

SIGNAL IDUNA
füreinander da

Wir sind der
Versicherungspartner
fürs Handwerk.

signal-iduna.de/handwerk

Wegezeitschädigung?
Bei den Regeln herrscht Unsicherheit: Wir geben Antworten auf die häufigsten Leser-Fragen **Seite 2**



Foto: Langer ETechnik

Zu wenige Bewerbungen?
Vertriebsleiter Nicolas Busch gewinnt jetzt Azubis und Fachkräfte aus dem Ausland **Seite 3**

Mehr in Bildung investieren
Der neue Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks bezieht Stellung **Seite 4**

Bessere Websites
Die Rubrik „Aktuelles“ ist die staubanfälligste Ecke auf Handwerker-Websites. Was tun? **Seite 6**

Mehrkosten fürs Material
Können Handwerker nachträglich Geld von Kunden fordern? Nachforderungen sind schwierig **Seite 8**

Tag der Ausbildung
Erlebniswelt für die spätere Berufswahl in 25 Schulen **Seite 14**

INFOKANÄLE

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

Handwerkskammer Oldenburg

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

Hier könnte Ihr Name stehen.

Abonnieren Sie das „Norddeutsche Handwerk“.

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

E-Mail:
vertrieb@schluetersche.de

Internet:
www.norddeutsches-handwerk.de

Noch immer Probleme mit eAU

Weniger Aufwand und Bürokratie war das Ziel der eAU. In der Praxis sieht das anders aus. Kassen und Minister geben den Betrieben die Schuld. Zu Recht?

Seit Jahresanfang müssen Betriebe die Krankmeldungen ihrer Mitarbeitenden digital bei den Krankenkassen abrufen. Zeit für eine erste Zwischenbilanz zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Probleme bei jeder fünften Anfrage

Wir haben den Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV) um Zahlen zur eAU für Januar bis August 2023 gebeten. Das Ergebnis:

- Arbeitgeber hätten in diesem Zeitraum rund 52 Millionen digitale eAU-Anfragen an die Kassen verschickt. Zu selbstständigen Abfrage sind Arbeitgeber seit Anfang 2023 verpflichtet. Seitdem hat der gelbe Schein in Papierform ausgedient.
- 41 Millionen dieser Anfragen hätten die Kassen direkt mit einer eAU beantwortet. Anders ausgedrückt: Bei knapp 79 Prozent aller Anfragen hat die neue eAU sofort zum gewünschten Erfolg geführt.
- Doch mehr als jede fünfte dieser Anfragen (11 Millionen) führte erst später (2 Millionen) oder gar nicht (7,1 Millionen) zur erwarteten Krankmeldung – oder wurde später von den Arbeitgebern zurückgezogen (1,9 Millionen).

Problem Nr. 1: Mehraufwand

Probleme mit der eAU kennt auch Kai Schaupmann, Obermeister der SHK-Innung Osnabrück-Stadt. „Beim neuen Verfahren sehe ich bislang keine Vorteile“, sagt der Geschäftsführer der Joh. Wolfgang Fischer GmbH. Der Aufwand bei Krankmeldungen sei für ihn durch die eAU nicht gesunken. Im Gegenteil: Am Tag der Lohnabrechnung lägen bei den Krankenkassen die dafür erforderlichen elektronischen Krankmeldungen nicht immer vor, berichtet Schaupmann. Ist die eAU erst nach der Lohnabrechnung verfügbar, müsse diese im Folgemonat korrigiert werden. Das führe „ganz klar zu Mehraufwand“.

Problem Nr. 2: Bis zu 14 Tage Unsicherheit

Immerhin: Liegt eine eAU zum Zeitpunkt der Arbeitgeber-Abfrage noch nicht vor, prüfen laut GKV die Krankenkassen 14 Tage automatisch, ob zu diesen Anfragen noch eine Krankmeldung eingeht, berichtet der GKV. Diese Daten würden die Kassen dann ohne weitere Anfrage an die Arbeitgeber versenden.

Foto: Denny Gille



SHK-Unternehmer und Innungsoberrmeister Kai Schaupmann sieht bislang vor allem eines: Mehraufwand.

Klingt gut, führt aber zu einem weiteren Problem, weiß Kim Cleve, Justiziarin der Kreishandwerkerschaft Region Braunschweig-Gifhorn: Die Betriebe würden bis zu 14 Tage in der Luft hängen, weil sie nicht wissen, ob ein Mitarbeiter tatsächlich krankgeschrieben ist oder ob er seine Arbeitsunfähigkeit vielleicht vortäuscht.

Problem Nr. 3: Datenchaos

Und dann ist da noch das Problem mit den guten alten gelben Scheinen in Papierform: „Die Krankschreibungen gehen auf ganz verschiedenen Wegen bei uns ein“, berichtet Steuerberaterin Dajana Schmitz aus Hannover von ihren Erfahrungen aus der Lohnbuchhaltung für Mandanten. Liegt ein gelber Schein vor, müsse sie für die Lohnabrechnung dennoch die eAU abrufen.

Das Problem: Die Zeiträume der Krankschreibung auf dem Papier und in der elektronischen Krankschreibung stimmen nicht immer überein. „Wir müssen dann den Fehler suchen und das bedeutet Mehraufwand, den wir unseren Mandanten gemäß Gebührenordnung in Rechnung stellen“, sagt die Steuerberaterin.

Alles nur Einzelfälle?

Ein digitales Verfahren bei den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen findet Handwerksunternehmer Kai Schaupmann grundsätzlich gut. Doch er fordert, dass die eAUs sofort abrufbar sein müssten: Sollte das nicht möglich sein, wünscht sich der Obermeister die Rückkehr zum gelben Schein.

Dazu hat das Bundesgesundheitsministerium eine klare Meinung: „Die bisherige hohe Akzeptanz und Verlässlichkeit begründen keine Rückkehr zur Übermittlung der Papierformbescheinigungen durch die Versicherten.“ Das Ministerium wisse zwar von

„Beim neuen Verfahren sehe ich bislang keine Vorteile.“

Kai Schaupmann,
SHK-Unternehmer

„einzelnen kritischen Anmerkungen von kleineren und mittelständischen Betrieben zum Abrufverfahren“ und nehme diese „sehr ernst“. Das liege jedoch oft an den Arbeitgebern selbst: „Ein häufiger Fehler ist dabei, dass die Abrufe von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu früh gestartet werden.“

Der GKV bewertet die 11 Millionen später beantworteten, erfolglosen und stornierten Anfragen so: „Diese Zahl spiegelt aber nicht wider, dass das Verfahren hier nicht funktioniert, sondern zeigt eher, dass Arbeitgebende vielfach Anfragen starten, obwohl kein abruffähiger eAU-Tatbestand vorliegt.“ Die Gründe für Stornierungen könnten vielfältig sein, zum Beispiel Zahlendreher und falsche Daten durch die Arbeitgeber.

„eAU sollte keine Holschuld sein“

Also liegen die Probleme allein bei den Arbeitgebern? Für Cornelia Höltkemeier von der niedersächsischen Landesvereinigung Bauwirtschaft (LV Bau) machen es sich Ministerium und GKV damit zu leicht. Angesichts des Arbeitsalltags in den Betrieben und der „vielen Umsetzungsprobleme“ sei es irritierend, von Einzelfällen zu sprechen.

Vielmehr stelle sich aus Sicht als Arbeitgebervertreter die Frage: Warum können die Krankenkassen die elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht direkt an die Arbeitgeber senden? „Auch wenn derzeit technische Schwierigkeiten gesehen werden – die Frage ist für uns damit noch nicht endgültig vom Tisch.“ Höltkemeier zufolge müssten Arbeitgeber beim Umgang mit der eAU entlastet werden: „Der Erhalt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sollte auf Dauer keine Holschuld der Arbeitgeber bleiben.“ ANNA-MAJA LEUPOLD UND JÖRG WIEBKING

MEIN LIEBLINGSPROJEKT

Foto: Privat



Geschüttelt und gerührt

Eine große handwerkliche Herausforderung hat die Autosattlerei Dirk Mönning gemeistert. Ein Aston Martin DB 6 Volante wurde dem Oldenburger Betrieb, sagen wir einmal aus Sicht von Autosattlern sanft ausgedrückt, in einem traurigen Zustand anvertraut. Für das englische Luxus-Cabrio Baujahr 1968 verarbeiteten Antje Töbermann, Andrew Müller und Dirk Mönning ein ganz feines schottisches Nappaleder in dunklem Blau. Auch der Wollteppich und die Verdeckhülle kommen in diesem edlen Farbton daher. Das Modell erinnert viele Betrachter an die James-Bond-Filme, in denen der Vorgänger DB 5 erstmalig in „Goldfinger“ (1964) mit Sean Connery zu sehen war und danach ein treuer Bond-Begleiter wurde. Den abgebildeten DB 6 haben die Handwerker in einer mehrmonatigen Mission im besten Bond’schen Sinne geschüttelt – und damit den Besitzer wahrlich gerührt. (HE)

Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche startet

Betriebe können sich bewerben und erhalten Unterstützung, um neue Arbeitszeitmodelle einzuführen.

Eine Pilotstudie soll jetzt auch in Deutschland die Vor- und Nachteile einer Vier-Tage-Woche beleuchten. Ab sofort und noch bis November können sich Unternehmen jeder Größe für eine Teilnahme bewerben. Die eigentliche Projektzeit läuft dann von Februar bis August 2024.

Im Zentrum steht die Einführung und Umsetzung einer Vier-Tage-Woche mit reduzierter Arbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt und gleichbleibender Produktivität, heißt es auf der Homepage der Agentur Intraprenör, die das Projekt in Kooperation mit dem NGO „4 Day Week Global“ umsetzt. Es geht also ausdrücklich nicht darum, die übliche Wochenarbeitszeit auf vier Tage zu verteilen, sondern mit reduzierter Arbeitszeit die gleiche Produktivität zu erreichen.

Vor und während der Projektzeit werden die Betriebe bei der Pla-

nung und Umsetzung der passenden Arbeitszeitmodelle unterstützt, so Intraprenör. Kostenlos ist die Teilnahme nicht. Je nach Betriebsgröße zahlen die Teilnehmenden zwischen 500 (unter zehn Mitarbeitende) und gut 15.000 Euro (mehr als 1.000 Mitarbeitende).

Im Anschluss folgt eine wissenschaftliche Auswertung durch die Universität Münster. Im Beirat des Projekts ist neben der Gewerkschaft IG Metall, dem Arbeitgeberverband BDA auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks vertreten.

Bislang hatte es solche Studien unter anderem in Großbritannien, Irland und den USA gegeben – zum Teil mit großem Erfolg. So berichteten die teilnehmenden Betriebe der britischen Studie von niedrigeren Krankenständen und motivierten Mitarbeitenden. (KW)

Wegezeimentschädigung: Das gilt!

Wer kontrolliert die Wegezeimentschädigung? Müssen Arbeitsverträge jetzt geändert werden? Und wann wird der Verpflegungszuschuss fällig? Hier sind Antworten auf die häufigsten Leser-Fragen.

