. Manchmal findet sich dann der Job zum Bewerber.

Was machen Sie, wenn Sie einen empfohlenen Bewerber ablehnen?

» **Kehres:** Das kommt natürlich auch mal vor. Der Mitarbeiter bekommt dann eine Rückmeldung, dass es nicht gepasst hat. Wobei das nicht heißt, dass der Bewerber schlecht war: Manchmal passt eben das Unternehmen auch nicht zum Bewerber. (KW)

Darum empfiehlt Ihr Team Sie nicht als Arbeitgeber

Diese fünf Fehler verhindern, dass Ihre Mitarbeiter neue Fachkräfte für Ihren Betrieb werben.

Fachkräftemangel ist im Handwerk ein Dauerthema. Gut also, wenn die eigenen Mitarbeiter Ihren Betrieb als Arbeitgeber weiterempfehlen. Doch Ihr Team macht das nicht? Dann könnte es sein, dass Ihnen einer dieser fünf Fehler unterläuft.

Fehler 1: Ihre Mitarbeiter wissen nichts von der offenen Stelle

Wenn Ihr Team Ihren Betrieb nicht weiterempfiehlt, sollten Sie sich fragen: Wissen meine Mitarbeiter überhaupt, dass ich suche? „Ich erlebe häufig, dass Mitarbeiterempfehlungen einfach an der Kommunikation scheitern“, sagt Jörg Mosler, Dachdeckermeister und Experte für Mitarbeitergewinnung im Handwerk. Das Team müsse nicht nur wissen, dass Leute fehlen, sondern auch, wer für welche Arbeit gesucht wird und ab wann die Stelle zu besetzen ist.

„Sie sollten dabei so konkret wie möglich kommunizieren und sicherstellen, dass Sie alle Mitarbeiter erreichen“, rät Mosler. Er empfiehlt einen Aushang mit der Stellenbeschreibung an einem Ort, wo alle mal sind – auf der Toilette. „Das klingt vielleicht seltsam, aber so kommt wirklich jeder im Betrieb daran vorbei.“

Fehler 2: Sie geben kein Feedback

Was passiert, wenn Ihre Mitarbeiter eine Empfehlung abgegeben haben? „Geben Sie Ihren Mitarbeitern stets Feedback, insbesondere dann, wenn es nicht zu einem Gespräch oder einer Einstellung gekommen ist“, sagt Mosler. Ohne Feedback verlieren die Mitarbeiter schnell die Lust, sind eher frustriert als bereit, erneut eine Empfehlung abzugeben.

Fehler 3: Sie unterstützen Ihre Mitarbeiter nicht genug

Mitarbeiter, die für Ihren Betrieb Kollegen werben sollen, brauchen Unterstützung. „Gibt es einen Flyer für potenzielle Kandidaten? Präsentiert sich der Betrieb als Arbeitgeber auf einer Karriereseite im Netz? Gibt es Bilder, die Mitarbeiter für ihre Social-Media-Accounts nutzen können, um wiederum auf die Karriereseite des Betriebs hinzuweisen?“, fragt Mosler. Diese Unterstützungsmaßnahmen zeigen Ihren Mitarbeitern, dass Sie die Sache ernst nehmen.

„Inzwischen gibt es auch Plattformen, die es Unternehmen ermöglichen, ein webbasiertes Empfehlungssystem für ihre Mitarbeiter bereitzustellen, zum Beispiel firstbird.com und sprad.io.“

Fehler 4: Sie haben die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter nicht im Blick

Hand aufs Herz: Wie ist die Stimmung in Ihrem Betrieb? Wissen Sie, was Ihre Mitarbeiter umtreibt? Oder sind Sie mit dem Heranholen neuer Mitarbeiter so beschäftigt, dass Sie Ihr Team aus dem Blick verlieren?

„Wenn die Stimmung im Betrieb mies ist, weil Sie Ihre Leute nicht begeistern, wird Sie auch keiner weiterempfehlen“, sagt Mosler. Hier sieht er den wichtigsten Dreh- und Angelpunkt. „Anstatt in nutzlosen und teuren Aktionismus zu verfallen, um neue Mitarbeiter zu finden, sollten Sie erst mal am bestehenden Konstrukt arbeiten“, sagt der Handwerksexperte. „Was wollen meine Mitarbeiter, was brauchen sie?“ Erst wenn das System im Betrieb zu Ihren Mitarbeitern passt, können Sie mit einer Empfehlung rechnen.

Fehler 5: Sie sind nicht als guter Arbeitgeber im Gespräch

„Mitarbeitersuche muss man strategisch angehen“, ist Mosler überzeugt. „Wenn Sie sich erst darüber Gedanken machen, wenn eine Stelle unbesetzt bleibt, ist es zu spät.“ Zu einer Strategie gehört neben einem guten Arbeitsumfeld, als Arbeitgeber bei potenziellen Bewerbern im Gespräch zu bleiben.

„Viele unterschätzen Kleinigkeiten, die vielleicht einmal Arbeit machen, aber lange genutzt werden können“, meint der Experte. Ein Beispiel: Wer einem Bewerber im Vorstellungsgespräch eine Broschüre für den Partner (bei Azubis für die Eltern) mitgibt, hinterlässt bleibenden Eindruck. „Die Geschichte über Ihren Betrieb beginnt dann mit den Worten: Weißt Du, was die für neue Mitarbeiter machen?“, so Mosler. „So bleiben Sie als interessanter Arbeitgeber im Gespräch und können auch auf eine Empfehlung durch den Partner oder die Eltern hoffen.“

Hilft eine Prämie?

„Eine Prämie kann nur das Tüpfelchen auf dem i sein“, betont Mosler. Oder anders ausgedrückt: „Eine Prämie sollten Sie nur zahlen, wenn Ihre Mitarbeiter den Betrieb auch ohne Prämie empfehlen würden.“

Warum? „Viele Arbeitgeber versuchen, sich über eine Prämie von Ihrer Aufgabe freizukaufen, ein moderner Arbeitgeber zu sein. Aber das funktioniert nicht“, sagt Mosler. Die Aufgabe sei zunächst, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen gerne arbeiten. „Wer das nicht hat, wird trotz hoher Prämien nur eine niedrige Empfehlungsquote haben. Niemand schickt einen Freund in ein schlechtes Unternehmen.“ KATHARINA WOLF ■

Azubi steht Tariflohn zu

Ein Betrieb stellt einen Azubi ein, bildet ihn aber nicht zum Gebäudereiniger aus, sondern lässt ihn Vollzeit arbeiten. Der Streit um den Lohn landet vor Gericht.

Der Fall: Laut Vertrag beschäftigt ein Betrieb einen Azubi, der eine Ausbildung zum Gebäudereiniger absolviert und eine Vergütung von 775 Euro brutto erhält. Der Betrieb meldet das Ausbildungsverhältnis jedoch nicht der Gebäudereiniger-Innung und den Azubi nicht zur Berufsschule an. Auch einen Ausbildungsplan erstellt der Betrieb nicht. Der Azubi erhält lediglich eine einmalige Einweisung durch einen Kollegen und wird dann 39 Stunden pro Woche als Reinigungskraft eingesetzt. Dafür erhält er die vereinbarte Ausbildungsvergütung und klagt.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht Bonn entscheidet, dass dem Azubi das Tarifentgelt eines ungelerten Arbeiters zusteht. Gemäß § 612 BGB habe er Anspruch auf die übliche Vergütung eines ungelerten Arbeitnehmers, da er in Wirklichkeit nach Art und Umfang seiner Arbeit wie eine ungelernete Kraft beschäftigt worden sei.

Ein Azubi, der als Arbeitnehmer eingesetzt werde, ohne ausgebildet zu werden, erbringe Leistungen, zu denen er laut Ausbildungsvertrag nicht verpflichtet ist. Eine Ausbildungsvergütung reiche daher nicht.



Foto: weyo - stock.adobe.com

Wegen fehlender Ausbildung muss ein Betrieb laut Urteil vom Arbeitsgericht Bonn einen Azubi anders vergüten.

Der Arbeitgeber müsse den Auszubildenden stattdessen mit der üblichen Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers bezahlen. Da der Azubi als ungelernete Kraft in der Gebäudereinigung beschäftigt wurde, habe er Anspruch auf die tarifliche Vergütung nach der Lohngruppe 1 des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung. Rechtskräftig ist das Urteil noch nicht. (AML)

Arbeitsgericht Bonn: Urteil vom 8. Juli 2021, Az. 1 Ca 308/21

Corona-Krise stresst Azubis

Kopfschmerzen, Depressionen, Angst: Junge Menschen leiden stark unter den Unsicherheiten in der Pandemie.

Die Corona-Pandemie hat junge Menschen in der Ausbildung hart getroffen. Laut einer Umfrage unter 305 Auszubildenden und 696 Studierenden, die die Forsa im Auftrag der Kaufmännischen Krankenkasse (KKH) durchgeführt hat, fühlen sich 40 Prozent der jungen Leute durch die Krise stark gestresst.

Schneller gereizt als üblich

Die Umfrage zeigt, dass der jüngste Lockdown 36 Prozent der Auszubildenden psychisch stark belastet hat, etwas höher liegt die Quote bei den Studierenden. So berichten knapp zwei Drittel der Berufsanwärter, dass sie während der Viruskrise bislang häufiger demotiviert waren. Rund jeder Zweite war darüber hinaus tagsüber häufiger müde oder erschöpft. Je fast 40 Prozent der Befragten wie-

sen zudem depressive Symptome auf oder waren schneller gereizt als üblich. Rund ein Viertel der Lehrlinge und Hochschulüler berichtet außerdem von körperlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Bauchschmerzen und Verspannungen sowie von Ein- oder Durchschlafproblemen.

Besorgt blicken die jungen Leute auch in die Zukunft: Die große Mehrheit (74 Prozent) treibt mit Blick auf die kommenden Monate vor allem die Sorge vor erneuten Kontaktbeschränkungen um. Viele der 16- bis Ende 20-Jährigen belaste darüber hinaus die Unsicherheit bezüglich ihres Fortschritts in Ausbildung und Studium, so die KKH. Fast die Hälfte macht sich Sorgen, Lernstoff nachholen zu müssen, sodass es zu einer Verzögerung von Ausbildung oder Studium kommt. (KW)



Foto: Jochen Schönfeld - fotolia.com

Besorgt: Viele Jugendliche fürchten erneute Kontaktbeschränkungen in den kommenden Monaten.

So begrüßen Sie neue Mitglieder im Team

Der erste Arbeitstag ist für alle Beteiligten aufregend: Mit diesen sieben Tipps verschaffen Sie Ihren neuen Mitarbeitern oder Azubis einen guten Start.



Ein neuer Mitarbeiter oder Azubi fängt bei Ihnen an und nichts ist vorbereitet? Das ist keine gute Idee! „So ruinieren Sie schnell den guten Eindruck, den Sie während des gesamten Bewerbungsprozesses mühsam aufgebaut haben“, sagt Coachin Andrea Eigel von der Marketing-Agentur Kaleidoskop. Sie gibt sieben Tipps, wie Sie neue Kollegen im Team richtig begrüßen, damit die sich in Ihrem Betrieb willkommen fühlen.

Tipp 1: Eine Willkommenskarte oder ein Begrüßungsvideo

Zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag vergehen gerade bei Azubis meist Wochen. „Deshalb ist es wichtig, die Zeit bis zum Ausbildungsbeginn zu überbrücken“, sagt Eigel. Dafür reichen Kleinigkeiten. Zum Beispiel könnten Betriebe per Post eine Karte und eine Broschüre mit Infos zum Unternehmen versenden. Oder die Azubis aus den anderen Lehrjahren könnten ein Begrüßungsvideo für den neuen Azubi drehen. „All das schafft eine Bindung zum Ausbildungsbetrieb“, so Eigel.

Tipp 2: Begrüßung organisieren

Am ersten Arbeitstag muss jemand die neuen Mitarbeiter oder Azubis in Empfang nehmen: „Sie sollten vorab klären, wer diese Aufgabe übernimmt und wie der erste Tag strukturiert ist“, sagt Eigel. Ein gut organisierter Start sei wichtig, damit sich die neuen Kollegen angenommen und wertgeschätzt fühlen. Wer neue Kollegen im Betrieb willkommen heißt, sei zweitrangig – je nach Betriebsgröße könne das ein Mitarbeiter oder auch der Chef sein.

Tipp 3: Arbeitsplatz und Arbeitsmaterial vorbereiten

Handwerker brauchen die richtige Arbeitskleidung und Werkzeug, Mitarbeiter im Büro benötigen einen Schreibtisch mit Computer, Telefon und sonstigem Arbeitsmaterial. „All das sollte am ersten Tag vorbereitet sein“, empfiehlt Eigel. „Damit vermitteln Sie den neuen Kollegen, dass Sie sich vorbereitet haben und dass Sie sich auf sie freuen.“

Doch Vorbereitung ist auch noch aus einem anderen Grund wichtig: „Nur wenn Sie Ihre Mitarbeiter mit dem richtigen Arbeitsmaterial ausstatten, können sie mit ihrer Arbeit anfangen“, sagt die Expertin. Wenn Sie jedoch am ersten Tag die passende Arbeitskleidung und Werkzeug erst bestellen müssen, vergeuden sie wertvolle Arbeitszeit.

Die richtige Ausstattung erfordert eine gute Organisation. Dafür hat Eigel einen Tipp: „Erstellen Sie eine Checkliste, was am jeweiligen Arbeitsplatz benötigt wird, dann vergessen Sie nichts.“

Tipp 4: Eine Begrüßungsmappe

Ob neue Namen, Strukturen oder Regeln – am ersten Arbeitstag prasseln auf neue Mitarbeiter viele Informationen ein. Es ist schwer, sich all das zu merken. Eigel rät Betrieben deshalb, eine Willkommensmappe für die neuen Teammitglieder zu erstellen und dort die wichtigsten Informationen festzuhalten. Zum Beispiel:

- die wichtigsten Ansprechpartner und deren Telefonnummern,
- wichtige Regeln im Arbeitsalltag und
- ein Organigramm bei größeren Betrieben.

„Je größer der Betrieb ist, desto schwieriger ist es für die Neuen“, sagt die Expertin. „Eine Mappe gibt ihnen eine schnelle Orientierung, weil sie dort bei Bedarf alles Wichtige noch einmal nachlesen können.“

Tipp 5: Betriebsrundgang

Wenn Sie mit Ihren Bewerbern beim Vorstellungsgespräch keinen Rundgang durch den Betrieb gemacht haben, sollten Sie das laut Eigel am ersten Tag nachholen. „Sie erleichtern Ihren neuen Mitarbeitern und Azubis so die Orientierung“, sagt die Expertin.

Der Rundgang durch Sozialräume, Lager, Büro oder Werkstatt sollte für die Belegschaft allerdings nicht zur Überraschung werden. Deshalb empfiehlt Eigel: „Kündigen Sie Ihren Mitarbeitern an, wann neue Kollegen im Betrieb anfangen und was Sie für deren ersten Arbeitstag planen.“

Tipp 6: Ein Pate für Azubis

Für viele Azubis ist die Arbeitswelt komplettes Neuland. Sie müssen sich mit neuen Abläufen und Strukturen vertraut machen, die ganz anders sind als in der Schule. Die jungen Leute haben deshalb viele Fragen zu Betriebsabläufen oder zum Berichtsheft. „Damit wendet sich kein Azubi gerne an den Chef oder Vorgesetzten“, meint Eigel. Aus diesem Grund empfiehlt sie, Azubis vom ersten Arbeitstag an einen Paten an die Seite zu stellen.

„Der Pate kann zum Beispiel ein Azubi aus einem höheren Ausbildungsjahr oder auch ein erfahrener Mitarbeiter sein“, sagt Eigel. Es gebe viele Möglichkeiten, die Patenschaft zu gestalten. So könne der Pate einfach der erste Ansprechpartner für Azubis sein. Es könne aber auch regelmäßige Termine für den Azubi und seinen Paten geben.



Je größer der Betrieb ist, desto schwieriger ist es für die Neuen.

Andrea Eigel, Coachin

Foto: Kaleidoskop Marketing-Service GmbH | Foto: kuesi - stock.adobe.com



Gute Vorbereitung ist wichtig:
Jemand aus dem Team sollte neue
Kollegen in Empfang nehmen.

Tipp 7: Kurzes Feedback-Gespräch am Ende

Am ersten Arbeitstag lernen neue Mitarbeiter und Azubis viel Neues. Nicht alles ist auf Anhieb klar. Eigel rät Vorgesetzten, sich am Ende des Tages noch einmal Zeit für ein Gespräch zu nehmen: „Offene Fragen oder Probleme sollten auf jeden Fall geklärt werden, damit die Neuen am nächsten Tag mit einem guten Gefühl in den Betrieb zurückkehren.“

Eigel zufolge können auch Vorgesetzte von Feedback-Gesprächen profitieren: „Neue Mitarbeiter haben noch einen unverstellten Blick und sind noch nicht betriebsblind.“ Deshalb rät sie Führungskräften, explizit nach den ersten Erfahrungen im Betrieb zu fragen: „So finden Sie heraus, was den neuen Kollegen positiv bei Ihnen auffällt und ob sie möglicherweise andere Arbeitsabläufe gewohnt sind.“ ANNA-MAJA LEUPOLD

EIN TRANSIT FÜR ALLE FÄLLE.

Nutzfahrzeuge für Macher.

Ob Sie im Baugewerbe als Dachdecker, Elektroinstallateur oder in einem anderen Gewerk unterwegs sind – ein Ford Transit bringt Sie im Business weiter. Auch dank vieler Umbaumöglichkeiten, die speziell auf Ihre Anforderungen angepasst werden. Alles, damit Ihnen die Arbeit noch ein bisschen leichter von der Hand geht.

JETZT MIT BIS ZU € 3.000,-* UMBAPRÄMIE

Ford | **BEREIT FÜR MORGEN**

Beispielfotos von Fahrzeugen der Baureihe. Die Ausstattungsmerkmale der abgebildeten Fahrzeuge sind nicht Bestandteil des Angebotes. *Ein Angebot der Ford-Werke GmbH für Gewerbekunden (ausgeschlossen sind Großkunden mit Ford Rahmenabkommen sowie Autovermietungen) und Privatkunden. Die Aus- und Umbauprämie gilt für Ford Nutzfahrzeug-Neufahrzeuge. Ausgenommen sind Transit Start-Up- und Plug-in-Hybrid-Modelle sowie der Transit Courier. Prämiiert werden Umbauten QVM-zertifizierter Umbauhersteller, deren Umbau-/Rechnungsbetrag muss einschließlich möglicher Rabatte und Sonderkonditionen mindestens € 3.000,- netto betragen. Die Prämie beträgt 15 % vom Netto-Rechnungsbetrag des Umbauherstellers bzw. 20 % vom Netto-Rechnungsbetrag des Umbauherstellers bei Kauf bei Ihrem teilnehmenden Ford Händler, maximal jedoch € 3.000,- netto pro Fahrzeug/Umbau. Alle Informationen auf Ford.de und bei Ihrem teilnehmenden Ford Händler.



Mach mit!
Handungsleitfaden

#frauenkönnenhandwerk

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Foto: HWK BLS/Björn Schmitz

Frauen können Handwerk

Ein neuer Leitfaden gibt Betrieben in männerdominierten Gewerken Tipps für die gezielte Ansprache von Mädchen und Frauen.

Wie gelingt es Betrieben langfristig, mehr Mädchen für eine Ausbildung und Frauen als Fachkräfte im Handwerk zu gewinnen? Antworten auf diese Fragen liefert ein neuer Leitfaden, der aus einem Projekt der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade entstanden ist.

Ergebnis des Projekts: Nicht alle Betriebe sind bei der Suche nach Fachkräften optimal aufgestellt und Frauen brauchen eine besondere Ansprache, um sich für einen Handwerksberuf zu entscheiden. Die aus den Anforderungen entwickelte Kampagne #frauenkönnenhandwerk soll beispielhaft zeigen, wie sich Frauen in Männerberufen etabliert haben und welche Hürden es auf dem Weg dorthin gab.

Klischees aufbrechen

Für die Kampagne wurden Handwerksbetriebe befragt und junge Frauen aus verschiedenen Handwerkszweigen als

Vorbilder auf Plakaten und in den sozialen Netzwerken veröffentlicht.

Doch warum ist die Anzahl von Frauen in Männerberufen noch immer relativ gering? „Junge Frauen stoßen in der Berufsorientierung noch immer auf gängige Vorurteile und Klischees“, sagt Ute Wehling, Beauftragte des Fachkräftezentrums an der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade. Daher sei die Kampagne darauf angelegt, diese Klischees in der Berufsorientierung aufzubrechen – auch in den auszubildenden Betrieben.

Mehr Frauen im Handwerk

Ute Wehling ist überzeugt: Wenn mehr Betriebe die Zielgruppe Frauen bei der Suche nach Fachkräften in den Fokus nehmen würden, könnte ein weiterer Schritt in Richtung geschlechtersensiblen Berufs- und Studienorientierung geschaffen werden.

Um Betriebe bei dieser gezielten Ansprache zu unterstützen, hat die Projektgruppe einen Handlungsleit-

Junge Frauen stoßen in der Berufsorientierung noch immer auf gängige Vorurteile und Klischees.

Ute Wehling,
Handwerkskammer
Braunschweig-Lüneburg-Stade

faden entwickelt. Darin enthalten sind konkrete Tipps, wie Betriebe Vorurteile abschaffen, Vorteile gemischter Teams herausstellen und Frauen gezielter in der Fachkräftesuche ansprechen können.

Dabei helfen zum Beispiel diese Tipps aus dem Leitfaden:

- Stellen Sie Ihren Betrieb familienfreundlich auf: Dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitausbildungen sowie ein familienfreundlicher Arbeitszeitbeginn, der mit Kita- und Schulzeiten harmonisiert.
- Heißen Sie Mädchen und Frauen willkommen: Präsentieren Sie Vorbilder, wenn beispielsweise schon weibliche Azubis bei Ihnen arbeiten. Das kann in Form von Fotos auf Ihrer Website sein. Damit erhöhen Sie die Chancen, dass sich Frauen und Mädchen eher bei Ihnen bewerben.
- Sprechen Sie Frauen bei der Berufsorientierung gezielt an: Erwähnen Sie in Stellenanzei-

gen, dass Sie eine frauen- und familienfreundliche Personalpolitik betreiben, und benennen Sie verschiedene Arbeitszeitmodelle, sofern Sie diese anbieten. Wichtig bei der Formulierung: Frauen achten neben den Aufgaben der Stelle auch auf „weiche Faktoren“ wie Unternehmenskultur, Arbeitszeiten und Qualifikationsmöglichkeiten.

Leitfaden zum Download

Die Kampagne ist Teil des Verbundprojekts „Fachkräftezentren Handwerk“, das die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade mit der Handwerkskammer Hannover und zwei bayerischen Kammern umsetzt. Ziel des Projekts ist es, Handwerksbetriebe im Bundesgebiet bei der Lösung des Fachkräfteproblems wirkungsvoll zu unterstützen. MARTINA JAHN

Kurzlink zum Download:
svg.to/leitfaden

Neue Initiative

Handwerk ist hier auch Frauensache – so heißt die neue Initiative vom Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH). Ihr Ziel: Mädchen und Frauen den Einstieg ins Handwerk erleichtern.