Die Wegezeimentschädigung gibt es im Baugewerbe zwar schon seit Jahresanfang. Trotzdem herrscht bei der Umsetzung der Regeln noch immer große Unsicherheit – obwohl der Tarifvertrag (BRTV) für Baubetriebe inzwischen allgemeinverbindlich ist. Viele Handwerksunternehmer beschäftigt vor allem eine Frage: Muss ich meinen Mitarbeitenden das Wegegeld jetzt zahlen? Das Problem an dieser Frage: Eine pauschale Antwort gibt es nicht. „Es kommt immer auf den konkreten Einzelfall an“, sagt Rechtsanwalt Achim Lange vom Baugewerbe-Verband Niedersachsen (BVN).

#1: Was gilt, wenn die Mitarbeitenden vom Betrieb aus zur Baustelle fahren?

In manchen Betrieben ist es zum Beispiel üblich, dass sich die Mitarbeitenden morgens zu Arbeitsbeginn im Betrieb treffen und dann gemeinsam mit dem Firmenwagen zur Baustelle fahren. Abends kehren sie dorthin wieder zurück, parken den Bulli auf dem Betriebsgelände und der Feierabend beginnt. Die Wegezeimentschädigung müssen Betriebe laut Lange nur zahlen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- **Voraussetzung 1:** Der Mitarbeitende muss auf wechselnden Baustellen eingesetzt sein. Das bedeutet: Er darf nicht stationär – also zum Beispiel auf einem Bauhof oder in einer Werkstatt – sein.
- **Voraussetzung 2:** Die Wegezeit darf keine tarifliche Arbeitszeit sein und auch nicht tariflich vergütet werden.
- **Voraussetzung 3:** Der Mitarbeitende muss berufsbedingt mehr als acht Stunden von seiner Wohnung abwesend sein.

„Sofern diese Voraussetzungen vorliegen, hat der Mitarbeitende Anspruch auf die Wegezeimentschädigung in Form eines Verpflegungszuschusses“, erläutert der Jurist.

Wie hoch der Zuschuss im Einzelfall ist, hänge von der Entfernung zwischen Betrieb und Baustelle ab: Bei Strecken von bis zu 50 Kilometern zwischen Betrieb und Baustelle sieht der Tarifvertrag einen Verpflegungszuschuss von 6 Euro pro Tag vor. Bei Strecken zwischen 50 und 75 Kilometern sind es aktuell 7 Euro pro Tag, bei mehr als 75 Kilometern werden 8 Euro fällig. Anfang 2024 steigt der Verpflegungszuschuss laut Tarifvertrag dann jeweils um 1 Euro.

#2: Was gilt, wenn Mitarbeitende von zu Hause mit ihrem Pkw zur Baustelle fahren?

Auch wenn Mitarbeitende morgens direkt von zu Hause aus zur Baustelle und abends wieder dorthin zurückfahren, kann die Wegezeimentschädigung fällig werden. „Das ist allerdings nur der Fall, wenn die drei Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind“, sagt Lange. Betriebe müssen den Verpflegungszuschuss also nur zahlen, wenn

- die Mitarbeitenden auf wechselnden Baustellen eingesetzt sind,
- die Wegezeit keine tarifliche Arbeitszeit ist und
- die Mitarbeitenden länger als acht Stunden von zu Hause abwesend sind.

„Sofern die Baustelle mindestens 10 Kilometer von der Wohnung des Arbeitnehmers entfernt ist, kommt noch das Kilometergeld hinzu“, sagt der Rechtsanwalt. Was das finanziell für Betriebe bedeutet, erläutert er



Wie kann überprüft werden, ob Betriebe die Wegezeimentschädigung zahlen? „Das kann nur der Zoll“, sagt ein Rechtsanwalt.

an einem **Beispiel:** Der Mitarbeiter wohnt 20 Kilometer von der Baustelle entfernt, insgesamt fährt er pro Tag 40 Kilometer. Ihm steht somit ein Verpflegungszuschuss in Höhe von 6 Euro pro Tag zu. Zudem hat er Anspruch auf eine Fahrtkostenabgeltung von 8 Euro – schließlich muss jeder gefahrene Kilometer mit 0,2 Euro vergütet werden. Berechnung: 40 Kilometer x 0,2 Euro = 8 Euro Fahrtkostenabgeltung.

#3: Mit dem Firmenbulli zum Betrieb, Material holen und dann zur Baustelle: Was gilt?

Manche Betriebe regeln mit ihren Mitarbeitenden, dass sie den Firmenbulli privat nutzen können und abends mit nach Hause nehmen dürfen. Mit einem solchen Fallbeispiel hat sich ein Leser an die Redaktion gewandt: Er wollte wissen, ob die Wegezeimentschädigung auch fällig wird, wenn Mitarbeitende morgens von zu Hause aus mit dem Firmenwagen zum Betrieb fahren, um dort Material zu holen, und anschließend zur Baustelle fahren.

„In solchen Fällen müssen Betriebe ihren Mitarbeitenden den Weg zwischen der Wohnung und dem Betrieb nicht vergüten“, sagt Lange. Die Situation sei vergleichbar mit Büroangestellten, die zur Arbeit gehen: Die erhalten auch keine Vergütung für den Arbeitsweg.

Dem Rechtsanwalt zufolge muss der Betrieb auch keinen Verpflegungszuschuss für den Weg zur Baustelle zahlen. Begründung: „Die tarifliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden beginnt mit dem Beladen des Firmenbullis auf dem Betriebsgelände.“ Laut Lange haben die Mitarbeitenden dadurch Anspruch auf die tarifliche Vergütung ihrer Arbeitszeit. Das bedeutet wiederum, dass der Anspruch auf die Verpflegungspauschale ausgeschlossen sei.

#4: Sammelfahrten mit dem Firmenbulli – warum stehen dem Fahrer 12 Euro zu?

Die Arbeitszeit beginnt für Handwerker oft erst auf der Baustelle – auch wenn sie mit mehreren Kollegen gemeinsam mit dem Firmenbulli dorthin fahren. Betriebe müssen den Gesellen dann einen Verpfle-

gungszuschuss zahlen. Je nach Entfernung zwischen Betrieb und Baustelle liegt er aktuell bei 6, 7 oder 8 Euro pro Person und Tag. Dem Fahrer steht noch eine zusätzliche Vergütung für die Fahrt zu: Einige Leser des Beitrags „So zahlen Baubetriebe die Wegezeimentschädigung 2023“ wollten wissen, warum es 12 Euro pro Stunde sind.

Rechtsanwalt Lange verweist auf § 5 Ziffer 4.4 BRTV: „Die Tarifpartner haben sich darauf verständigt, dass die Vergütung für Bullifahrer einzelvertraglich geregelt werden muss, wenn sie die Kollegen außerhalb der tariflichen Arbeitszeit mit dem Firmenbulli zur Baustelle fahren“, erläutert er.

Gibt es keine einzelvertragliche Regelung, müssen Betriebe die Fahrleistung dennoch vergüten: „Aktuell werden dann mindestens 12 Euro pro Stunde fällig, denn so hoch ist derzeit der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland“, sagt der Rechtsanwalt. Sollte die Lohnuntergrenze im Jahr 2024 auf 12,41 Euro pro Stunde steigen, müssten Betriebe dem Fahrer für die Fahrtzeit also mindestens 12,41 Euro pro Stunde zahlen.

#5: Wegezeimentschädigung: Müssen Betriebe jetzt Arbeitsverträge anpassen?

„Betriebe, die ihren Mitarbeitenden bislang keine Wegezeimentschädigung gezahlt haben, müssen die Arbeitsverträge nicht anpassen“, sagt Lange. Schließlich sei der BRTV allgemeinverbindlich und gelte damit für alle gewerblichen Mitarbeitenden, die in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Betrieben, die ihren Mitarbeitenden in der Vergangenheit bereits freiwillig Verpflegungspauschalen gezahlt haben, empfiehlt der Jurist: „Sorgen Sie unbedingt für eine Klarstellung, was jetzt für Ihre Mitarbeitenden gilt.“ Dafür reiche eine kurze Ergänzung zum Arbeitsvertrag, die zum Beispiel wie folgt formuliert werden könne: Die aufgrund der Regelung vom xx.xx.xxxx (Tag/Monat/Jahr) gezahlten Verpflegungspauschalen werden auf die entsprechenden tarifvertraglichen Ansprüche angerechnet.

Tipp: Das Schreiben sollte laut Lange möglichst von beiden Seiten unterschrieben werden.

Die tarifliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden beginnt mit dem Beladen des Firmenbullis auf dem Betriebsgelände.

Achim Lange,
Rechtsanwalt vom
Baugewerbe-Verband
Niedersachsen (BVN)

Unterbleibt die Klarstellung, habe das sowohl für Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden Nachteile:

- Die **Kosten** für die Betriebe steigen, da sie den tarifvertraglichen Verpflegungszuschuss gegebenenfalls noch zusätzlich zur bestehenden betrieblichen Regelung zahlen müssen.
- Bei den Mitarbeitenden fallen **Steuern und Sozialbeiträge** an, sofern die Summe des Verpflegungszuschusses den Beitrag von insgesamt 14 Euro überschreitet.

#6: Wer überprüft, ob die Wegezeimentschädigung gezahlt wird?

„Grundsätzlich kann nur der Zoll prüfen, ob Betriebe ihren Beschäftigten die Wegezeimentschädigung zahlen“, sagt Lange. Allerdings geht der Jurist nicht davon aus, dass es dafür Extrakontrollen geben wird. Vielmehr rechnet er damit, dass die Überprüfung Teil der Baustellenkontrollen sein wird, die die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) regelmäßig durchführt. „Dabei können die Beamten schließlich prüfen, ob Betriebe alle fälligen Zuschüsse gezahlt haben“, so Lange.

#7: Was kann passieren, wenn Betriebe die Wegezeimentschädigung nicht zahlen?

Das Bundesarbeitsministerium hat den Tarifvertrag, der die Wegezeimentschädigung regelt, für allgemeinverbindlich erklärt. Das bedeutet: Er gilt auch für nicht tarifgebundene Baubetriebe, die in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Betriebe, die ihren Mitarbeitenden die Wegezeimentschädigung trotz Allgemeinverbindlichkeit vorenthalten, gehen deshalb zwei Risiken ein.

1. „Mitarbeitende haben einen individuellen Anspruch auf die Wegezeimentschädigung“, sagt Lange. Dem Rechtsanwalt zufolge bedeutet das wiederum: „Mitarbeitende können die Wegezeimentschädigung vor Gericht einklagen.“
2. Wird der Zoll bei einer Baustellenkontrolle darauf aufmerksam, dass die Wegezeimentschädigung trotz Allgemeinverbindlichkeit nicht gezahlt wurde, handelt es sich dem Rechtsanwalt zufolge um eine Ordnungswidrigkeit: „Betriebe müssen in solchen Fällen mit einer Geldbuße rechnen.“ Sofern die Geldbuße höher als 200 Euro ist, komme noch ein Eintrag ins Gewerbezentralregister hinzu. Das Problem daran: „Mit einem solchen Eintrag ist eine Präqualifizierung nicht mehr möglich“, sagt Lange. „Für Betriebe besteht dann die Gefahr, dass sie sich nicht mehr auf öffentliche Aufträge bewerben können.“

#8: Müssen Betriebe die Wegezeiten der Mitarbeitenden dokumentieren?

Mit einem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet. „Seither müssen Betriebe die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden erfassen“, sagt Lange.

Um auf Nummer sicher zu gehen, empfiehlt der Rechtsanwalt Handwerksunternehmern, die Wegezeiten der Mitarbeitenden ebenfalls zu dokumentieren: „Diese Aufgabe können Sie an die Mitarbeitenden, an den Vorarbeiter oder den Polier delegieren.“ Die Dokumentation sei allein schon für die monatliche Entgeltabrechnung von Belang. Darüber hinaus könne sie bei FKS-Kontrollen vorgelegt werden. ANNA-MAJA LEUPOLD

Wann ist Mithaftung sittenwidrig?

Krasse finanzielle Überforderung ohne wirtschaftliche Vorteile? Wer ein Darlehen mit unterschreibt, muss nicht immer haften, wie dieses Urteil zeigt.

Der Fall: Eine Bäckerverkäuferin verdient monatlich 1.300 Euro netto. Sie unterschreibt mit ihrem Freund einen Darlehensvertrag über rund 90.000 Euro mit monatlichen Raten von rund 1.000 Euro. Auf diese Weise wollte der Freund alte Kredite umschichten und ein Auto kaufen. Als er die Raten nicht mehr zahlt, kündigt die Bank den Kredit und verlangt die Restforderung von rund 50.000 Euro von der Frau.

Das Urteil: Das Oberlandesgericht (OLG) Oldenburg hat die Klage der Bank abgewiesen. Die Frau sei keine echte Darlehensnehmerin, sondern habe lediglich eine Mithaftung übernommen. Es handle sich um eine einseitig belastende Vertragsabrede. Das sei zwar möglich, in diesem Falle jedoch sittenwidrig und daher nichtig. Die Bank kannte die emotionale Verbundenheit der Frau zum Freund und wusste, dass die Haftung die Frau finanziell ruinieren könne. Die Bank habe die Vermutung der Sittenwidrigkeit auch nicht widerlegen können (Urteil vom 29. Juni 2023, Az. 8 U 172/22).

Hintergrund: Mit diesem Urteil knüpft das OLG an ein Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) an. Nur wer ein wirtschaftliches Interesse habe, könne selbst mithaftender Darlehensnehmer sein, andernfalls handle es sich um eine einseitig belastende Verpflichtung, hat der BGH 2016 entschieden. Diese sei sittenwidrig, wenn die Bank die emotionale Verbundenheit des Mithaftenden trotz einer erkennbar „krassen finanziellen Überforderung“ ausnutzt. (JW)

BGH: Urteil vom 15. November 2016, Az. XI ZR 32/16



Foto: New Africa - stock.adobe.com

Wahlrecht erweitert

Sie wollen Ihren Betrieb aufgeben und einen Teil verkaufen? Dieses Steuerurteil schafft Ihnen mehr Spielraum.

Wer einen Betrieb gegen eine Leibrente verkauft, hat bei der Besteuerung des Veräußerungsgewinns ein Wahlrecht: Entweder versteuert der Verkäufer den Gewinn abzüglich eines Freibetrags sofort. Oder er verzichtet auf den Freibetrag und versteuert den Veräußerungsgewinn in Raten.

Die Frage: Oft verkaufen Handwerker jedoch nicht den ganzen Betrieb, sondern überführen einen Teil in ihr Privatvermögen. Gilt bei dieser teilweisen Betriebsaufgabe ebenfalls das Wahlrecht? Darüber hat nun der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden.

Der Fall: Eine Handwerkerin führt ihren Betrieb im Anbau ihres Einfamilienhauses. Als sie den Geschäftsbetrieb wegen Berufsunfähig-

keit einstellt, verkauft sie einen Großteil an eine GmbH: das Anlagevermögen, Kunden- und Lieferantenbeziehungen, Auftragsbestände, Lieferverträge, Waren und Material. Dafür erhält sie eine lebenslange Rente in Höhe von 3.000 Euro monatlich. Ausgenommen vom Verkauf sind das Betriebsgrundstück, Gebäude und fest installierte Betriebsvorrichtungen. Die überführt die Frau in ihr Privatvermögen. Das Finanzamt behandelt den Fall als Betriebsaufgabe und verlangt im Einkommensteuerbescheid die sofortige Besteuerung des Gewinns. Die Handwerkerin klagt: Sie habe ein Wahlrecht.

Das Urteil: Der BFH entscheidet zugunsten der Handwerkerin. Wer im Rahmen einer Betriebsaufgabe betrieb-



Wer seinen Handwerksbetrieb teilweise gegen Ratenzahlungen verkauft und teilweise aufgibt, hat jetzt auch Anspruch auf das steuerliche Wahlrecht.

liche Wirtschaftsgüter gegen wiederkehrende Bezüge veräußert, könne ebenfalls zwischen der Sofortbesteuerung und einer sogenannten ratierlichen Zufussbesteuerung des entsprechenden Gewinns wählen. (JW)

BFH: Urteil vom 29. Juni 2022, Az. X R 6/20

Azubis im Ausland gewinnen

Was tun, wenn die Bewerbungen immer weniger und schlechter werden? Dieser Handwerksbetrieb gewinnt jetzt Azubis und Fachkräfte im Ausland.

Geplant war das so nicht: „Bewerbungen aus anderen Ländern haben wir erst einmal ziemlich ignoriert“, erinnert sich Nicolas Busch. Als Vertriebsleiter der Langer E-Technik GmbH im niedersächsischen Varel ist Busch für alle Online-Aktivitäten des Unternehmens zuständig – und ist damit ins Recruiting fest eingebunden. Leider brachten die digitalen Stellenanzeigen anfangs nicht den erwünschten Erfolg. „Die Bewerbungen aus Deutschland wurden immer weniger und viele der wenigen Kandidaten passten einfach nicht. Die Lage wurde immer schwieriger“, berichtet Busch.

Bis Geschäftsführer Helge Zink vor zwei Jahren kurzerhand ein Video-Interview mit einem Bewerber aus Marokko ansetzte. „Dieses Gespräch war beeindruckend. Der junge Mann hatte eine so geniale Aussprache, dass wir kurz dachten, ob er vielleicht eine Software benutzt.“ Mittlerweile habe der junge Marokkaner erfolgreich das erste Ausbildungsjahr in Varel absolviert. Er glänze mit guten Noten. Und auch sonst habe sich seit diesem Interview einiges in dem Unternehmen verändert.

Keine Einstellung ohne Video-Interview

Es hat sich herumgesprochen, dass der Betrieb offen ist für Bewerber aus Marokko. Die Bewerber seien sehr gut untereinander vernetzt und gäben Empfehlungen weiter. Gerade hätten drei weitere junge Marokkaner eine Ausbildung in Varel begonnen. Das Unternehmen ist jetzt offen für neue Wege: Ein weiterer Azubi komme nun aus Afghanistan, ein anderer aus den USA, berichtet Busch. Eingestellt habe der Betrieb inzwischen auch eine Konstrukteurin aus dem Iran, einen Projektleiter aus Spanien und Helfer aus dem Iran.

Einstellungsvoraussetzung sei immer ein Video-Interview. Das sei für den Handwerksbetrieb wichtig, aber auch für die jungen Bewerber. „Wir sind uns bewusst, dass wir eine sehr große Verantwortung übernehmen“, sagt Busch. „Wenn wir jemanden hierher holen, lässt dieser alles hinter sich.“ Umso wichtiger sei es für den Betrieb, vorher die Motivation eines Bewerbers zu kennen. „Wir sind immer wieder baff, was für eine enorme Leistungsbereitschaft wir bei diesen jungen Menschen erleben“, betont Busch. In dem Handwerksbetrieb wird B2 als Sprachniveau vorausgesetzt. Die Verständigung zwischen den Kollegen müsse in einer gemeinsamen Sprache funktionieren, „sonst harmoniert ein Team nicht gut und die Integration misslingt“, weiß Busch. „Aber es ist schön zu sehen, wie viel Akzeptanz und Kollegialität da ist, wenn sich die Jungs verständigen können.“

Onboarding beginnt schon vor der Landung

Für die Einstellung ausländischer Azubis und Fachkräfte hat das Unternehmen einen Prozess entwickelt. Onboarding ist hier mehr als die Begrüßung am ersten Arbeitstag. „Wir besorgen eine Woh-

Warum Fachkräfte schnell wieder kündigen

Unzufriedenheit mit dem Chef und zu wenig Geld sind Hauptgründe für rasche Kündigungen.

Jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland hat schon einmal in der Probezeit oder im ersten Jahr einen neuen Job wieder gekündigt. Das hat eine aktuelle Befragung des Job-Netzwerks Xing ergeben. Als Grund nannten die Befragten mit je 43 Prozent am häufigsten ein als zu niedrig empfundenes Gehalt und Unzufriedenheit mit der Führungskraft. Mit je 34 Prozent folgten eine unpassende oder schlechte Teamkultur und die Unzufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben. Aber auch ein zu hohes Stresslevel (30 Prozent) und zu viele Überstunden (26 Prozent) wurden genannt.

Allerdings: Ein Grund allein reicht offenbar nicht, um den Job hinzuschmeißen. „Die Befragten gaben durchschnittlich drei Gründe an“, sagt Xing-Arbeitsmarktexperte Dr. Julian Stahl. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Generationen und zwischen Männern und Frauen. Während Männer vor allem wegen eines zu niedrigen Gehalts kündigten (49 Prozent), nannten Frauen häufiger Gründe, die mit Personen zusammenhängen. Und während von Vertretern der Babyboomer-Generation 44 Prozent schon mal einen Job im ersten Jahr gekündigt haben, sind es bei der Generation Y (1980 bis 1997) 58 Prozent. (kw)



Gerade eingestellt, schon wieder weg: Für Betriebe ist die Kündigung einer neuen Fachkraft ärgerlich und teuer.



Wir sind immer wieder baff, was für eine enorme Leistungsbereitschaft wir bei diesen jungen Menschen erleben.

Nicolas Busch,
Vertriebsleiter



Foto: Langer E-Technik

Starke Unterstützung für Integration und Ausbildung: Firmenchef Helge Zink (rechts), Ausbilder Aljoscha Raschke (Mitte) und Vertriebsleiter Nicolas Busch (links)

nung und ein Fahrrad, holen die jungen Männer und Frauen am Flughafen oder Bahnhof ab, begleiten sie bei den Behördengängen und beim ersten Einkauf ...“, berichtet Busch.