Gelingen soll das mithilfe eines Siegels, auf dem die Worte „Handwerk ist hier auch Frauensache“ zu lesen sind. Betriebe, die Mädchen und Frauen auf dem Weg ins Handwerk unterstützen wollen, können sich um dieses Siegel bewerben.

So gelangen Betriebe an das Siegel:

- 1 Sie müssen auf der Internetseite des Bundesverbandes Unternehmerfrauen im Handwerk unter www.ufh-bv.de/projekte das Mädchenprojekt auswählen und sich dort als Betrieb anmelden.
- 2 Dort füllen Sie den Bewerbungsbogen aus.
- 3 Anschließend prüft der Bundesverband, ob Ihr Betrieb den Anforderungen des UFH-Bewertungskatalogs entspricht.
- 4 Ist das der Fall, erhält Ihr Betrieb das Siegel sowie weitere Unterlagen. (AML)

MARKTPLATZ



ARBEITSKRAFTWERK
DER CANTER 8,55 T.

FUSO - Eine Marke der Daimler AG

Der Canter 8,55 t ist Ihr Spezialist für die schweren Jobs. 6 t Fahrgestelltragfähigkeit und 3,5 t Anhängelast, kombiniert mit extrem leichter Bauweise und hoher Variabilität, machen ihn zum Kraftsportler im Körper eines Zehnkämpfers – ganz der Canter eben. Jetzt informieren bei Ihrem FUSO Partner Osnatruck Nutzfahrzeugservice GmbH.

Osnatruck.
Nutzfahrzeugservice

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

FUSO

Anbieter: Daimler Truck AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart

Verschiedenes

Am Küstenkanal • www.sela-paletten.de

SELA

Ladungsträger nach Maß

- Holz-Ladungsträger nach Maß
- Holz-Elementenbau nach Maß
- Holz-Sonderladungsträgerbau
- Holz-Schwerlastträgerbau
- Holz-Konstruktionsbau

EPAL

Robert-Bosch-Straße 16 • 26683 Saterland-Sedelsberg • Tel.: 0 44 92 / 7 07 96 20

Hallenbau

Visionen brauchen Planung mit Stahl

JANNECK
Stahlhallen & Stahlbau

Hier könnte Ihre Anzeige stehen!

Ihre Ansprechpartnerin:
Tanja Ehlerding
ehlerding@schluetersche.de

Rufen Sie mich an.
Tel. 0511/8550-2647

Zum Gewerbegebiet 23 · 49696 Mülbergen
www.stahlhallen-janneck.de

Ankäufe

MSH
Suchen ständig gebrauchte
SCHREINERIMASCHINEN
auch komplette Betriebsauflösungen
MSH-nrw GmbH • Tel. 02306 941485
info@msh-nrw.de • www.msh-nrw.de

Verkäufe

Ehemalige Stanzerei aus Altersgründen aufgegeben.
Es sind noch 3 pneumatische Vorschubgeräte und weitere Kleingeräte & Hilfsmittel vorhanden.
Tel. 0541/433378

Hier könnte

Ihre Anzeige stehen!
Tel. 0511/8550-2647

Rechts- und Steuerberatung

ZURÜCK in die GKV
auch mit über 55 Jahren
www.mit-55-wieder-gkv.de
☎ 0041 - 44 - 3 08 39 92

SDH
GmbH
SERVICEGESELLSCHAFT
DEUTSCHES HANDWERK

GÜNSTIGE
FIRMENWAGEN
FÜRS HANDWERK

JETZT KOSTENLOS
REGISTRIEREN UND
NACHLÄSSE EINSEHEN
Telefon: 089-92 13 00 530
www.sdh.de

So schrecken Sie Bewerber ab

Unvorbereitet, unkonzentriert, planlos: Die drei größten Fehler im Vorstellungsgespräch und wie Sie es besser machen.

Vorstellungsgespräche sind die perfekte Gelegenheit, einen Bewerber für Ihr Unternehmen zu begeistern – oder ihn total abzuschrecken. Maren Ulbrich, Expertin für zufriedene, gesunde und motivierte Mitarbeiter, kennt die typischen Fehler, die Unternehmerinnen und Unternehmen im Handwerk an diesem Punkt oft unterlaufen, und hat Tipps, wie es besser läuft.

Fehler 1: Sie haben keinen Plan für ein Vorstellungsgespräch

„Ich habe gehört, bei Ihnen ist eine Stelle frei.“ Fangen bei Ihnen so Vorstellungsgespräche an? Keine gute Idee. „Zwischen Tür und Angel, völlig unvorbereitet, sollte kein Gespräch stattfinden“, sagt Maren Ulbrich. „Leider ist das im Handwerk immer wieder der Fall.“ Doch so auf die Schnelle können Sie den Bewerber kaum kennenlernen – wahrscheinlich haben Sie nicht einmal Unterlagen. Und dem möglichen neuen Mitarbeiter geben Sie das Gefühl, dass Sie nicht wirklich gut organisiert sind.

Ihr Tipp: Sie brauchen kein Bewerbungskonzept wie ein Großkonzern, aber ein gutes Grundgerüst sollte schon da sein. „Wenn jemand spontan in der Tür steht, machen Sie einen zeitnahen Termin für ein Gespräch aus. Bitten Sie den Bewerber, Unterlagen vorab zu mailen oder mitzubringen“, rät Maren Ulbrich. „Und wenn Sie nicht da sind, sollte jemand zumindest die Kontaktdaten notieren, damit Sie sich melden können. Laden Sie die Bewerber offiziell ein, zumindest per E-Mail oder WhatsApp, das schafft mehr Verbindlichkeit.“

Fehler 2: Sie schaffen kein positives Umfeld

Sie sitzen in der dunklen Werkstattecke, es gibt weder Kaffee noch Wasser, alle zwei Minuten klingelt Ihr Handy und die Büromitarbeiterin muss auch noch dringend etwas wissen – wer so an ein Vorstellungsgespräch herangeht, wird potenzielle Mitarbeiter nachhaltig abschrecken. Denn das Gespräch signalisiert dem Bewerber: So, wie es jetzt läuft, läuft es immer in unserem Betrieb. „Bewerber möchten Wertschätzung erleben“, sagt Ulbrich. „Wenn Sie als Führungskraft nicht in der



Bloß hier nicht arbeiten – auch im Vorstellungsgespräch können Sie Mitarbeiter abschrecken.



Bewerber möchten Wertschätzung erleben.

Maren Ulbrich,
Agentur Handwerksmensch

Lage sind, sich für ihn Zeit zu nehmen, spricht das gegen Ihre Führungsqualitäten.“

Ihr Tipp: Planen Sie die Zeit für ein Gespräch und sorgen Sie für einen ungestörten Raum. Schalten Sie das Handy ab oder leiten Sie es um. „Wer sich nicht wahrgenommen fühlt, wird kaum in Ihrem Betrieb anfangen“, meint die Beraterin.

Fehler 3: Sie stellen nicht die richtigen Fragen

„Ein Bewerber merkt im Gespräch, ob sich der Chef vorbereitet hat oder nicht“, sagt Maren Ulbrich. „Wer sich nicht mit den Bewerbungsunterlagen auseinandersetzt, vermittelt den Eindruck, der Bewerber sei nur eine Nummer unter vielen – begeistern werden Sie so niemanden für Ihren Betrieb.“

Außerdem verpassen Sie so die Chance, die richtigen Fragen zu stellen. „Viel zu oft fragen Chefs im Handwerk nur die Basisqualifikationen ab. Die finden Sie aber auch in den Unterlagen.“

Viel wichtiger sei es, noch andere Themen zu klären: Arbeitszeiten, Anfahrtsweg, die Einstellung des Bewerbers – passt er überhaupt ins Team?

„Wenn Sie solche Dinge nicht klären, fällt Ihnen das später auf die Füße“, warnt Maren Ulbrich. „Sie stellen jemanden ein, der vielleicht in der Probezeit wieder kündigt. Damit belasten Sie nicht nur Ihren Betrieb, sondern auch Ihr Team, das den neuen Kollegen schließlich einarbeiten muss. Am Ende sind alle demotiviert.“

Ihr Tipp: Sehen Sie die Bewerbungsunterlagen gründlich durch und notieren Sie vorab ein paar Fragen und Themen, die Sie ansprechen wollen. „Wenn keine Unterlagen vorliegen, sollten Sie sie anfordern“, empfiehlt Ulbrich. Sie rät dazu, nicht nur auf die fachliche Qualifikation zu achten, sondern zu prüfen, ob der Bewerber ins Team passt: „Die Basisqualifikation muss stimmen – alles andere können die Leute lernen.“ **KATHARINA WOLF**

vr.de/weser-ems

Gute Beratung entsteht im Dialog. Und noch besser im Dialekt.

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Wer aus derselben Region kommt, spricht die gleiche Sprache. Genau wie unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden sind wir tief in der Region verwurzelt und kennen als mittelständische Banken die Bedürfnisse der regionalen Unternehmen besonders gut. Wir beraten authentisch und auf Augenhöhe und bringen gemeinsam den Fortschritt dorthin, wo er am schönsten ist: direkt vor die eigene Haustür.

Volksbanken Raiffeisenbanken



Warum wir ein starker Partner
für Unternehmen sind?

Weil der digitale Wandel gute Verbindungen braucht

Ob in digitalen Welten, auf globalen
Märkten oder dem Weg in eine große
Zukunft. Wir sind für Sie nah und
unterstützen Sie bei allen Themen, die
Ihnen wichtig sind. Mehr Infos
auf www.lzo.com/digitalisierung.
Weil's um mehr als Geld geht.

Unsere Nähe bringt Sie weiter.

 **LzO**
meine Sparkasse

Falschparken und Rasen wird teurer

Höhere Geldbußen, mehr Punkte: Vergehen im Straßenverkehr werden mit dem neuen Bußgeldkatalog künftig stärker geahndet. Diese vier Änderungen sollten Handwerker kennen.

Der Bundesrat hat den neuen Bußgeldkatalog verabschiedet und somit den Vorschlag der Bundesregierung zur sogenannten Bußgeldnovelle durchgewunken. Mit dem neuen Bußgeldkatalog wollen Bund und Länder vor allem die Sicherheit im Rad- und Fußverkehr verbessern. Das Bundesverkehrsministerium hat nun die Änderungen bei den Buß- und Verwarngeldern veröffentlicht – hier sind die wichtigsten Punkte im Überblick.

1. Rechtsabbiegen in Schrittempo für 3,5-Tonner

Für Rechtsabbieger mit einem Fahrzeug, das über 3,5 Tonnen wiegt, gilt innerorts Schrittempo. Wer sich nicht daran hält, kann nach der Novelle mit einem Bußgeld in Höhe von 70 Euro belangt werden. Zudem gibt es dann einen Punkt.

2. Geldbußen (und Punkte) für Falschparker

Bis zu 110 Euro Geldbuße können fällig werden, wenn Autofahrer verbotswidrig auf Geh- und Radwegen parken. Nicht erlaubt sind nach der Bußgeldnovelle nun auch das Halten auf dem Schutzstreifen sowie das Parken und Halten in zweiter Reihe. Diese Verkehrsverstöße können ebenfalls eine Geldbuße von bis zu 110 Euro zur Folge haben.