Um das Onboarding kümmere sich Geschäftsführer Helge Zink mit seinem Team. Danach nehme der Ausbilder Aljoscha Raschke die Neuen unter seine Fittiche. Auch für den Ausbilder gehe es am Anfang vor allem um die Sprache: „Natürlich müssen die Azubis Fachbegriffe lernen, zum Beispiel Drehmomentschlüssel und Aderendhülsenpresszange“, berichtet Busch. Um weitere Deutschkurse kümmere sich das Unternehmen bei Bedarf. „Wir

können nur erfolgreich durchstarten, wenn die Azubis auch die technischen Barrieren sprachlich meistern.“

Der Aufwand für diesen Prozess ist groß. Er entspreche einer halben Stelle, sagt Busch. Kein großes Problem für eine Firma wie Langer E-Technik mit 110 Mitarbeitenden. „Ein kleiner Handwerksbetrieb kann das wohl kaum alleine schaffen“, räumt Busch ein. Aber das müssten kleine Betriebe vielleicht auch nicht, gibt der 30-Jährige zu bedenken: „Es gibt so viele Handwerker, die bei Aufträgen sehr eng in abgestimmten Prozessen zusammenarbeiten. Warum sollte das nicht auch beim Recruiting möglich sein?“ JÖRG WIEBKING

FORD PRO™ GEWERBE WOCHEN

Der neue Ford Transit Custom.
Jetzt ab € 329,-* netto
(€ 391,51* brutto) mtl. leasen.

Beispielfoto eines Fahrzeuges der Baureihe. Die Ausstattungsmerkmale des abgebildeten Fahrzeuges sind nicht Bestandteil des Angebotes. *Ein Leasingangebot der Ford Bank GmbH, Henry-Ford-Str. 1, 50735 Köln. Gilt für noch nicht zugelassene, für das Leasingangebot berechnete Ford Neufahrzeuge bei verbindlicher Kundenbestellung und Abschluss eines Leasingvertrages, nur für Gewerbekunden (ausgeschlossen sind Großkunden mit Ford Rahmenabkommen sowie gewerbliche Sonderabnehmer wie z. B. Taxi, Fahrschulen, Behörden). Zum Beispiel der neue Ford Transit Custom Kastenwagen (Lkw) Basis 280 L1H1, 2.0-l-EcoBlue Dieselmotor 81 kW (110 PS), FWD, 6-Gang-Schaltgetriebe, auf Basis einer unverbindlichen Preisempfehlung der Ford-Werke GmbH von € 35.550,- netto (€ 42.304,50 brutto), zzgl. Überführungs- und Zulassungskosten, Leasing mit km-Abrechnung, Laufzeit 48 Monate, Gesamtleistung 40.000 km, ohne Leasing-Sonderzahlung, 48 monatliche Leasingraten je € 329,- netto (€ 391,51 brutto). Details bei allen teilnehmenden Ford Partnern.

Mehr in berufliche Bildung investieren

250 Tage ist der neue Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) im Amt, als er zum Redaktionsbesuch kommt: Jörg Dittrich bezieht Stellung – vom Fachkräftemangel über neue Berufsbilder bis zu digitalen Geschäftsmodellen.

Immobilienbesitzer stöhnen, dass sie keine Handwerker für Renovierungen kriegen. Verbände klagen über die schlechte Situation am Bau. Wie passt das zusammen?

» **Dittrich:** Ja, das passt zusammen, denn die Warnungen in den vergangenen Wochen bezogen sich nicht auf die aktuellen Bauvorhaben, bei denen in der Tat noch gut zu tun ist und Aufträge abgearbeitet werden, sondern darauf, wie dramatisch es durch den Rückgang an Baugenehmigungen und Baufinanzierungen zu werden droht, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird.

Alle vorlaufenden Indikatoren signalisieren nur eines: Wenn politisch nicht gehandelt wird, steuert das Baugewerbe in eine massive Krise, droht ein Personal- und Kapazitätsabbau, der sich nicht wieder umkehren lässt und uns langfristig schmerzhaft auf die Füße fallen würde. Ohne eine ausreichende Anzahl von Fachkräften sind die anstehenden Aufgaben bei Infrastruktur und Wohnungsbau dann nicht zu bewältigen. Offenbar genau wegen dieser eindringlichen Warnungen und Appelle hat die Bundesregierung auf dem Wohnungsbaugipfel einen Maßnahmenplan vorgelegt, mit dem ein solch drohender Crash noch abgewendet werden soll. Dafür muss aber jetzt wirklich Tempo gemacht werden, die beschlossenen Maßnahmen auch umzusetzen.

Laut einer IW-Studie sehen befragte Wirtschaftsverbände die AfD mehr als politisches und weniger als wirtschaftliches Risiko für den Standort Deutschland. Wie beurteilen Sie das?

» **Dittrich:** Zunächst muss man festhalten, dass wir in disruptiven Zeiten leben, mit Themen wie Klimawandel, demographischem Wandel, Digitalisierung. Die einen wollen ihren Status quo bewahren, die anderen alles radikal ändern. Das läuft auf eine Spaltung von Gesellschaften hinaus. Es ist aber nicht nur in Deutschland, sondern weltweit zu beobachten, dass die Gräben tiefer werden.

Als Handwerkspräsident habe ich keine Positionen zu vertreten, sondern bin ausdrücklich überparteilich für die Interessen der Betriebe und deren Beschäftigten unterwegs. Es ist an der Politik, Antworten zu finden und Lösungen, um dieser Polarisierung entgegenzutreten. Doch wir alle sind gefragt, wenn es darum geht, unsere Kompromissfähigkeit mit Leben zu füllen. Kompromisse zu finden, das hat die Demokratie und das sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeiten nachweislich gestärkt. Daher sollten wir alle dazu beitragen, dass das Wort Kompromiss nicht als Schwäche oder Niederlage ausgelegt wird.

Sie bestätigen also das Studienergebnis?

» **Dittrich:** Tatsächlich mache ich mir Gedanken über die gesellschaftlichen Strömungen, die immer härter aufeinanderprallen. Das Verständnis füreinander scheint verloren zu gehen. Doch ich bin davon überzeugt, dass wir im Gespräch bleiben müssen. Gemeinsam besprochene Wege, die dann umgesetzt werden, tragen zu einem stärkeren gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Gerade weil das Selbstverständnis des Handwerks ist, nicht nur eine Wirtschafts-, sondern auch eine Gesellschaftsgruppe zu sein. Auch wir bleiben von diesen Polarisierungen nicht unbe-



Im Gespräch: ZDH-Präsident Jörg Dittrich (M.) mit Stefan Buhren, Chefredakteur Deutsches Handwerksblatt, und Irmke Frömling, Chefredakteurin Norddeutsches Handwerk

rührt und sollten als Handwerksorganisation einen konstruktiven Beitrag als handelnder Akteur leisten. Wir können positives Wissen und Erfahrungen der Handwerksfamilie einbringen.

Haben Sie ein Beispiel?

» **Dittrich:** Nehmen Sie das sogenannte Heizungsgesetz. Der erste Entwurf war so schlecht, dass er massiv verändert wurde. Aber diese Änderungen am Ursprungsentwurf sind bei vielen Menschen gar nicht angekommen. Bei denen hat sich festgesetzt, dass überfordernde finanzielle Belastungen und womöglich ein Heizungstausch auf sie zukommt. Das hat die Fronten verhärtet. Hängen geblieben ist der Eindruck, dass Politik ökologische Ziele auf Biegen und Brechen umzusetzen beabsichtigt – ohne Kompromiss, koste es, was es wolle. Doch nach meinem Verständnis müssen Ökologie und Ökonomie zusammen gedacht werden: Wir müssen aufpassen, dass wir Menschen ökonomisch nicht überfordern und Lösungswege finden, die nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch und sozial zusammenpassen.

Neben Bürokratie ist der Fachkräftemangel das größte Problem im Handwerk. Der Leiter des Berufsbildungsinstituts, Hubert Esser, spricht von der Fachkräftekatastrophe ...

» **Dittrich:** ... was mir zu pessimistisch klingt. Das hört sich so an, als wenn es über uns hereinbricht und wir bereits kapitulieren, statt zu handeln. Es darf nicht so weit kommen. Aber Tatsache ist, dass die Studierendenzahlen in den letzten zehn Jahren explodiert sind, während immer weniger junge Menschen in die berufliche Bildung gingen. Die aktuellen Bildungsströme gehen an den Bedürfnissen von Gesellschaft und Wirtschaft vorbei, da gibt es Fehlentwicklungen: Zu viele Menschen studie-

ren, haben vielleicht später schlechtere berufliche Chancen. Auf der anderen Seite machen zu wenig Menschen eine Berufsausbildung, um zum Beispiel eine Wärmepumpe oder Solarpaneele zu installieren oder die Elektronik für ein Smart Home einbauen zu können. Überall setzt sich Politik Ziele: 500.000 Wärmepumpen, 400.000 Wohnungen und andere, aber bei der Anzahl an Auszubildenden scheuen wir die nötigen Entscheidungen, obwohl wir wissen, wie viele Fachkräfte uns fehlen werden, wenn wir nicht gegensteuern.

In Sachen Berufsbilder gibt es die unterschiedlichsten Vorschläge, von Modul-ausbildungen, verkürzten Ausbildungen und sogar aus der Industrie für die Klimagewerke. Wird die Industrie mit ihren Konzeptvorschlägen in der Politik eher gehört?

» **Dittrich:** Die Gefahr ist latent gegeben, aber Druck war schon immer Ansporn für das Handwerk. Wir haben eine starke Organisation und können uns mit konkreten Vorschlägen Gehör verschaffen. Generell habe ich höchstes Misstrauen, wenn eine Firma als Marktteilnehmerin meint zu wissen, was geschult werden muss. Gern kann sie das mit den Sozialpartnern diskutieren, aber im Rahmen des bewährten dualen Ausbildungssystems, was uns stark gemacht hat. Das heißt, es kann nicht um Zertifizierung gehen, sondern Qualifizierung muss weiter die Richtschnur sein, und zwar eine, die die Fachkräfte und Meister im Fokus hat.

Ein Beispiel sind die Solarteure, die nur ein Zertifikat erhalten ...

» **Dittrich:** ... und die Fehler, die sie jetzt bei der Montage und Installation machen, werden irgendwann dem Handwerk zugerechnet. Dass diese Fehler Menschen ohne Qualifikation verursacht haben,

wird dann niemanden interessieren. Dem müssen wir vorbeugen, diese absehbaren Fehlentwicklungen aufzeigen, aber auch als Handwerksorganisation darauf reagieren mit entsprechenden Angeboten.

Wie ist es denn speziell um die Berufsbildungsstätten des Handwerks bestellt, sind diese modern genug, um für junge Menschen attraktiv zu sein?

» **Dittrich:** Die Berufsbildungsstätten haben einen enormen Investitionsbedarf: Wir beziffern den für die kommenden Jahre auf mehr als eine Milliarde Euro. Dies ist so im Bundeshaushalt bei Weitem nicht berücksichtigt. Im Gegenteil kämpfen wir gerade dafür, dass kurzfristig für alle notwendigen Modernisierungen und Neubauten die Mittel aufgestockt werden.