Bei schweren Verstößen ist zudem ein Punkt im Fahreignungsregister vorgesehen. Zum Beispiel wenn durch das Parken und Halten in zweiter Reihe andere Verkehrsteilnehmer behindert oder gefährdet werden. Ein Punkt droht auch denjenigen, die ihr Fahrzeug mehr als eine Stunde auf einem Geh- oder Radweg parken.

Wer unberechtigt einen Schwerbehinderten-Parkplatz nutzt, muss mit einer Geldbuße von 55 Euro rechnen. Gleiches gilt für das unberechtigte Parken auf einem Parkplatz für elektrisch betriebene Fahrzeuge. Autofahrer, die rechtswidrig an engen oder unübersichtlichen Straßenstellen beziehungsweise im Bereich



Wer zwischen Oktober 2020 und September 2021 Maut gezahlt hat, kann sich einen Teil bald zurückholen.

Teile der Lkw-Maut werden zurückerstattet

Aufgrund einer Gesetzesänderung zum 1. Oktober 2021 können sich Betriebe die Lkw-Maut anteilig zurückzahlen lassen.

Im Oktober 2020 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Deutschland die Lkw-Maut falsch berechnet hat. Aufgrund dieses Urteils (Az. C-321/19) hat die Bundesregierung die Mautsätze rückwirkend vom 28. Oktober 2020 bis einschließlich 30. September 2021 gesenkt.

Betriebe, die in dem oben genannten Zeitraum Lkw-Maut gezahlt haben, können sie anteilig zurückfordern, meldet das BAG. Ein entsprechendes Gesetz sei am 1. Oktober dieses Jahres in Kraft getreten. Das Online-Portal, über das die Anträge zur Rückzahlung gestellt werden können, ist ab dem 3. November 2021 freigeschaltet. Das BAG rät Unternehmen, wie folgt vorzugehen:

- Sammeln Sie alle Mautaufstellungen/Abrechnungsinformationen für den Zeitraum vom 28.10.2020 bis zum 30.9.2021. Dazu gehören Belege wie die monatlichen Mautaufstellungen und Rechnungen von der Toll Collect GmbH oder dem EEMD-Anbieter.
- Stellen Sie den Antrag erst, wenn Ihnen alle Unterlagen vorliegen, damit auch alle Rechnungen berücksichtigt werden können.
- Nutzen Sie für die Antragstellung das Online-Portal, das auf der Website des BAG ab dem 3. November 2021 für eine „möglichst einfache Antragstellung“ bereitsteht.
- Bis Ende 2023 können Sie Ihren Rückzahlungsanspruch für den oben genannten Zeitraum geltend machen.
- Aufgrund der Vielzahl an Anträgen, die das BAG erwartet, bittet es antragstellende Unternehmen um Geduld. (JA) ■

Hier finden Sie die neuen Mautsätze, die das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) aufgelistet hat: [svg.to/maut](https://www.bag.bund.de/maut)

70 Euro kostet es Pkw-Fahrer nach dem neuen Bußgeldkatalog, wenn sie innerorts mit 20 km/h zu viel geblitzt werden.



scharfer Kurven parken, riskieren eine Geldbuße von 35 Euro. Für einen allgemeinen Halt- und Parkverstoß hingegen können bis zu 25 Euro fällig werden.

3. Rasen wird teurer

Autofahrer, die mit überhöhter Geschwindigkeit erwischt werden, müssen nach der Bußgeldnovelle künftig mehr zahlen. Beispiel: eine Geschwindigkeitsüberschreitung von 20 Stundenkilometern. Innerorts droht Autofahrern dafür eine Geldbuße von 70 Euro und außerorts kostet dieser Verstoß 60 Euro. Laut ADAC entspricht das einer Verdopplung der Verwarngelder.

Wer mit einem Pkw samt Anhänger oder einem Fahrzeug mit mehr als 3,5 Tonnen zu schnell unterwegs ist, muss mit härteren

Sanktionen rechnen. Bei einer Geschwindigkeitsüberschreitung von bis zu 20 Stundenkilometern droht innerorts eine Geldbuße von 160 Euro, außerorts sind es 140 Euro.

Einen vollständigen Überblick über die neuen Geldbußen für Geschwindigkeitsverstöße finden Sie auf der Website des Bundesverkehrsministeriums.

4. Fahrverbot für Blockieren der Rettungsgasse

Die unerlaubte Nutzung einer Rettungsgasse wird nach dem neuen Bußgeldkatalog genauso verfolgt und geahndet wie das Nichtbilden einer Rettungsgasse. In beiden Fällen drohen Bußgelder zwischen 200 und 320 Euro sowie ein Monat Fahrverbot. Hinzu kommen noch zwei Punkte in Flensburg. ANNA-MAJA LEUPOLD ■

Anzeige



Grundstücksübertragung mit Nießbrauch Überlegungen zur Vermögensnachfolge

Nachdem der Gesetzgeber mit dem JStG 2018 die bis dahin begünstigten Grundstücksübertragungen gegen Versorgungsleistungen steuerlich unattraktiv gemacht hat, hat die Übertragung von Grundstücken des Privatvermögens unter Nießbrauchsvorbehalt in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Insbesondere im Zusammenspiel mit dem seit der Erbschaftsteuerreform 2009 möglichen Abzug des Kapitalwerts des Nießbrauchs von dem Wert der zu besteuerten Zuwendung ist die Übertragung von Grundstücken auf die nachfolgende Generation unter Nießbrauchsvorbehalt ein beliebtes Gestaltungsinstrument geworden. Grundzüge dieser Gestaltungsmöglichkeit sollen im Folgenden skizziert werden.

Zu unterscheiden ist zunächst zwischen dem sog. Vorbehaltsnießbrauch, d. h. der Übergeber vereinnahmt nach wie vor ganz oder zum Teil die Erträge, die die Immobilie abwirft, um damit bspw. seine Altersvorsorge zu bestreiten, und dem sog. Zuwendungsnießbrauch, bei dem der Schenker das Eigentum an der Immobilie behält und dem Beschenkten lediglich einen Nießbrauch an der Immobilie zuwendet. So lässt sich eine Verlagerung der Einkünfte erreichen, die allerdings mit dem Verlust der Abschreibung einhergeht, da der Eigentümer keine Einnahmen mehr erzielt und der Beschenkte nicht Eigentümer ist.

Ebenfalls möglich ist der sog. Vermächtnisnießbrauch, bei dem der Erblasser einem anderen einen Nießbrauch vermacht. Weiter unterscheidet man nach der Lastentragung den Bruttonießbrauch (Lasten trägt der Eigentümer) und den Nettonießbrauch (Lasten trägt der Nießbraucher).

Die besondere Gestaltungsvariante des Vorbehaltsnießbrauchs, bei der nach Übertragung des Grundstücks unter Vorbehaltsnießbrauch eine Vermietung durch den Nießbraucher an den neuen Grundstückseigentümer erfolgt, wird auch von der Finanzverwaltung anerkannt. Zu beachten ist, dass Vereinbarungen mit Minderjährigen ertragsteuerlich grundsätzlich nur anerkannt werden, wenn die erforderliche Mitwirkung eines Pflegers oder die erforderliche vormundschaftsgerichtliche Genehmigung erfolgt ist.

Sofern Schulden auf den Übernehmer persönlich übergehen sollen, muss sichergestellt werden, dass dieser zur Tilgung der Schulden wirtschaftlich in der Lage ist. Als Gestaltungsmittel bietet sich hier der Quotennießbrauch an, der es dem Eigentümer bis zum Wegfall des Nießbrauchs ermöglicht, aus seiner Ertragsquote die Schulden zu tilgen.

Bei Gestaltungen, bei denen neben dem Schenker auch dessen Ehegatte, der nicht Eigentümer

des Grundstücks war und ist, nießbrauchberechtigt sein soll, besteht die Gefahr ungewollter Steuerfolgen durch Vermischung von Vorbehalts- und Zuwendungsnießbrauch, so dass umsichtige Planung geboten ist.

Ein späterer, unentgeltlicher Verzicht auf das Nießbrauchsrecht ist möglich, führt aber wiederum zu einer Schenkung in Höhe des Kapitalwerts.

Bei Fragen sprechen Sie uns gern an!



Autor:
Dipl.-Finanzwirt (FH)
Björn Brüggemann, Steuerberater, ist Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.) und Partner bei VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER in Oldenburg
bjoern.brueggemann@obic.de

www.obic.de

Die Berater.

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

OBIC REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

26129 Oldenburg · Ammerländer Heerstr. 231 · Telefon: 0441 - 97 16 - 23 02 | Beratungsbüros in Oldenburg · Bremen · Remels (Ostfriesland) · Twist (Emsland)

Aufgewertetes Multitalent

Neue Assistenzsysteme, mehr Komfort – Fiat hat den Ducato gründlich überarbeitet. Bald soll der Transporter auch teilautonom fahren können.

Happy Birthday, Ducato! Fiats großer Transporter wird 40 Jahre alt. Ob als Kasten, Pritsche, Dreiseitenkipper, Kombi, Minibus oder als beliebte Basis für Wohnmobile – kaum eine Aufgabe, der der Ducato nicht gewachsen ist. Fiat spricht von rund 500 möglichen Aufbauvarianten für den vielseitigen Dauerbrenner. Er ist in vier Karosserielängen von 4,96 bis 6,36 Meter, mit drei Radständen von 3,00 bis 4,04 Meter, in drei Dachhöhen, mit einem Ladevolumen von 8 bis 17 Kubikmeter und in den Maxiversionen mit bis zu 4,25 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht erhältlich.

2020 war der Ducato mit rund 150.000 Einheiten Europas meistverkauftes leichtes Nutzfahrzeug. Die aktuelle Version basiert auf der 2006 vorgestellten dritten Generation. Jetzt hat Fiat Professional sein Flaggschiff noch einmal umfassend aufgefrischt. Der Fokus liegt auf neuen Assistenzsystemen, verbesserter Konnektivität und mehr Komfort.

Zahlreiche aus dem Pkw-Bereich bekannte Helferlein halten – zumeist gegen Aufpreis – Einzug in den Longseller. So sind jetzt ein adaptiver Tempomat inklusive Staufunktion, Verkehrszeichenerkennung und ein Spurhalteassistent verfügbar. Damit soll der Ducato Anfang nächsten Jahres als erster Transporter überhaupt teilautonom nach Level 2 fahren können.

Praktisch ist die neue elektronische Parkbremse; der Verzicht auf den Handbremshebel schafft mehr Bewegungsfreiheit in der Kabine. Der optionale digitale Innenspiegel, der den Bereich hinter dem Fahrzeug mithilfe einer Rückfahrkamera gestochen scharf in den Rückspiegel projiziert, hat uns auf einer ersten Testfahrt begeistert. Dass die vormals hydraulische Servolenkung jetzt mit Elektrounterstützung und geschwindigkeitsabhängig arbeitet, dürften nicht nur Kurierfahrer beim Rangieren schätzen.

Das Cockpit wirkt insgesamt moderner, auf Wunsch sind digitale Instrumente im Angebot. Zu den Fünf- und Sieben-Zoll-Infotainmentsystemen gesellt sich ein Zehn-Zoll-Monitor, der neben der Smartphone-Integration auch über ein Navigationssystem verfügt. Neben einer 230-Volt-Steckdose, zwei USB-A- und -C-Anschlüssen, einem Fach zum kabellosen Aufladen von Mobiltelefonen und einem schlüssellosen Zugangs- und Startsystem umfasst die Modellpflege auch modifizierte Sitzpolster, ein kleineres, griffigeres Lenkrad und größere Ablagen in den Türen. Als Pausenplatz oder Arbeitsfläche dient der umklappbare dritte Sitz im Fahrerhaus.

Neuer 2,2-Liter-Diesel

Ein 2,2-Liter-Vier-Zylinder-Turbodiesel ersetzt den bisherigen Selbstzünder mit 2,3 Liter Hubraum. Weniger Gewicht und bis zu sieben Prozent weniger Verbrauch verspricht Fiat, liefert aber noch keine technischen Daten. Wie bisher wird der Fronttriebler in vier Leistungsstufen mit 120, 140, 160 und 180 PS angeboten. Wir waren mit dem erstaunlich leisen, durchzugsstarken 140-PS-Diesel unterwegs und verzeichneten einen Verbrauch von 7,8 Liter je 100 Kilometer. Anstelle der knackig kurz gestuften Sechsgangschaltung, für die sich rund 80 Prozent der Transporterkunden entscheiden, kann für die Motorvarianten ab 140 PS die Neun-Stufen-Automatik geordert werden. Auch eine optionale Luftfederung ist im Programm.



Fotos: Martina Göres

Erkennungsmerkmal des gelifteten Ducato ist der neue Fiat-Schriftzug. LED-Tagfahrlicht oder Voll-LED-Scheinwerfer sind optional erhältlich.



Moderneres Ducato-Cockpit mit kleinerem, griffigem Lenkrad und einem bis zu zehn Zoll großen Touchscreen



Zwischen 8 und 17 Kubikmeter lassen sich im Ducato unterbringen.



Auch die Sitzpolster modifizierte Fiat im Rahmen des Ducato-Facelifts.

7,8

LITER Diesel
genehmigte sich der
Turbodiesel bei unseren
Probefahrten.

Die Ducato-Preise beginnen bei 28.140 Euro (alle Preise netto zzgl. USt) für den verblechten L1H1-Kastenwagen mit 120 PS. Die meistverkauften Modelle sind die verblechten Kastenwagen L2H2 (Länge 5,41 Meter, Dachhöhe 2,52 Meter) und der sechs Meter lange L4H2, jeweils mit 140 PS, zu Preisen ab 32.740 und 35.740 Euro. Die Erdgasversion aus dem Vorgänger entfällt. Aber einen batterieelektrischen E-Ducato hat Fiat seit Kurzem im Programm. Der Vollstromer kostet mindestens 55.400 Euro – in den Genuss der Neuheiten des Facelifts kommt er allerdings noch nicht. MARTINA GÖRES



Der Fiat Ducato in der meistverkauften Variante als verblechter Kastenwagen

Mängel keine Mangelware

Ein Fünftel der 2021 vom TÜV geprüften leichten Nutzfahrzeuge wiesen erhebliche oder gefährliche Mängel auf.

Der Zustand der Nutzfahrzeuge auf deutschen Straßen hat sich verschlechtert. Laut „TÜV-Report 2021“ sind zuletzt 19,6 Prozent aller geprüften Fahrzeuge mit erheblichen oder gefährlichen Mängeln bei der Hauptuntersuchung (HU) durchgefallen – 0,3 Prozentpunkte mehr als im letzten Report aus dem Jahr 2019. Damit ist der Positivtrend der Vorjahre gestoppt. Viele technische Mängel zeigten vor allem die Kleintransporter von Lieferdiensten, Handwerkern und anderen Gewerbetreibenden. In der Gruppe der sieben bis acht Jahre alten Lieferwagen haben 27,9 Prozent der Fahrzeuge die HU nicht bestanden, ein Plus von 2,2 Punkten. Normale Pkw kommen nach sieben Jahren auf eine HU-Durchfallquote von 14,7 Prozent.

Bei den leichten Lkw von 3,5 bis 7,5 Tonnen ist der Anteil der Fahrzeuge mit erheblichen und gefährlichen Mängeln um 0,5 Punkte auf 18,5 Prozent gestiegen, bei den mittelschweren Lkw von 7,5 bis 18 Tonnen lag die Quote bei 19,5 Prozent und damit auf Vorjahresniveau. Bei den schweren Lkw ab 18 Tonnen legte der Anteil der mangelhaften Fahrzeuge um 0,2 Punkte auf 19,9 Prozent zu.



Der Zustand von Transportern hat sich laut aktuellem TÜV-Report verschlechtert.

Über alle Gewichts- und Altersklassen zählten Defekte an der Beleuchtungsanlage zu den häufigsten Mängeln. Bei älteren Fahrzeugen treten zudem häufiger Probleme mit den Bremsen auf, auch Ölverluste an Motor und Antrieb sind keine Seltenheit. Für den Nutzfahrzeuge-Report des TÜV-Verbandes sind rund 1,95 Millionen Hauptuntersuchungen der Jahre 2019 und 2020 ausgewertet worden. (HOLGER HOLZER/SP-X/DNR)

IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern
126. Jahrgang

Herausgeber:

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

Verlag:

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

Redaktion:

Irmke Frömling (Chefredaktion, V.i.S.d.P.)
Tel. 0511 8550-2455
froemling@schluetersche.de
Jörg Wiebking (Redaktionsleiter)
Tel. 0511 8550-2439
wiebking@schluetersche.de
Torsten Hamacher (Content Manager)
Tel. 0511 8550-2456
hamacher@schluetersche.de

Denny Gille, Tel.0511 8550-2624
gille@schluetersche.de

Martina Jahn, Tel.0511 8550-2415
martina.jahn@schluetersche.de

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

Regionalredaktionen

(verantw. f. Kammerseiten)

Braunschweig-Lüneburg-Stade:

Astrid Bauerfeld

Hannover: Peter Karst

Hildesheim-Süd-niedersachsen:

Ina-Maria Heidmann

Magdeburg: Burghard Grupe

Oldenburg: Heiko Henke

Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim:

Sven Ruschhaupt

Ostfriesland: Jörg Frerichs

Verkauf:

Tanja Ehlerding
(Objektverantwortliche MediaSales)
Tel. 0511 8550-2647
ehlerding@schluetersche.de

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

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:

Nr. 63 vom 1. 1. 2021

Druckunterlagen:

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

Abonnement-Service:

vertrieb@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-8822

Erscheinungsweise:

monatlich

Bezugspreis:

Jahresabonnement:
€ 45,50 inkl. Versand und MwSt.
Studenten erhalten einen Rabatt von 50 Prozent.
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

In der aktuellen Ausgabe sind zwei Beilagen vom
MuP Verlag GmbH, München. Wir bitten unsere
Leser um Beachtung.

Gleichbehandlung Die Publikation richtet sich, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben ist, an alle interessierten Personen, unabhängig vom Geschlecht. Wegen besserer Lesbarkeit und Verständlichkeit der Texte wird jedoch meistens nur die männliche Personenform verwendet. Gleichbehandlung ist uns wichtig. Diversität nehmen wir als Chance für die Zukunft wahr.

Einstimmig in den Vorstand

Eine neue Spitze hat die Landesvereinigung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN) gewählt. Eckhard Stein folgt auf Karl-Wilhelm Steinmann.

Gemeinsamkeit macht stark“ – dieses Motto hat Karl-Wilhelm Steinmann über fünf Jahre als Vorsitzender der sechs niedersächsischen Handwerkskammern geleitet. „Wir sind zu einer stabilen Truppe zusammengewachsen. Das war nicht immer so“, so das Fazit des scheidenden LHN-Chefs und Präsidenten der Handwerkskammer Hannover. Dieser enge Zusammenhalt, aber auch die intensive Kooperation mit den Verbänden habe dazu geführt, dass das Handwerk mit einer starken Stimme gegenüber der Politik punkten konnte. Besonders engagiert hat sich Steinmann für die Stärkung einer qualifizierten dualen Ausbildung im Handwerk. So sind die Meisterprämie und die Verbesserung der Aufstiegsfortbildung Erfolge seiner Amtszeit.

Wichtig war Steinmann auch der enge Verbund der Nordkonferenz als Zusammenschluss von 15 Handwerkskammern. Er empfiehlt der Versammlung, diese Plattform weiter zu stärken.

Als ganz besonderen Vorsitzenden lobt LHN-Vize Detlef Bade, Präsident der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, seinen scheidenden Kollegen: „Du hast alle Eigenschaften mitgebracht, Menschen zusammenzuführen und vor allem auch zusammenzuhalten. Sobald du das Zepter in die Hand genommen hattest, ging es dir immer um das gesamte niedersächsische Handwerk.“ Das habe zu der sehr erfolgreichen LHN-Arbeit in den vergangenen Jahren geführt. Nicht nur Bade, sondern auch LHN-Hauptgeschäftsführerin Hildegard Sander hob die Beharrlichkeit von Steinmann hervor. „Wenn er sich eines Themas verschrieben hatte, brachte er es immer wieder an, keiner entkam ihm. Und er konnte Menschen schnell für sich einnehmen“, beschreibt Sander seine Zielstrebigkeit.

Letzte Amtshandlung: Eine Vereinsgründung

Bevor die Wahl des Nachfolgers stattfinden konnte, musste Steinmann noch eine letzte Amtshandlung vornehmen: die LHN in einen eingetragenen Verein zu überführen. Zum Vorsitzenden des LHN e.V. in Gründung wählten die Mitglieder einstimmig den Präsidenten der Handwerkskammer Oldenburg, Eckhard Stein. Er führt einen Sanitär- und Heizungsbetrieb mit rund 20 Beschäftigten in Wilhelmshaven. Nicht nur als Vorsitzender des LHN-



Bernd Althusmann verziert mit Bäckmeister Torsten Wöbse und Landesinnungsmeister Dietmar Baalk die „Geburtstagsorte“. (v. l.)

Eine Torte für das Land Niedersachsen

Besuch in Kirchlinteln: Bernd Althusmann bei Bäckmeister Torsten Wöbse.

Solche Polit-Prominenz gab es in der Backstube von Bäckmeister Torsten Wöbse noch nie: Wirtschaftsminister Bernd Althusmann war anlässlich des 75. Geburtstags des Landes Niedersachsen nach Kirchlinteln gereist. Gemeinsam vollendeten Wöbse und der Minister die 70 mal 50 Zentimeter große Marzipanbuttercremetorte mit der großen 75 und dem Niedersachsen-Pferd. „Herr Althusmann hat einen Teil der Verzierung übernommen“, berichtet der Bäckmeister. Und der Minister fand lobende Worte dafür, dass die Torte anschließend als Spende an die örtliche Tafel ging. „Wir arbeiten seit Jahren mit der Tafel zusammen und die Torte wurde am nächsten Tag mit verteilt“, berichtet der 53-jährige Unternehmer.

Nach dem Backen ging es in einem Gespräch um politische Themen, die nicht nur Bäckereien bewegen. „Wir haben über Bürokratieabbau gesprochen, über die Bonpflicht und das Azubi-Ticket“, sagt Wöbse. Der Chef von 85 Mitarbeitern findet es wichtig, dass Azubis auf dem Land mit öffentlichen Verkehrsmitteln die Berufsschulstandorte erreichen können.

Wie die Bäckerei, die elf Filialen betreibt, zu dem Pressetermin gekommen ist? „Der Landesinnungsverband hatte in einer E-Mail nach Betrieben gefragt, die einen Termin zum Niedersachsen-Geburtstag ausrichten können, und da habe ich mich beworben“, berichtet Torsten Wöbse. Rückblickend sei er stolz auf sein Team, das mit viel Engagement und Freude zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen habe. Nicht zuletzt freute sich der Unternehmer über das positive Presseecho. (JA)



Der neue Vorstand des LHN e.V.: Detlef Bade, Stephanie Wlodarski und Eckhard Stein (v. l. n. r.).