Mittelfristig setzen wir alles daran, dass ein stabiler und verlässlicher Finanzrahmen geschaffen wird, der auskömmlich ist und uns Planungssicherheit gibt, um attraktive Lehr- und Lernorte für die berufliche Bildung im Handwerk zu schaffen und zu erhalten. Das ist mit den in der Vergangenheit eingestellten Zuschüssen nicht mehr möglich, unter anderem auch, weil die baulichen Anforderungen und die Baupreise stark gestiegen sind. Und wir müssen dafür kämpfen, dass die Mittel für die ÜLU im Zuge der aktuellen Haushaltsberatungen nicht gekürzt werden, und da geht es um eher geringe Millionenbeträge. Hier schließt sich wieder der Kreis: Die berufliche Bildung ist in keiner Weise ausreichend finanziert. Es kann nicht sein, dass die Politik glaubt, dass sich die Handwerksbetriebe alleine um die berufliche Bildung kümmern müssen. Das umso weniger, als es darum geht, die Fachkräfte zu sichern, die die Gesellschaft für die Umsetzung politischer Zielsetzung so dringend braucht.

Kann die Digitalisierung den Fachkräftemangel im Handwerk noch stärker kompensieren?

» **Dittrich:** Da gibt es sicherlich ein großes Potenzial, vor allem wenn es darum geht, körperlich besonders schwere oder aber monotone Arbeitsschritte zu übernehmen. Wir müssen Vorarbeiten stärker automatisieren. Da stellt sich mir die Frage: Wie kann man das auf die Baustelle transferieren? Die Ideen müssen aus dem Handwerk kommen, die kann weder die Industrie noch die Wissenschaft liefern. Je preiswerter diese Technologien und je höher die Löhne werden, desto mehr Digitalisierung lässt sich vorantreiben. So könnte ein treppengängiger Roboter Fliesen für eine Badsanierung in den vierten Stock tragen. Ein anderes Beispiel ist der 3D-Druck für einzelne Bauteile. Wir kaufen nur noch die Druckvorlage, drucken das Bauteil vor Ort im Fahrzeug aus und bauen es direkt auf der Baustelle ein.

Das wäre ein digitales Geschäftsmodell.

» **Dittrich:** Natürlich, weil das Logistik, Zeit und damit Personal sowie Kosten spart. Aber dann kommt wieder die Bürokratie ins Spiel. Solche Projekte scheitern derzeit noch am CE-Prüfzeichen. Daher muss die Frage erlaubt sein, ob das auch wirklich zum Beispiel für jeden Rohrbogen erforderlich ist.

(Die Fragen stellten Stefan Buhren und Irmke Frömling)

„
Qualifizierung muss weiter die Richtschnur sein, und zwar eine, die Fachkräfte und Meister im Fokus hat.“

Jörg Dittrich,
ZDH-Präsident

- Ängste verstehen, greifbar machen und bewältigen
- Mit vielen Strategien und Techniken, um angstfrei durchs (Berufs-)Leben zu gehen und in stressigen Situationen gelassen zu bleiben

Angst? Von wegen!



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



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



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

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

humboldt
...bringt es auf den Punkt.

business.ewe.de/it-security

Webinar-Reihe:
**Robuste IT-Netze für
nachhaltige Sicherheit**

Jetzt anmelden:



Machen Sie Ihren Betrieb dicht. Für Phishing-Versuche.

Wenn Sie mit Ihrem Unternehmen langfristig erfolgreich sein möchten, sollten Sie ungebetenen Gästen konsequent den Zutritt verwehren. Vertrauen Sie deshalb bei der Abwehr von Phishing-Versuchen auf echte Profis: mit der langjährigen Erfahrung und den umfassenden IT-Sicherheitslösungen von EWE.

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

EWE

Staubwischen unter „Aktuelles“

Die wohl staubanfälligste Ecke auf Handwerker-Websites ist die Rubrik „Aktuelles“. Was tun? Hier finden Sie drei wirkungsvolle Lösungen.

Viele Handwerksbetriebe haben in den vergangenen zehn Jahren ihre Website erneuert. Eine Rubrik „Aktuelles“ durfte da selten fehlen. Und natürlich war die Motivation hoch, diese Rubrik regelmäßig mit Inhalten zu füllen.

Doch meist siegt der Arbeitsalltag über die Vorsätze und schon häufen sich die Jahre, in denen kein aktueller Beitrag mehr im Aktuellen veröffentlicht wurde. Und die letzten Beiträge, die nun in der Rubrik auf interessierte Leser warten, haben inzwischen so viel digitalen Staub angesetzt, dass sie eigentlich unter „Vergangenes“ geführt werden müssten.

Streichen oder automatisieren

Was können Betriebe dagegen tun? Aus unserer Sicht haben Betroffene drei Handlungsoptionen, die mitunter schnell und einfach umzusetzen sind. Ihre Gemeinsamkeit: Sie sind besser, als die Rubrik „Aktuelles“ weiter verstauben zu lassen.

1. Streichen Sie die Rubrik ersatzlos: Sie haben nicht ständig etwas Brandaktuelles zu berichten? Das ist keine Schande! Denn Sie führen ein Handwerksunternehmen und keine Event-Agentur. Kunden beauftragen Sie für Ihre Leistungen – aussagekräftige Referenzen sind denen wichtiger als Hausmitteilungen des Betriebs. Also weg mit der Rubrik!

2. Automatisieren Sie die Rubrik mit Social Media: Bei Ihnen brummt der Bär auf Facebook, Instagram oder einer anderen Social-Media-Plattform, nur für „Aktuelles“ fehlen Ihnen Zeit und



Was tun mit der Rubrik „Aktuelles“? Eine kleine Putzeinlage tut der Website gut.

Ideen? Dann nutzen Sie einfach Ihren Social-Media-Auftritt, um die Rubrik aktuell zu halten.

Beispiel: Facebook selbst bietet ein sogenanntes Page-Plugin. Mit dem kann man seine öffentliche Facebook-Seite direkt auf der eigenen Website einbetten. Wer es eleganter haben und nur einen Beitrags-Feed einbetten will, der sich automatisch aktualisiert, kann zum Beispiel nach Drittanbieter-Software suchen. Elfsight zum Beispiel bietet dazu etwas an – und ist bis 200 Views im Monat kostenlos. Auch für Instagram gibt es verschiedene Angebote. Nutzer von Wordpress-Seiten können beispielsweise das Plugin-In Social Feed Gallery nutzen, um ihren Instagram-Feed in die Website einfließen zu lassen.

Neustart wagen

3. Einen neuen Anlauf starten: Natürlich können Sie auch einen Plan aufstellen, um künftig

Beiträge in der Rubrik „Aktuelles“, die älter als drei Jahre sind, können Sie löschen.

regelmäßiger zu posten – vielleicht gelingt es dieses Mal. Mit einem kleinen Beitrag im Quartal oder halbjährlich zeigen Sie, dass bei Ihnen immer wieder etwas Berichtenswertes passiert. Überlegen Sie sich, welche Inhalte das sein können, und reservieren Sie sich dafür Termine in Ihrem Kalender. So verleihen Sie dem Vorhaben eine gewisse Verbindlichkeit.

Bestehende Beiträge in der Rubrik „Aktuelles“, die älter als drei Jahre sind, können Sie getrost löschen oder in einen „Archiv“-Bereich Ihrer Website verschieben.

DENNY GILLE

Haben Sie einen Weg gefunden, Kunden auf Ihrer Website immer etwas Aktuelles zu liefern? Erzählen Sie es uns: Schreiben Sie an gille@handwerk.com

Drei Fragen an ...

... Lilli Pauls (Foto), Leitung Personal und Marketing bei Fechner Stahl- und Metallbau in Nordenham.



Wie halten Sie Ihre Website aktuell?

» **Lilli Pauls:** Wir überprüfen regelmäßig die Inhalte und aktualisieren sie. Wir stellen neue Projekte vor, sofern das geht – da viele Projekte der Geheimhaltung unterliegen. Wir achten auch darauf, dass alle Kontaktinformationen auf dem neuesten Stand sind. Zudem legen wir besonderen Wert auf die Qualität unserer Arbeit: Über unsere Projekte finden Kunden auf der Website anschauliche Bilder und Beschreibungen. Damit wollen wir auch potenziellen Kunden zeigen, was wir leisten können. Dabei ist uns wichtig, dass wir als Familienunternehmen mit langer Historie gesehen werden.

Warum haben Sie sich für Teamfotos auf Ihrer Website entschieden?

» **Pauls:** Teamfotos auf unserer Website sind eine Möglichkeit, die menschliche Seite unseres Unternehmens zu zeigen. Sie ermöglichen es unseren Kunden, die Gesichter hinter den Projekten kennenzulernen, und schaffen Vertrauen. Ich finde, durch die Teamfotos sieht man sofort, dass ein guter Zusammenhalt besteht, bei so vielen lachenden Gesichtern. Durch die Porträtfotos unserer Ansprechpartner haben unsere Kunden und potenzielle Bewerber direkt eine persönliche Verbindung. Dies fördert eine transparente Kommunikation und erleichtert den ersten Kontakt. Wenn jemand auf unserer Website nach Kontaktinformationen sucht, erleichtern die Fotos das Identifizieren und Kennenlernen unserer Ansprechpartner.

Wie kommt die Strategie mit den Fotos bei Ihrem Team an?

» **Pauls:** Unser Team schätzt es, auf der Website präsentiert zu werden. Es stärkt das Teamgefühl und zeigt auch den Zusammenhalt bei der Arbeit. (JA)

So wird generative KI genutzt

Künstliche Intelligenz verändert das Arbeitsleben: Wofür nutzen Beschäftigte KI-Tools und welche Vorteile bringen sie? Diese Studie liefert Antworten.

Neue Texte aus schon bestehendem Datenmaterial schaffen – generative KI-Tools wie ChatGPT und Bard machen genau das möglich. Wofür sie im Arbeitsalltag bereits genutzt werden, hat das Portal Capterra im Rahmen einer Studie ermittelt. Befragt wurden dafür 517 Beschäftigte aus Deutschland, die generative KI mindestens ein paar Mal im Monat für ihre Arbeit nutzen.

Ergebnis: Die meisten verwenden die Technologie für die Texterstellung (47 Prozent) und Textbearbeitung (44 Prozent). Ebenfalls beliebt sind Übersetzungen (36 Prozent), Analytik und Berichterstellung (33 Prozent) sowie das Programmieren per KI (31 Prozent).

Die Studienmacher haben die Nutzer zudem gefragt, welche Tools sie verwenden. Auf Platz 1 landete ChatGPT. Auf Platz 2 folgt DeepMind's Alpha Code (29 Prozent), das ist eine KI zum Programmieren. Rang 3 geht an die Open-Source-Lösung Stable Diffusion (20 Prozent), mit der Bilder generiert werden können.

Die Initiative für die KI-Nutzung am Arbeitsplatz geht meist von den Mitarbeitenden aus. Das sagten

zumindest 57 Prozent der Befragten. 39 Prozent gaben an, dass das Führungsteam eine Richtlinie zur Nutzung eingeführt habe.

Aus Sicht der Mitarbeitenden hat die KI-Nutzung am Arbeitsplatz klare Vorteile: Knapp 90 Prozent gaben an, dass sich die Produktivität dadurch erhöht. Lediglich 1 Prozent der Befragten kritisierte, dass KI die Produktivität negativ beeinflusst. (AML)



Unterstützung vom Chatbot: Bei der Texterstellung und Textbearbeitung lassen sich Arbeitnehmer gerne von ChatGPT helfen.