Bildungsausschusses, sondern dank vieler weiterer ehrenamtlicher Aktivitäten, auch auf Bundesebene, bringt Stein viele Erfahrungen auf der politischen Bühne ein. Als stellvertretender Vorsitzender wurde Detlef Bade ebenfalls einstimmig im Amt bestätigt. Der Präsident der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade wird zudem die niedersächsischen Interessen auf Bundesebene beim Zentralverband des Deutschen Handwerks vertreten.

Dritte im Bunde des LHN-Vorstands ist die Vertretung der Arbeitnehmerseite. Hier wählte die Versammlung, ebenfalls einstimmig, erstmals eine Frau: Die Funktion als Sprecherin für

die Arbeitnehmervizepräsidenten übernimmt künftig Stephanie Wlodarski, Vizepräsidentin der Handwerkskammer Hannover.

Stein betonte bei seinem Amtsantritt, dass das niedersächsische Handwerk aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs vor großen Herausforderungen steht. Gerade die Energie- und Klimawende sei ohne das Handwerk nicht zu schaffen. Corona hat zudem gezeigt, wie systemrelevant das Handwerk in seiner ganzen Bandbreite ist. Zusammen mit dem Haupt- und Ehrenamt der Mitgliedskammern der LHN werde er sich für handwerksgerechte Rahmenbedingungen einsetzen, um die Herausforderungen erfolgreich zu bestehen. IRMKE FRÖMLING ■



Staffelübergabe: der scheidende LHN-Chef Karl-Wilhelm Steinmann und sein Nachfolger Eckhard Stein (r.).



Von Natur aus gut: EWE business Strom 24.

Jetzt zum Ökostrom² für Gewerbekunden wechseln und richtig profitieren:

- + Natürlich sicher: 24 Monate Strom mit Preisgarantie³
- + Natürlich grün: 100 % zertifizierter Ökostrom²
- + Natürlich günstig: Neukunden profitieren von mindestens 250 € Bonus und vielen weiteren Extras.¹

Wir sind natürlich für Sie da unter T 0441 36154 5587, in unseren Shops vor Ort oder einfach online auf business.ewe.de/bonus

EWE business. Gemeinsam läuft's.

¹ Kunden mit einem Jahresverbrauch von mind. 1.200 kWh, die das Produkt EWE business Strom 24 bis zum 31.12.2021 abschließen, erhalten einen einmaligen Bonus in Höhe von mindestens 250 € netto. Die Höhe des Bonus ist gestaffelt und richtet sich nach der Höhe des Energieverbrauchs. Auf business.ewe.de können Sie sich, unter Angabe Ihrer Postleitzahl und Ihres Verbrauchs, Ihren individuellen Bonus anzeigen lassen. ² Weitere Informationen finden Sie unter <https://business.ewe.de/energie/strom>. ³ Wenn Sie mit EWE eine „Preisgarantie“ hinsichtlich Ihres Strom- oder Erdgaspreises vereinbaren, ist während der vereinbarten Preisgaranzzeit eine Preisanpassung lediglich bei einer Änderung der Umsatzsteuer sowie bei Einführung von neuen Steuern, Abgaben oder sonstigen Mehrbe- oder Entlastungen möglich. Die Preisgaranzzeit entspricht der Erstlaufzeit des Vertrages. Sofern der Vertrag nicht rechtzeitig gekündigt wird, verlängert er sich nach Ablauf der Erstlaufzeit um weitere 12 Monate. Weitere Details und Preise entnehmen Sie bitte den AGB. Angebot regional begrenzt verfügbar und vorbehaltlich technischer Realisierbarkeit. Irrtümer und Druckfehler vorbehalten.

EWE VERTRIEB GmbH, Cloppenburg Straße 310, 26133 Oldenburg



Dipl. Kauffrau Susann Ruppert
Betriebswirtschaftliche Beratung,

Telefon 0441 232 235, ruppert@hwk-oldenburg.de

■ BERATER INFORMIEREN

NSeed Beteiligungskapital

Das neue Programm „NSeed“ soll bei der Finanzierung der Nachgründungsphase (Seed) und der ersten Wachstumsphase unterstützen. Hierüber können Gründer und Unternehmen, die nicht länger als fünf Jahre am Markt tätig sind, die Bereitstellung von Beteiligungskapital beantragen. Die NBank beteiligt sich über die NBank Capital Beteiligungsgesellschaft mit einer Laufzeit von 7-10 Jahren, im Einzelfall auch 12 Jahre. (150.000 Euro – 600.000 Euro)

Kreditabsicherung durch die NBB

Wenn Sie und Ihr Unternehmen im Rahmen der Kreditbeantragung Ihrer Bank nicht die geforderten Sicherheiten bieten können, besteht die Möglichkeit, dass sich die Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB) für Sie zusätzlich verbürgt. Die NBB bürgt sowohl für Investitions- und Betriebsmitteldarlehen, als auch erforderliche Kontokorrentkreditlinien oder Avals. Dabei übernimmt die Förderbank derzeit Bürgschaften von bis zu 2,5 Mio. Euro. Mit dieser Summe kann der jeweilige Kredit bis zu 80 Prozent verbürgt werden.

MikroSTARTer Niedersachsen

Mit dem MikroSTARTer-Darlehen in Höhe von maximal 25.000 Euro unterstützen das Land Niedersachsen und die NBank Gründungen und Unternehmensnachfolgen. Insbesondere gefördert werden Kleinstgründer/innen mit einer Betriebsstätte in Niedersachsen, die sich in den ersten fünf Jahren nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit befinden. Bei diesem Kredit ist keine bankübliche Besicherung erforderlich. Der Zinssatz beträgt aktuell nominal 3,5 Prozent pro Jahr fest für die gesamte Kreditlaufzeit. Die Kreditbeantragung erfolgt über das Kundenportal der NBank. Die Betriebsberater der Handwerkskammer führen die erforderliche Erstberatung durch und beantworten Fragen zum Verfahren.

MBG-Stabilitätsfonds

Zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen in der Corona-Krise bietet die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft (MBG) eine Mezzanine-Kapitalbeteiligung an. Das ist ein sogenanntes Eigenkapital-ersetzendes Darlehen. Dadurch verbessert sich nicht nur die Liquiditätssituation, sondern es wird auch die Eigenkapitalquote erhöht, sodass sich Bonität und Rating verbessern.

Weitere Infos: www.stabilitaetsfonds.de

Foto: Fenja Gralla

Gesunde Möbel für Mensch und Umwelt

Die Wirtschaftsförderung der Stadt Oldenburg hat zwei Flächen vergeben. Über sechs mietfreie Monate in der City freut sich die junge Firma claus+claus.

Höhenverstellbare Schreibtische, Sideboards, Rollcontainer, Regale und kleinere Produkte wie zum Beispiel Papierkörbe und Bilderleisten: Das ist das Angebot von claus+claus. „Unsere Büromöbel fertigen wir nach dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Der schonende Umgang mit Ressourcen steht bei uns an oberster Stelle“, erklärt Bina Wirth. Zusammen mit Holzingenieur und Designer (Master of Arts) Florian Schön und einer kleinen Crew treibt sie die Marke voran.

Nach Bezug einer Werkstatt und der Gründung im Februar dieses Jahres hat das Oldenburger Unternehmen nun einen weiteren Meilenstein erreicht. Über die Teilnahme am städtischen Ideenwettbewerb „Handgemacht“ steht claus+claus eine Pop-Up-Fläche in der Haarenstraße zur Verfügung. „Somit haben wir bis Ende Februar 2022 einen Showroom. Wir möchten Menschen einladen sowie uns und unsere Produkte zeigen“, sagt Florian Schön. Gerne würde er auch weitere Mitstreiterinnen und Mitstreiter für das Thema Kreislaufwirtschaft gewinnen.

Handwerk für lebendige Zentren

Die zweite von der Wirtschaftsförderung ausgeschriebene Fläche nutzen die Künstlerinnen Johanna Just und Merle Neels („Just Art but different“). Zusammen mit claus+claus agieren sie unter dem Label „Handschnack“. Für Bina Wirth hat der Wortteil „Schnack“ eine hohe Bedeutung. „Wir wollen an den Menschen und natürlich auch an unseren Zielgruppen dicht dran sein. Wir wollen ins Gespräch kommen.“

Für lebendige und vielfältige Zentren spricht sich auch Heiko Henke, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Oldenburg, aus. Er hält die Einbindung von handwerklichen Leistungen, die über das Ladengeschäft hinausgehen, für eine nicht zu unterschätzende Option. „Häufig besteht der Eindruck, dass das Handwerk überwiegend in Gewerbegebieten angesiedelt ist. Dieses trifft für viele Betriebe aber nicht zu, wie eine vom Zentralverband des Deutschen Handwerks durchgeführte Standortumfrage zeigt“, sagt Henke. Demnach könne etwa die Hälfte der Handwerksbetriebe Einkaufsstrassen und Einkaufszentren sowie gemischten Lagen zugeordnet werden.

„Enkelfähige Zukunft“ als Ziel

Bina Wirth und Florian Schön fühlen sich nicht nur mitten-drin, sie sind es auch. Sowohl in der Oldenburger City als

auch in der Selbstständigkeit. „Wir haben alle Prototypen durchgearbeitet und wollen jetzt unsere Serie zeigen“, freut sich der Designer. Er ist Verfechter der Gemeinwohl-Ökonomie und engagiert sich diesbezüglich in einem regionalen Netzwerk. claus+claus sind „Brüder“. Figuren, für die

das Team arbeitet. Das Ziel: eine „enkelfähige Zukunft“. Dazu passt, dass Florian Schön mittelfristig auch ausbilden möchte. **TORSTEN HEIDEMANN**

Homepage: shop.clausundclaus.de/

Foto: Torsten Heidemann



Bina Wirth und Florian Schön haben beim städtischen Wettbewerb „Handgemacht“ gewonnen. Immer mit dabei: Claus und Claus, die Markenbotschafter und Namensgeber der Firma claus+claus.



Junge Sterne Transporter.

Rundum gecheckt.

Citan 109 CDI Tourer Edition lang, EZ 11/17, 44.200 km, Klima, Rückfahrlilfe, Sitzheizung, Chrom-Interieurpaket, Alufelgen, Schiebetür links und rechts u. v. m.

12.966,- €

Sprinter 316 L3H2 Mixto, EZ 11/19, 47.531 km, Parkpaket mit 360° Kamera, MBUX, Navi, Tempomat, Sitzheizung, Holzfußboden, Multifunktionslenkrad u. v. m.

32.888,- €

Vito 124 CDI BRABUS Mixto 4x4 lang 265 PS, EZ 05/21, 5.000 km, THERMOTRONIC, LED, Spurhalteassistent, Navi, PARKTRONIC mit Kamera u. v. m.

50.336,- €

Alle Preise zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer.



Mercedes-Benz

Anbieter: Mercedes-Benz AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart

SENGER

Partner vor Ort: Egon Senger GmbH · Lilienthalstraße 6 · 49835 Wietmarschen
E-Mail: lohne@auto-senger.de · Tel.: 05908 9343-0 · www.auto-senger.de

Kreative Kinder üben sich schon als Handwerker

Kindergarten „Unterm Regenbogen“ aus Scharrel holt Landessieg beim Kita-Wettbewerb des Handwerks. Unter dem Motto „Kleine Hände – große Zukunft“ ist soeben die nächste Runde eingeläutet worden. Auch Betriebe können aktiv werden.

Bei der Erkundung von Handwerksberufen gibt es jede Menge zu erleben und zu entdecken: Das wissen die Kinder des katholischen Kindergartens „Unterm Regenbogen“ in Scharrel. Sie haben beim diesjährigen Kita-Wettbewerb des Handwerks teilgenommen – und gewonnen! Unter dem Motto „Kleine Hände, große Zukunft“ waren bundesweit Erzieherinnen und Erzieher sowie Betriebe eingeladen, Kindern spannende Einblicke zu bieten.

„Bei uns ist eine tolle Wagenwaschanlage gebaut worden“, berichtet Erzieherin Brigitte Oltmann. Bis zu 20 kleine Handwerker waren abwechselnd aktiv und kreativ. Zunächst wurde beispielsweise gemessen, wie breit ein Tretrecker ist. Für den Bau verwendeten die Kinder und der Hausmeister Paletten, die von den Eltern zur Verfügung gestellt wurden. Auch Staubsaugerschläuche durften nicht fehlen. „Die Kinder haben viel über Material und Werkzeugbenutzung gelernt“, freut sich Brigitte Oltmann.

Die Waschanlage ist nicht nur heiß geliebt; sie wurde auch Thema eines Riesenposters. Damit bewarb sich der Kindergarten bei der „Aktion Modernes Handwerk“ (AMH). Eine Jury mit Vertretern aus Handwerk und Frühpädagogik hat unter 80 Einreichungen die schönsten und eindrucksvollsten Arbeiten ausgewählt und insgesamt neun Landessieger gekürt. Sie dürfen sich über ein Preisgeld von je 500 Euro für ein Kita-Fest oder einen Projekttag zum Thema Handwerk freuen.

Den symbolischen Riesenscheck überreichte Heiko Henke. Der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Oldenburg zeigte sich besonders beeindruckt von dem Ideenreichtum des Scharreler Nachwuchses.

Foto: Torsten Heidemann



Heiß geliebt bei den Kindern: Die Wagenwaschanlage aus dem Kita-Wettbewerb des Handwerks.

Der Wettbewerb, dessen achte Auflage damit zu Ende gegangen ist, ist eine Initiative der AMH und wird von Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen bundesweit durchgeführt. Er hat schon viele tausend Kita-Kinder begeistert und zur Kreativität animiert. Die Fortsetzung der erfolgreichen Aktion

für 2021/2022 ist bereits angelaufen: Interessierte Kindergärten und Betriebe können sich für die neunte Wettbewerbsrunde die Unterlagen zuschicken lassen.

Unterlagen: www.amh-online.de/bestellung-wettbewerbspaket



Foto: Torsten Heidemann

Die 40 Kammersiegerinnen und -sieger erhielten neben einer Urkunde jeweils eine Stele.

Stimmungsvolle Ehrung endlich wieder möglich

Die Prüfungsbesten sind auf Kammerebene ausgezeichnet worden. Präsident Stein betonte die verbindenden Elemente der unterschiedlichen Gewerke.

Große Freude in der Handwerkskammer: Nach der letztjährigen Corona-Zwangspause haben Präsident Eckhard Stein und Hauptgeschäftsführer Heiko Henke die Kammersiegerinnen und Kammersieger 2021 wieder in Präsenz auszeichnen dürfen. „In den Ausbildungsberufen haben sich 40 Rohdiamanten durchgesetzt“, sagte Stein im Berufsbildungszentrum der Kammer.

Der Präsident bezeichnete die Ehrung als etwas ganz Besonderes: „Zum einen für die Würdigung jedes Einzelnen. Zum anderen, weil das Handwerk eine Gemeinschaft ist und diese Veranstaltung die gesamte Kraft sichtbar macht“, so Eckhard Stein. Das verbindende Element sei das Selbstverständnis, Handwerkerin oder Handwerker zu sein. „Wir haben eine Berufung und packen bei jedem Auftrag unser Können aus. Wir setzen Ideen geschickt um und sehen am Ende des Tages, was wir erreicht haben. Das schafft Zufriedenheit und die wiederum sorgt für neuen Antrieb.“

- Die Sieger und die Ausbildungsbetriebe:**
- Anlagenmechaniker** Tobias Grave (Lohne); Gregor Kreymborg GmbH (Lohne)
 - Augenoptiker** Max Christian Marischen (Lohne); fiemann-optic Fielmann GmbH & Co. KG (Lohne)
 - Automobilkaufmann** Sebastian Herzog (Bassum); Autohaus W. Müller GmbH (Delmenhorst)
 - Bäcker** Roy Brockshus (Dötlingen); Bäckerei Konditorei Krützkamp (Delmenhorst)
 - Beton- und Stahlbetonbauer** Ole Juchem (Oldenburg); Kuhlmann Bauunternehmen GmbH & Co. KG (Wiefelstede)
 - Dachdecker** Daniel Schnetkamp (Lönningen); Heinrich Tewes Dachdeckerei-Betrieb GmbH (Lindern)
 - Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik** Dominik Brokmann (Zetel); Thiemann GmbH (Bockhorn)
 - Elektroniker, Fachrichtung: Automatisierungstechnik** Henrik Fasthoff-Kühle (Bramsche); Hellebusch Elektrotechnik GmbH (Steinfeld)
 - Elektroniker, Fachrichtung: Energie- und Gebäudetechnik** Sebastian Pospiech (Bremen); Harald Meyer Brandschutz-Elektro GmbH & Co. KG (Ganderkesee)

- Elektroniker, Fachrichtung: Informations- und Telekommunikationstechnik** Christian Vöge (Damme); Alfons Diekmann GmbH Elektroanlagen (Damme)
- Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Schwerpunkt: Bäckerei** Laura-Sofie Fischer (Wilhelmshaven); Bäckerei Kempe GmbH & Co. KG (Wilhelmshaven)
- Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Schwerpunkt: Fleischerei** Lea Schwarz (Varel); Famila-Verbrauchermarkt Einkaufsstätte GmbH & Co. KG (Varel)
- Fahrzeuglackiererin** Stefanie Müller (Großenkneten); Autolackiererei Jens Karsch (Rastede)
- Feinwerkmechaniker** Lennart Hömmen (Essen); Vogelsang GmbH & Co. KG (Essen)
- Fleischer** Kai-Niklas Engbers (Friesoythe); Meemen & Sandmann GmbH (Friesoythe)
- Fliesen-, Platten- und Mosaikleger** Kilian Werth (Klattenhof); V + B Voigt und Böhm Fliesen und Marmor GmbH & Co. KG (Hude)
- Fotograf** Felix Vollmer (Hannover); Robert Brode und Jan Majchrzak GbR (Hude)
- Friseurin** Lisa-Sophie Tangermann (Stadland); Klier Hair Group GmbH (Nordenham)
- Informationselektroniker, Schwerpunkt: Bürosystemtechnik** Jan Rauschenbach (Bersenbrück); Busse Computertechnik & Service GmbH (Damme)
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker, Fachrichtung: Karosserieinstandhaltungstechnik** Marko Bretting (Friedeburg); Autohaus Tönjes GmbH & Co. KG (Zetel)
- Kauffrau für Büromanagement** Anne Goeres (Wiefelstede); Müller & Egerer Bäckerei und Konditorei GmbH (Rastede)
- Konditorin** Marilena Mäde (Hatten); Müller & Egerer Bäckerei und Konditorei GmbH (Rastede)
- Kraftfahrzeugmechatroniker** Michael Meyer (Vechta); Ewald Menke GmbH (Lohne)
- Land- und Baumaschinenmechatroniker** Tom Veit Jägeler (Garrel); August Bruns Landmaschinen GmbH (Cloppenburg)

- Malerin und Lackiererin** Delia Helena Jersch (Wiefelstede); Jersch und Sohn Malereibetrieb GmbH (Oldenburg)
- Maurer** Tilo Junker (Bockhorn); Richard Steckel Bauunternehmen und Zimmerei GmbH (Westerstede)
- Metallbauer, Fachrichtung: Konstruktionstechnik** Marc Röpke (Etelsen); Stadtwerke Delmenhorst GmbH (Delmenhorst)
- Metallbauer, Fachrichtung: Nutzfahrzeugbau** Steffen Lamping (Lastrup); Böckmann Fahrzeugwerke GmbH (Lastrup)
- Orthopädieschuhmacherin** Wencke Renken (Apen); Schuhhaus Janßen Inh. Andreas Meyer e.Kfm. (Westerstede)
- Orthopädietechnik-Mechanikerin** Tomke Essmann (Wilhelmshaven); Sanitätshaus Gebauer GmbH (Wilhelmshaven)
- Raumausstatterin** Sophie-Marie Zimmermann (Wilhelmshaven); Stefan Vogt Raumausstattermeister (Wilhelmshaven)
- Schilder- und Lichtreklamehersteller** Michael Lorenz (Cloppenburg); Dato Media Werbetechnik (Dinklage)
- Stuckateur** Ismail Hussaini (Apen); Fehntjer Stuck GmbH (Apen)
- Systemelektroniker** Lasse Warnken (Edewecht); Universität Oldenburg Das Präsidium (Oldenburg)
- Textilreiniger** Stefan Döll (Oldenburg); Wäscherei Schwarting GmbH (Oldenburg)
- Tischler** Paul-André Behrens (Wildeshausen); Tim Pieper (Wildeshausen)
- Uhrmacher** Luca Matthias Wehle (Oldenburg); KUNKE GmbH (Wiefelstede)
- Zimmerer** Marcel Kamp (Oldenburg); Kurmann Holzbau GmbH (Garrel)
- Zupfinstrumentenmacher** Justus Förster (Oldenburg); Daniel Stark (Oldenburg)
- Zweiradmechatroniker, Fachrichtung: Fahrradtechnik** Peter Christian Wollesen (Bosbüll); DERBY CYCLE WERKE GmbH (Cloppenburg)

Fotos: www.hwk-oldenburg.de sowie auf dem Facebook- und Instagramkanal der Handwerkskammer



Foto: NWZ

Gemeinsam zum Halbmarathon: Andreas Kurmann war einer von 250 Startern beim Abschlusslauf.

Für sechs Monate „Fitness-Botschafter“ des Handwerks

Andreas Kurmann hat am Programm „Lauf geht’s - gemeinsam zum Halbmarathon“ teilgenommen. Über seine Fortschritte hat der Geschäftsführer von Kurmann Holzbau in Garrel auf den Social-Media-Kanälen der Handwerkskammer berichtet.

Mit der Imagekampagne „Das Handwerk. Die Wirtschaftsmacht von nebenan“ hat die Handwerkskammer die NWZ-Aktion „Lauf geht’s“ unterstützt. Die Werbung in dem gesundheitsfördernden Umfeld kam gut an. Einer, der maßgeblichen Anteil daran hatte, war Andreas Kurmann. Vom Walken im Mai bis zum Halbmarathon im Oktober: Der Bauingenieur hat den Trainingsplan durchgezogen und auf den Kammer-Kanälen Facebook und Instagram darüber berichtet.

Abschlussbericht

Hallo zusammen! Heute, bei meinem letzten Tagebuch-Eintrag zur „Lauf geht’s“-Aktion, kann ich von einer echt coolen Atmosphäre berichten. Nach einem halben Jahr Training war es nämlich am Sonntag soweit: Der Halbmarathon wurde in Wardeburg gestartet. Zusammen mit den Läufern der 10-Kilometer-Distanz waren wir 250 Teilnehmer. Trockenes Wetter, super Bedingungen, professionelle Organisation der NWZ! (...)

Vom Gefühl her habe ich die ersten 15 Kilometer relativ gleichmäßig hinbekommen, dann wurde es wohl schneller und zum Ende hin wieder langsamer. Kurzum: Nach 21,1 Kilometern steht für mich eine Zeit von 2:12:03 Stunden – acht Minuten schneller als angepeilt. Das Schönste zum Schluss war, dass meine Frau und meine Tochter die letzten 150 Meter mit mir gelaufen sind. (...)