Hetze gegen den Chef: Kündigung möglich?

Wie privat ist der Austausch von Mitarbeitenden in einer Whatsapp-Chatgruppe? Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage jetzt mit einem Grundsatzurteil beantwortet.

Der Fall: Sieben Kollegen, die auch befreundet sind, tauschen sich regelmäßig über Privates und Berufliches in einer Whatsapp-Gruppe aus. Ein Gruppenmitglied äußert sich im Chat „in beleidigender und menschenverachtender Weise über Vorgesetzte und Arbeitskollegen“.

Der Arbeitgeber erfährt davon und stellt dem Mann die fristlose Kündigung aus. Daraufhin geht der Mitarbeiter gegen seinen Rausschmiss vor. Sowohl vor dem Arbeitsgericht Hannover als auch vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat er zunächst Erfolg. Doch der Arbeitgeber legt Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ein.

Das Urteil: Wer wegen beleidigender, rassistischer oder sexistischer Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen in einer privaten Chatgruppe

eine außerordentliche Kündigung erhält, könne sich nur im Ausnahmefall auf Vertraulichkeit berufen. Das stellten die Erfurter Richter mit einem Grundsatzurteil klar.

Ob Mitglieder einer Chatgruppe Vertraulichkeit erwarten können, hänge grundsätzlich von drei Dingen ab:

- dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten,
- der Größe der Chatgruppe und
- der personellen Zusammensetzung der Gruppe.

Und was gilt, wenn es im Chat vor allem um beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige geht? Dann müssen Arbeitnehmer laut BAG begründen, warum sie „berechtigt erwarten“ konnten, dass der Inhalt von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben werde.



Privater Chat mit Kollegen bei Whatsapp: Laut Bundesarbeitsgericht ist die Kommunikation nicht immer vertraulich.

Das Bundesarbeitsgericht verwies den Fall zurück an das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen. Das muss jetzt prüfen, ob der Angestellte angesichts des Chatverlaufs und der Zusammensetzung der Gruppe Vertraulichkeit erwarten durfte. (AML)

BAG: Urteil vom 24. August 2023, Az. 2 AZR 17/23

Wo endet die Meinungsfreiheit?

Wer in einer Online-Bewertung Behauptungen aufstellt, muss diese auch beweisen können, stellte jetzt ein Gericht klar.

Der Fall: Ein unzufriedener Kunde eines Umzugsunternehmens postete nach seinem Umzug eine schlechte Bewertung auf einem Online-Bewertungsportal: Von fünf möglichen Sternen vergab er nur einen. Im Bewertungstext schrieb er, dass ein Möbelstück beschädigt worden sei und sich die Firma



Nur ein Stern von fünf möglichen? Solange Kunden damit lediglich ihre Meinung äußern, müssen Unternehmen schlechte Bewertungen hinnehmen.

um seine Beschwerde nicht gekümmert habe. Der Unternehmer bestritt diese Vorwürfe, sah seinen Ruf geschädigt und klagte gegen die schlechte Bewertung.

Das Urteil: Das Landgericht Frankenthal entschied im Sinne des Unternehmers: Die negative Äußerung in dem Online-Bewertungsportal schade dem Inhaber des Umzugsunternehmens. Zwar dürfe der Kunde seine Meinung über das Umzugsunternehmen frei äußern. Eine Tatsachenbehauptung aber, in diesem Fall die Beschädigung des Möbelstücks, müsse das Unternehmen nicht ohne Weiteres hinnehmen. Der Kunde müsse sie im Streitfall beweisen können. Dies war dem Mann nach Ansicht des Gerichts nicht gelungen, sodass die Richter die Löschung dieser Behauptung anordneten. (KW)

Landgericht Frankenthal: Urteil vom 22. Mai 2023, Az. 6 O 18/23

Überall Kundennähe schaffen

Handwerker bauen oft eine persönliche Beziehung zu Kunden auf. Nutzen Sie den Vorteil – zeigen Sie sich im Netz.

Eine große Stärke des Handwerks ist aus Kundensicht der persönliche Kontakt zum Betrieb, oft sogar direkt zum Chef. Hier ist der Kunde noch König; bei Fragen und Problemen gibt es einen Verantwortlichen, der sich kümmert – und keine Hotline mit Bandsache.

Umso seltsamer wirkt es manchmal, wenn beim Blick auf die Handwerker-Website gar keine menschliche Komponente sichtbar wird – stattdessen nur Fakten, Leistungen, Referenzen. Mitunter muss man sich ins Impressum vorknien, um wenigstens den Namen des Geschäftsführers zu erfahren. Viel schöner wäre es doch, wenn der Chef – idealerweise mit Bild und

Qualifikation – gut sichtbar auf der Startseite die Interessenten willkommen heißt.

Richtig sympathisch wird es, wenn das Unternehmen sein ganzes Team



Gibt der Handwerksleistung ein Gesicht: Mit Fotos von Chef und Team schaffen Handwerker auf der Website Nähe zum Kunden.

mit guten Fotos, Namen und ein paar Zusatzinfos vorstellt. Das erzeugt beim Kunden sogar mehr persönlichen Bezug als die oft liebevoll verfassten „Über uns“-Texte eines Unternehmens.

Doch wie kann so eine Teamvorstellung zum Beispiel aussehen? Wir haben Ihnen hier drei Beispiele zu Handwerker-Websites angehängt, bei denen die Teamvorstellung aus unserer Sicht ziemlich gut gelungen ist:

- www.j-packmohr.de/team
- www.zimmerei-nordmann.de/ueberuns
- www.jordan24.de/unternehmen/team (DEG)



Ist KI nur ein Hilfsmittel oder nimmt es Mitarbeitenden ihre Arbeit ab? Das müssen Handwerksbetriebe unbedingt regeln, rät ein Rechtsanwalt.

Foto: Alexander Limbach - stock.adobe.com

digitale Systeme ein, das ist ein Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Das können Sie umgehen, indem Sie Namen und Bezeichnungen anonymisieren.

- Geben Sie keine Firmeninterna preis. Wenn diese bei der Konkurrenz landen, schaden Sie sich selbst.
- Details über Produkte und Maschinen von Lieferanten und Kunden sind ebenfalls nicht zu nennen. Das könne Rechte Dritter verletzen und damit könne gegen das Urheberrecht verstoßen werden.
- Vorsicht beim Recruiting: Verlassen Sie sich nicht allein auf KI-gestützte Systeme bei der Mitarbeitersuche. Es komme häufiger vor, dass damit gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen werde – zum Beispiel, weil die KI die Stellenausschreibung nicht diskriminierungsfrei formuliert. Und das schade der Arbeitgebermarke beispielsweise in den sozialen Netzwerken. Zudem könne das teuer werden.

KI einfach nutzen?

Einfache Mails oder komplexe Schreiben – beides lässt sich schnell per KI erstellen. Doch was ist im Betrieb erlaubt? Fest steht: Es sollte unbedingt Regeln für die KI-Nutzung geben.

Eine E-Mail an einen Lieferanten oder ein Angebot an einen Kunden: Das Verfassen solcher Schreiben braucht Zeit. Mithilfe einer künstlichen Intelligenz (KI) geht es mit Sicherheit schneller – doch beachtet die KI auch die Standards Ihres Betriebs?

KI-Nutzung ist arbeitsrechtlich noch nicht geklärt

„Rechtlich geregelt ist die Nutzung von KI-Tools im Arbeitsverhältnis bislang nicht“, sagt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Berlin*. Das bedeutet aber nicht, dass Betriebe sich deshalb entspannt zurücklehnen könnten – im Gegenteil.

Wie Arbeitgeber das Thema KI-Nutzung sehen, hänge auch davon ab, was sie unter der Erbringung einer Arbeitsleistung in Zusammenhang mit einer KI verstehen. „Sind KI-Tools nur eine Hilfestellung für

Mitarbeitende, stellt der Betrieb sie zur Verfügung und darf sie jeder nutzen?“ All das spiele rechtlich eine Rolle.

Beispiel 1: Wenn ein Mitarbeitender sich einen Text von ChatGPT erstellen lässt, ihn übernimmt und als seine Arbeit ausgibt, kommt er in einen Konflikt mit § 613 des BGB. Der Paragraf besagt, dass Arbeitnehmer verpflichtet sind, ihre Dienstleistung höchstpersönlich zu erfüllen. Übernehmen sie einfach Werke der KI, ist das nicht mehr der Fall.

Beispiel 2: Eine KI wirkt bei der Erstellung eines Dokuments mit. Der zuständige Mitarbeitende prüft das Ergebnis der KI, überarbeitet das Dokument so, dass es im Namen des Betriebs an den Kunden oder Lieferanten verschickt werden kann. In dem Fall dient die KI als Unterstützung wie beispielsweise eine Datenbank oder ein Nachschlagewerk. Einen Konflikt wie in Beispiel 1 gibt es nicht.



Sprechen Sie als Unternehmer das Thema KI-Nutzung auf jeden Fall an.

Peter Meyer,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

„Sprechen Sie als Unternehmer das Thema KI-Nutzung auf jeden Fall an und legen Sie fest, welche Tools im Arbeitsalltag in welchem Umfang verwendet werden dürfen“, rät Meyer. Betriebe sollten wissen, womit ihr Team Dokumente und Mailings erstellt und wie viel Zeit diese Tätigkeiten in Anspruch nehmen.

Gefahren lauern: Dafür braucht es Regeln

Problematisch werde es dann, wenn durch die Verwendung von künstlicher Intelligenz gegen geltende Datenschutzbestimmungen verstoßen wird. Dabei geht es dem Rechtsanwalt zufolge meistens um die Verletzung von Urheberrechten oder des Copyrights.

Betriebe, in denen KI-Tools genutzt werden dürfen, sollten vor allem auf diese Details achten, rät Meyer:

- Pflegen Sie keine personenbezogenen Daten wie Namen von Personen oder Unternehmen in

Bei Verstößen: Diese arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohen

Auch arbeitsrechtlich kann eine unerlaubte Nutzung von KI-Tools Folgen haben. Mitarbeitende seien verpflichtet, bestimmte Grundsätze einzuhalten. Beispielsweise haben sie eine Fürsorgepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber. Wenn Mitarbeitende dem Betrieb durch die unrechtmäßige Verwendung von künstlicher Intelligenz einen Schaden zufügen, sei der Betrieb in der Verantwortung. Das könne zum Beispiel dann passieren, wenn die Rechte Dritte durch Informationsweitergabe von Details aus Verträgen oder anderen Geschäftsgeheimnissen verletzt werden. Dafür haften im Zweifel der Betrieb.

Wer KI-Systeme nutzt und das nicht preisgibt, verstößt laut Arbeitsrechtler Meyer gegen diese Grundsätze. Je nachdem, wie schwer diese Grundsätze verletzt werden, könnten Arbeitgeber bei Verstößen Sanktionen aussprechen. „Es kann eine Kündigung ausgesprochen werden, wenn der Verstoß besonders schwerwiegend ist oder mehrfach trotz Abmahnung gegen Regeln verstoßen wird“, betont Peter Meyer.