Rückblickend finde ich, dass diese Fitnessaktion sehr gut getan hat. Ich hatte ja schon berichtet, dass ich mich unter anderem angemeldet hatte, um dem Arbeitsalltag etwas entgegenzusetzen. Die Übungen haben viel gebracht und bei der Ernährung bin ich auch punktuell eingestiegen. Auf jeden Fall habe ich alle Tipps gerne aufgenommen. Die Posts über die Handwerkskammer waren auch eine schöne Sache. Sie haben zwar ein bisschen Druck erzeugt – aber das hat ja auch nicht geschadet (...)

Homepage: www.nwz-lauf-gehts.de

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Einladung zur Vollversammlung

Gemäß §10 der Satzung der Handwerkskammer Oldenburg lade ich hiermit zur 197. Vollversammlung am 7. Dezember 2021, 10 Uhr beginnend, ein. Die Tagesordnung inklusive Veranstaltungsort ist ab dem 19. November 2021 im Internet unter <https://www.hwk-oldenburg.de/ueber-uns/amtliche-bekanntmachungen> einzusehen. Die Vorbesprechung der Arbeitnehmer beginnt um 9 Uhr. Die Vorbesprechung der Arbeitgeber beginnt um 9:30 Uhr. Corona-bedingt kann es zu einem begrenzten Kontingent an Besucherplätzen kommen. Soweit ein Mitglied an der Teilnahme verhindert sein sollte, bitte ich um Benachrichtigung der Handwerkskammer, damit dessen bzw. deren Stellvertreter/in frühzeitig eingeladen werden kann.

Oldenburg, 28. Oktober 2021
gez. Eckhard Stein, Präsident



Junge Sterne Transporter.

Rundum gecheckt.

eVito 111 CDI KA/L, EZ 06/19, 4.500 km, Klima, Elektro-Antrieb, Werkstatteinrichtung u. v. m.	24.760,- €
Vito 116 CDI MIX/E, EZ 12/18, 30.600 km, Klima, AHK, 2,5 t., Alufelgen 17 Zoll, 5 Sitze u. v. m.	27.630,- €
Sprinter 514 CDI Pritsche Plane, EZ 01/18, 85.200 km, 7 GTRONIC, AHK, 2,8 t., Plane/Spiegel u. v. m.	28.760,- €
V 250d Avantgarde, EZ 10/19, 3.150 km, Leder, Allrad, Panorama-Dach, Navi, Standheizung, LED, AHK u. v. m.	65.450,- €

Alle Preise zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer.



Mercedes-Benz

Anbieter: Mercedes-Benz AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart



Partner vor Ort: Egon Senger GmbH · Ammerländer Heerstr. 166-176 · 26129 Oldenburg
E-Mail: info.oldenburg-nfz@auto-senger.de · Tel.: 0441 7707-0 · www.auto-senger.de

Friseur mit GLAMOUR-FAKTOR

Heinemann and Friends ist ein Friseursalon in der Wedemark. Doch für einen Haarschnitt reisen manche Kunden auch aus Düsseldorf oder Berlin an.

Für Friseur Pierre Heinemann gehören Smartphone und Kamera ebenso selbstverständlich zum Arbeitsalltag wie die Schere. Denn der 45-Jährige kümmert sich im Salon Heinemann and Friends neben Haarschnitten auch um das Online-Marketing. Das bringt dem Familienbetrieb in Mellendorf Neukunden – nicht nur aus der Region.

„Wegen der Corona-Krise ist im Friseurhandwerk gerade einiges in Bewegung und viele Leute sind auf der Suche nach einem neuen Friseur, der zu ihren Bedürfnissen passt“, berichtet der Handwerker. „Gutes Online-Marketing ist deshalb besonders wichtig“, betont Heinemann. Er setzt dabei auf die Website und auf Social Media. Wobei die verschiedenen Kanäle für Heinemann unterschiedliche Funktionen haben.

Drei Kanäle für einen Salon

Da ist zum einen die Website. Sie bietet Kunden Orientierung. Dort sind alle wichtigen Informationen kurz und übersichtlich aufgeführt, wie zum Beispiel die Teammitglieder und ihre Aufgaben, die Leistungen und Preise. Die Texte aktualisiert Heinemann regelmäßig und erreicht so für den Handwerksbetrieb ein gutes Ranking in den Suchmaschinen. Wer nach Stichwörtern wie „Friseure“ und „Wedemark“ oder „Friseure“ und „Mellendorf“ sucht, stößt schnell auf das Familienunternehmen, das Pierres Vater führt, der Friseurmeister Thomas Heinemann.

Hinzu kommt Facebook. Dort postet Heinemann regelmäßig Fotos aus dem Salon, teilt aktuelle Presseberichte oder verbreitet Informationen zu geänderten Corona-Regeln. „Facebook eignet sich vor allem, um Informationen oder Meinungsbeiträge zu teilen“, sagt der Handwerker.

Für Fotos aus dem Arbeitsalltag nutzt der Junior hingegen seinen Instagram-Account „Hair Engineer Pierre Heinemann“. Dort zeigt er Smartphone-Schnappschüsse, beispielsweise mit welcher Präzision er Haare schneidet, wie er graues Haar mit Gelbstich coloriert, mit welchen Produkten er arbeitet oder wie er Online-Marketing-Seminare für Friseure in der Schweiz gibt.

Models und Promis vor der Kamera

Und dann gibt es da noch Heinemanns zweites Instagram-Profil: „Pierre Heinemann official“ nutzt der Friseur für kunstvolle Fotos von Models – und erhält für seine Posts regelmäßige Likes im dreistelligen Bereich.

Dort zeigt der Handwerker Fotoprojekte, die er an arbeitsfreien Tagen außerhalb des Salons mit seiner Spiegelreflexkamera realisiert. Zum Beispiel die Serie „Hannover hebt ab“, für die er mit einem Herrenausstatter kooperiert hat. Für dieses Projekt hat der ambitionierte Hobby-Fotograf Heinemann männliche Models im Anzug, die er zuvor frisiert

und gestylt hat, bei ihrem Sprung vor der Oper in Szene gesetzt.

Wer sich die Fotos auf dem Instagram-Profil ansieht, erkennt möglicherweise das eine oder andere bekannte Gesicht wie die Berliner Techno-Ikone Günther Krabbenhöft, DJ Senay Güler oder Schauspieler Adrian van Veen. Sie sind allesamt auch Freunde von Heinemann.

Glamour-Faktor für das Handwerk

Mit seinen Aktivitäten im Netz sorgt der Friseur für Aufsehen und verleiht dem Salon damit einen gewissen Glamour-Faktor. Das zieht regelmäßig neue Kun-



In den sozialen Netzwerken gibt Friseur Pierre Heinemann Einblicke in seinen Arbeitsalltag.



In Aktion: Der Handwerker schneidet einem Mann konzentriert die Haare.



Pierre Heinemann, Friseur



Foto: Pierre Heinemann

Markantes Gesicht und auffällige Tattoos: Pierre Heinemann hat den DJ Senay Güler porträtiert. Der Wahl-Berliner ist auch bei der Fotoserie „Hannover hebt ab“ mit dabei.

den nach Mellendorf. „Wir haben zum Teil Kunden, die extra aus Berlin oder Düsseldorf zu uns kommen“, berichtet Heinemann.

Manchmal allerdings wirkt die Präsenz in sozialen Netzwerken auch abschreckend auf potenzielle Kunden: „Bei mir hat sich mal eine Frau gemeldet, die wissen wollte, ob sie als normale Kundin auch kommen könne, da wir so viele Promis und Models frisieren“, berichtet Heinemann. Solchen Bedenken entgegnet er: „Unter unseren Kunden sind sowohl Hartz-IV-Empfänger als auch Millionäre, aber sie haben eines gemeinsam: Ihnen ist eine gute Friseur wichtig.“ ANNA-MAJA LEUPOLD



Gestylt und anschließend in Szene gesetzt: Dieses Foto von einem Model zeigt Heinemann ebenfalls auf Instagram.

VIER FRAGEN AN

Rolf Ingo Janßen

FIRMENNAME Elektrotechnik Hedemann
WEBSEITE www.elektro-hedemann.de
ORT Wiesmoor
GEWERK Elektrotechnik
MITARBEITERZAHL 16
FUNKTION Inhaber



- 1. Wie rekrutieren Sie Nachwuchskräfte für Ihren Betrieb?**
Wir haben regelmäßig Praktikanten. Die jungen Leute können so unseren Betrieb und unser Gewerk kennenlernen.
- 2. Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?**
Ich bin als Chef ein eher kumpelhafter Typ. Aber wenn etwas nicht läuft, dann spreche ich das immer klar an.
- 3. Was tun Sie, damit Ihre Mitarbeiter sich wohlfühlen?**
Kleingkeiten, die den Zusammenhalt im Team stärken, sind wichtig. Deshalb gibt es bei uns zum Beispiel öfter mal ein gemeinsames Feierabendbier.
- 4. Haben Sie als Chef eine Marotte?**
Einige würden sicher sagen, dass ich ein Papiertiger bin und viel dokumentiere. Aber da bleibt mir nichts anderes übrig, viele der Dokumentationen sind Pflicht.

Foto: Privat

ZU GUTER LETZT

Arbeitszeit? Der Hund geht vor!

Ein Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit seiner Mitarbeiter im Rahmen von Gesetzen, Tarifverträgen oder individuellen Vertragsvereinbarungen ändern. Stehen der Verschiebung triftige Gründe entgegen, muss der Mitarbeiter das nicht hinnehmen, bestätigt das Amtsgericht (AG) Hagen.

Der Fall: Ein Kurierfahrer, der seine Arbeitszeit von 25 Stunden pro Woche immer zwischen 8 und 13 Uhr ableistete, sollte neue Arbeitszeiten akzeptieren. Sein Arbeitgeber verlangte, dass er an vier Tagen kürzer, freitags aber sieben Stunden arbeiten solle. Der Fahrer lehnte dies unter anderem mit der Begründung ab, dass er den gemeinsamen Hund betreuen müsse, der nicht über so lange Zeit sich selbst überlassen bleiben dürfe.

Das Urteil: Das AG entschied im Sinne des Klägers. Der Arbeitgeber habe die Interessen seines Mitarbeiters bei der Lage der Arbeitszeit nicht

ausreichend berücksichtigt. Damit meinte das Gericht jedoch nicht die Haushaltsführung oder die Betreuung des Schwiegervaters: Solche wichtigen Termine und Arbeiten könnten auch an anderen Wochentagen erledigt werden, so die Richter. Bei der Betreuung des Hundes sehe die Sache aber anders aus. Aus Gründen des Tierschutzes dürfe der Hund nicht so lange unversorgt bleiben. (KW)

AG Hagen: Urteil vom 16. Februar 2021, Az. 4 Ca 1688/20



Foto: Javier Brosch - stock.adobe.com



Einfach schöner teilen

Egal ob spannende Nachricht oder eine Kernaussage von Ihrer Website – je schicker die Aufmachung, desto besser ist die Chance, dass die Botschaft in den sozialen Netzwerken wahrgenommen wird.

Google hat für das Zitieren aus dem Web nun ein neues Feature in einigen Versionen des Chrome-Browsers bereitgestellt. Es ist noch in einer experimentellen Phase, daher muss es im Browser zunächst freigeschaltet werden. Um es zu nutzen, benötigt man entweder die Beta-Version von Google Chrome oder die neueste Version 93 des Chrome-Browsers. Zur Freischaltung des Features gibt man in der Chrome-Suchleiste chrome://flags ein. Dort muss nun der Eintrag #webnotes-stylize gesucht und aktiviert werden. Abschließend steht ein Neustart der App an. Danach wird das ansprechend gestylte Zitieren aus dem Web zum Kinderspiel. (PEG)