MARTINA JAHN

* Der Rechtsanwalt ist auch Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV).



Warum Sie geschäftlich und privat auf die LzO vertrauen sollten?

Egal, ob bei der gewerblichen Finanzierung oder Ihrer privaten Geldanlage - wir sind immer für Sie nah. Mit individuellen Beratungsangeboten und passenden Lösungsansätzen. Weil's um mehr als Geld geht.



Mehr dazu unter
lzo.com/firmenkunden

Unsere Nähe bringt Sie weiter.

LzO
meine Sparkasse

Weil Sie von beiden Seiten gut beraten werden

Nachträglich Geld von Kunden fordern?



Mit Verhandlungsgeschick können Handwerker bei steigenden Preisen eine Lösung finden.

Foto: Gina Sanders - stock.adobe.com

Die Preise für Baumaterialien ziehen immer weiter an – teilweise während des laufenden Auftrags. Nachforderungen sind für Handwerker jedoch schwierig.

Die Preisentwicklung bei Baumaterialien kennt derzeit nur eine Richtung: Sie geht nach oben. Das kann für Handwerker schnell zum finanziellen Problem werden, wenn sie mit dem Kunden schon vor Monaten einen Vertrag geschlossen haben und jetzt das Material kaufen müssen. „Die höheren Einkaufspreise können Betriebe nur dann problemlos an die Kunden weitergeben, wenn der Vertrag das vorsieht“, sagt Giso Töpfer, Hauptgeschäftsführer des Baugewerbe-Verbandes Sachsen-Anhalt. Ist das nicht der Fall, müssen Handwerker zwar nicht zwingend auf den Mehrkosten sitzen bleiben – aber die Möglichkeiten sind beschränkt und hängen vor allem vom Verhandlungsgeschick ab.

Möglichkeit 1: Preisanpassung dank Stoffpreisgleitklauseln im Vertrag
Stark steigende oder fallende Preise bergen sowohl für Auftraggeber als auch für Auftragnehmer ein finanzielles Risiko. Mithilfe von sogenannten Stoffpreisgleitklauseln lässt sich dieses Risiko besser verteilen. Laut Töpfer enthalten allerdings nur wenige Verträge solche Klauseln. „In den meisten Fällen sind sie nicht praktikabel“, sagt der Jurist und nennt zwei Gründe:
1 Die Berechnung der Klauseln ist kompliziert, da man dafür eine komplexe mathematische Formel und verschiedene Indexwerte benötigt.
2 Außerdem müssen die Stoffpreisgleitklauseln einzelvertraglich individuell für jeden Baustoff vereinbart werden – am besten handschriftlich.

„Durch gute Kommunikation lässt sich vieles regeln.“
Giso Töpfer,
Baugewerbe-Verband Sachsen-Anhalt

Üblich seien Stoffpreisgleitklauseln daher nur bei größeren öffentlichen Bauprojekten des Bundes und der Länder, im gewerblichen Bereich hingegen kämen sie äußerst selten vor. In der aktuellen Situation dürften somit nur die wenigsten Baubetriebe von Stoffpreisgleitklauseln profitieren.

Möglichkeit 2: Vertragsanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage
Laut Giso Töpfer bietet das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) einen Rettungsanker für Betriebe, damit sie nicht auf den Mehrkosten sitzen bleiben. Gemäß § 313 BGB können sie eine Vertragsanpassung verlangen, wenn die Geschäftsgrundlage stark gestört ist und keine der Vertragsparteien dafür verantwortlich ist.

„Betriebe, die wegen der aktuellen Preissteigerungen von dieser Regelung Gebrauch machen wollen, müssen den Vertrag mit ihrem Auftraggeber neu aushandeln“, erläutert der Jurist. Seiner Einschätzung nach lohnt sich das für Handwerker aber nur bei größeren Bauprojekten. Gelingt die Vertragsanpassung nicht, ist gemäß § 313 BGB der Rücktritt vom Vertrag möglich. Doch Töpfer zufolge dürften die Kunden in der Regel kein Interesse an einem Vertragsende haben. Dafür nennt er folgende Gründe:
1 Nach dem Rücktritt müssten sie sich einen neuen Betrieb für die Umsetzung des Bauvorhabens suchen. Wegen der langen Vorlaufzeiten und des Fachkräftemangels im Handwerk dürfte das jedoch eine Herausforderung sein.
2 Außerdem müssten die Kunden mit dem neuen Betrieb einen neuen Vertrag aushandeln. Angesichts der Preisentwicklung dürften die Kosten dadurch deutlich steigen.

Und was bedeutet das für Betriebe? „Sie haben auch ohne Vertragsanpassung Chancen, eine finanzielle Lösung mit den Kunden zu finden“, sagt der Jurist.

Möglichkeit 3: Gemeinsam mit dem Kunden eine Lösung suchen
Töpfer rät Handwerkern, auf die Kunden zuzugehen und im Gespräch eine Lösung zu finden, mit der beide Seiten leben können: „Durch gute Kommunikation lässt sich vieles regeln“, betont er.
Dieser Ansicht ist auch Florian Becker, Hauptgeschäftsführer des Bauherren-Schutzbunds. Die steigenden Materialpreise brächten für Verbraucher wie auch für Handwerksbetriebe finanzielle Probleme mit sich. „In der aktuellen Situation ist es deshalb wichtig, dass sich beide Seiten detailliert austauschen und konstruktiv zusammenarbeiten“, meint Becker. Er spricht sich allerdings klar gegen einseitige Nachforderungen von Handwerkern aus, die allein zu Lasten der Verbraucher gehen. „Wenn erhebliche Mehrkosten beim Bau entstehen, muss man aber darüber reden und gemeinsam eine Lösung für das Problem finden“, sagt Becker.
Giso Töpfer hat noch einen Tipp für Handwerker: „Machen Sie sich bewusst, dass Verbraucher in der Regel nur einmal in ihrem Leben bauen und deshalb oft kein Gespür für Preise haben.“ Handwerkern empfiehlt er deshalb, genügend Zeit für die Kommunikation einzuplanen und Kunden die Preissteigerungen zu erläutern. ANNA-MAJA LEUPOLD

Wenn Mitarbeiter innerlich kündigen

Wer nur noch Dienst nach Vorschrift leistet, hilft Ihrem Betrieb nicht weiter. Wie Sie eine innere Kündigung erkennen und gegensteuern, zeigt eine aktuelle Studie.

Wenn wichtige Mitarbeitende innerlich kündigen, hat das böse Folgen für Ihr Unternehmen: Statt zu schauen, was besser gemacht werden kann, ziehen sich früher engagierte Fachkräfte zurück, erledigen nur das Nötigste. Sie beschweren sich viel, ohne konstruktive Kritik zu äußern.
Die Gefahr: Dieses Verhalten strahlt auf das Team aus und kann die Stimmung zum Kippen bringen.
Laut einer aktuellen Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (Iga) weisen drei Verhaltensweisen auf eine innere Kündigung von Mitarbeitenden hin:
1 Der Mitarbeitende wirkt lustlos, unmotiviert und resigniert. Er

äußert Sätze wie: „Das Projekt wird sowieso scheitern.“
2 Der Mitarbeitende distanziert sich vom Betrieb, kommt nicht mehr zu Firmenfeiern oder vermeidet das gemeinsame Essen.
3 Die Anzahl der Krankentage des Mitarbeitenden steigt.
Die Gründe für eine innere Kündigung liegen im Betrieb, so die Studie. Die Erwartungen einer engagierten Fachkraft an ihre Aufgaben, den Chef oder den Betrieb seien immer wieder enttäuscht worden.
Die gute Nachricht: Wenn die Gründe im Betrieb liegen, können Sie

gegensteuern. Die Studie nennt dazu mögliche Maßnahmen.
• Ergründen Sie mit dem Mitarbeitenden in einem gut vorbereiteten Gespräch die Ursachen für das veränderte Verhalten.
• Vereinbaren Sie Maßnahmen, die den Mitarbeitenden motivieren, zum Beispiel eine Weiterbildung.
• Treffen Sie gleichzeitig klare Regelungen über Arbeitsaufgaben, Leistung und das Verhalten im Betrieb.
• Sichern Sie dem Mitarbeitenden Ihre Unterstützung zu und halten Sie engen Kontakt. (KW)

Handy während der Fahrt umlagern?

Das Handy in der Hand halten, während man im Auto per Freisprecheinrichtung telefoniert: Ob das gegen die StVO verstößt, musste ein Gericht klären.

Der Fall: Der Fahrer eines Wagens wird vom Amtsgericht Villingen-Schwenningen zu einer Geldbuße von 250 Euro verurteilt. Der Grund: Er habe während des Autofahrens über eine Freisprecheinrichtung telefoniert und dabei das Handy in der linken Hand gehalten. Das Argument des Mannes, er habe das Handy nur für eine Umlagerung in die Hand genommen und in dieser Zeit seinen Gesprächspartner gebeten, das Telefonat zu unterbrechen, sieht das Amtsgericht als rechtlich unerheblich an. Der Mann legt Widerspruch ein, der Fall landet beim Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe.
Der Beschluss: Richter entscheiden zugunsten des Fahrers. Allein durch das Aufnehmen oder Halten eines elektronischen Geräts während der Fahrt, das der Kommunikation, Organisation oder Information dient, begehe der Kraftfahrer keinen Verstoß gegen § 23 Abs. 1a der Straßenverkehrsordnung (StVO).



Foto: jantira - stock.adobe.com

Die Richter sahen im reinen Aufnehmen oder Halten des Handys keinen Zusammenhang mit einer Nutzung des Geräts. Ob während des „Umlagerens“ des Geräts das Telefonat per Freisprecheinrichtung pausiert oder fortgeführt wurde, wirkte sich nicht auf die Entscheidung aus, betonten die Richter. (JA)

OLG Karlsruhe: Beschluss vom 18. April 2023, Az. 1 ORbS 33 Ss 151/23

BEREIT FÜR JEDEN TAG - DER NEUE FUSO CANTER 7,5T.

Der neue FUSO Canter 7,5 t ist Ihr Spezialist für die schweren Jobs. 5 t Fahrgestelltragfähigkeit und 3,5 t Anhängelast, kombiniert mit extrem leichter Bauweise und hoher Variabilität, machen ihn zum Kraftsportler im Körper eines Zehnkämpfers. Jetzt informieren bei Ihrem FUSO Partner OsnaTruck Nutzfahrzeugservice GmbH.

OsnaTruck.
Nutzfahrzeugservice

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

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

Ankäufe

MSH Suchen ständig gebrauchte **SCHREINEREIMASCHINEN** auch komplette Betriebsauflösungen
MSH-nrw GmbH · Tel. 02306 941485
info@msh-nrw.de · www.msh-nrw.de

Verkäufe

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

Werkzeuge und Maschinen gebrauchte, preisgünstig abzugeben
Tel. 05521 5703 · info@malerweber.com

Mediadaten

und aktuelle Infos finden Sie unter www.handwerk.com

Hallenbau

HALLEN für das Handwerk

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

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

www.handwerk.com

Visionen brauchen Planung mit Stahl!

JANNECK
Stahlhallen & Stahlbau

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

Mehr als 500 Betriebe haben 2022 mit uns Mitarbeiter gefunden!

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

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

handwerk.com schlütersche

Anzeigenschluss
für die nächste Ausgabe 11 vom 17.11. 2023 ist am 26.10.2023

„Zwei bis drei Stunden sparen“

Mit digitaler Messtechnik und passender Software gewinnt Florian Wahmes beim Aufmaß Zeit. Und er vermeidet auch Fehler und kann Zusatzwünsche erfüllen.

Weit ist der Weg zum papierlosen Büro. Malermeister Florian Wahmes geht ihn konsequent. Vor zehn Jahren gegründet, digitalisiert der 37-Jährige sein neunköpfiges Unternehmen im niedersächsischen in Klein Berßen schrittweise durch. „Bereits bei Betriebsgründung haben wir unsere Branchensoftware eingeführt, mit Inkrafttreten der GoBD um ein Modul zur Archivierung von GoBD-relevanten Dateien und Dokumenten erweitert, später um ein Dokumentenmanagementmodul ergänzt und dieses Jahr einen digitalen Stundenzettel eingeführt“, berichtet der Malermeister. Auch seine Aufmäße hat der Unternehmer vor einem halben Jahr komplett digitalisiert: „Von der Messtechnik mit einem Laserdistanzmessgerät bis zur Übertragung und Verarbeitung der Daten in unserer neuen Aufmaßsoftware auf dem Tablet ist der Prozess jetzt komplett digital.“

Der Weg zum digitalen Aufmaß

Bei der Aufmaß-Erstellung zeichnet Wahmes zunächst den Grundriss durch Setzen von Messpunkten, die die Innen- und Außenecken des Raumes darstellen. Als Nächstes wird eine einzelne Wand in der Software angewählt, dann wird sie per Laserdistanzmessgerät vermessen und der Wert automatisch per Bluetooth übertragen. „Oft muss man nur ein paar Wände ausmessen und das Programm bestimmt daraus die Maße der anderen. Bei sehr verwinkelten Räumen kann ich auch die einzelnen Winkel anpassen“, erklärt der Malermeister. Ähnlich verfährt Wahmes beim Anlegen von Fenstern und Türen: Baukörper einfügen, nächste zu messende Strecke auswählen, messen, fertig.

Welche Vorteile sieht er im digitalen Aufmaß? „Wenn man den Dreh mit der Technik raus hat, sind verwinkelte Räume, Treppenhäuser oder Dachschrägen kein Problem mehr“, sagt Wahmes. Digital sei er einfach schneller. „Bei komplexen Aufträgen kann das schon mal zwei bis drei Stunden sparen.“ Und da die Technik Mess- und Übertragungsfehler praktisch vermeide, vermeide er auch effektiv, versehentlich fehlerhafte Mengen zu bestellen.

„Ich digitalisiere den ganzen Raum“

Ursprünglich hat der Unternehmer die Technik angeschafft, um komplexere Aufträge mit umfangreichen Aufmaßen effektiv planen zu können. Inzwischen nutzt er sie aber auch für einzelne Räumlichkeiten; Privatkunden mit gehobenen Ansprüchen sind das größte Geschäftsfeld des Unternehmens. „Im Prinzip digitalisiere ich den ganzen Raum, inklusive der Details aller Teilwandflächen“, sagt Wahmes. Das hat Vorteile, wenn der Kunde abweichend von der ursprünglichen Vereinbarung neue Ideen realisiert haben will.

Beispiel: An einer Wand will er zwischen zwei Fenstern eine Mustertapete haben. Die kann der Malermeister problemlos in die Planung aufnehmen, weil er die Abstände zwischen den Fenstern bereits kennt. „Vor Einführung der Aufmaßsoftware war es erforderlich, dass ich nochmals vor Ort das Maß der betroffenen Fläche nehme, da lediglich das gesamte Raummaß vorlag.“

Weiteres Beispiel: „Sucht sich ein Kunde eine acht Zentimeter hohe Sockelleiste aus, passt die Software automatisch die Höhe der noch zu bearbeitenden Wandfläche an“, sagt Wahmes. Bei der Planung der zu bearbeitenden Fläche könne er sich Dinge wie Fenster oder Laibung einfach herausrechnen lassen. „So bekomme ich ein sehr gutes Aufmaß, nach dem ich auch direkt abrechnen

Kostenloses E-Learning zum digitalen Aufmaß

Was können digitale Aufmäße und 3D-Scans im Handwerk leisten? Diese Seite gibt Antworten.

Sie wollen mehr über die Möglichkeiten von digitalen Aufmaßen und 3D-Scans erfahren? Das „Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk“ hat dazu eine Themenseite und einen E-Learning-Kurs erstellt. Der kostenfreie E-Learning-Kurs soll vermitteln, welche Vorteile das digitale Aufmaß im Handwerk bietet und welche Geräte und Methoden sich für welche Anwendungsfälle eignen. Der Kurs eigne sich sowohl für Anfänger als auch für Fortgeschrittene. Man könne ihn im eigenen Tempo durcharbeiten. Zu den Themen des Kurses zählen folgende Inhalte:

- Einführung in die 3D-Welt
- Physikalische Objekte und deren Dimensionen im Raum
- Erstellen von 3D-Modellen
- Vorteile von digitalem Aufmaß
- Vermessung mit Punktwolken
- 3D-Scanverfahren
- Auswahl des richtigen Scanners
- Beispiele aus dem Dachdecker- und Tischler-Handwerk.

Ergänzend erfahren Nutzer auf der Themenseite in Videos, Podcasts und Anwendungsbeispielen mehr über digitale Aufmäße und 3D-Scans. (PEG)

Zur Themenseite geht es über diesen Link: svg.to/digimas

”

Wenn man den Dreh mit der Technik raus hat, sind verwinkelte Räume, Treppenhäuser oder Dachschrägen kein Problem mehr.

Florian Wahmes,
Malermeister



Florian Wahmes nutzt die Vorteile von Lasermessgerät und Aufmaßsoftware.

kann“, sagt Wahmes. Das spare Arbeiten, die er früher im Grunde doppelt gemacht hat.

Aufmaßsoftware: Eine Woche Einarbeitung

Etwa eine Woche habe es gedauert, bis der Malermeister mit der Aufmaßsoftware und ihren umfangreichen Funktionen vertraut war. „Die Umstellung ist erstmal sehr gewöhnungsbedürftig, aber es lohnt sich schnell“, sagt Wahmes. Voraussetzung sei allerdings auch eine gute Software mit gutem Support, insbesondere in der Anfangsphase. „Das kann den Einarbeitungsprozess deutlich beschleunigen“, erklärt der Unternehmer.

Wie sieht der nächste Digitalisierungsschritt des Betriebs aus? „Wir wollen unsere Lagerkapazitäten vergrößern und stehen momentan kurz vor Baubeginn“, sagt Florian Wahmes. Mit der Vergrößerung des Lagers will er seine Branchensoftware um das Modul Materialwirtschaft erweitern. Das soll ihm eine projektbezogene Materialerfassung ermöglichen: das Erfassen von Lagerein- und -ausgängen, Vergleichen von Einkaufspreisen sowie das Aufgeben von Bestellungen. „Wir erhalten so eine optimale Übersicht über den Materialfluss und werden Arbeitsprozesse noch besser steuern können“, prognostiziert der Unternehmer.

DENNY GILLE



Du brauchst mehr als eine Website

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



Werde online gefunden



Präsentiere dich und dein Unternehmen



Kommuniziere mit deinen Zielgruppen

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



Powered by **schlütersche**



Leiterunfälle gehören zu den häufigsten Arbeitsunfällen auf der Baustelle.

Foto: Carlos Santa Maria - stock.adobe.com

automatisch erledigt wird.“ Er vergleicht die Situation mit Autofahren: „Oft genug konzentrieren wir uns nicht so auf den Verkehr, weil wir die Aufgabe Autofahren so routiniert erledigen, dass wir unseren Fokus woanders haben.“

Oder die Mitarbeitenden sind so konzentriert auf ihre Arbeit, dass sie alles andere ausblenden. „Dann verstellt man die Leiter eben nicht, weil das ja die Arbeit unterbrechen würde“, beschreibt Muro das Problem. Böser Wille stecke in keinem der Fälle dahinter, ist der Ingenieur überzeugt.

Warum Sie mit Meckern nichts erreichen

Ständiges Erinnern und Ermahnen führt beim Thema Arbeitssicherheit nicht zum Erfolg. Muro nennt dieses Vorgehen „die Polizeimethode“ – Kontrolle und Strafandrohung. „Sie funktioniert vielleicht kurzfristig, weil der Mitarbeiter keinen Ärger will. Sein Ziel ist aber, den Ärger zu vermeiden, nicht sein Verhalten zu ändern.“ Deshalb würden typischerweise, sobald der Chef wieder verschunden oder der Anraunzer verdaut ist, die Anweisungen erneut ignoriert. Auch Strafen hält Muro für wenig erfolgversprechend. „Im schlimmsten Fall führt das dazu, dass Unfälle vertuscht werden.“

Was wirklich gegen Sicherheitsmuffel hilft

„Wer Sicherheitsanweisungen dauerhaft durchsetzen will, muss seine Mitarbeiter positiv bestärken, statt sie für Fehler zu kritisieren“, lautet Muros Credo. Nur so könnten im Team Automatismen entstehen, die dafür sorgen, dass die wichtigen Regeln eingehalten werden.

„Natürlich dürfen Sie nicht ignorieren, wenn sich jemand neben dem Gastank eine Zigarette ansteckt. Aber betonen Sie das Positive am Verhalten Ihrer Mitarbeiter“, so Muro. Achten Sie also darauf, was Ihr Team beim Arbeitsschutz richtig macht und loben Sie Ihre Leute dafür. „Lob hört jeder gern“, betont der Ingenieur. „Deshalb werden sich Ihre Mitarbeiter anstrengen, damit sie wieder eins bekommen.“ Irgendwann wird das Team ganz automatisch Schutzbrillen aufsetzen und Leitern verrücken – weil es dieses Verhalten mit einem positiven Feedback verbindet.

Diese Methode erfordert Ausdauer und Aufmerksamkeit des Chefs, sei aber die einzige, die langfristige Erfolge hat. Gerade jüngere Mitarbeitende hätten zudem Probleme mit der „Polizeimethode“, sagt Muro: „Sie erwarten eine positiv verstärkende Führungskultur.“ Diese habe zudem noch Vorteile: „Die Stimmung ist gut und Ihre Mitarbeiter sind zufrieden.“ KATHARINA WOLF

Regeln? Welche Regeln?

Eigentlich wissen alle, dass man sich bei der Arbeit schützen muss. Doch Sicherheitshinweise werden von Mitarbeitenden gern ignoriert. Das kann für den Chef teuer werden.

Kann es wahr sein? Schon wieder hat der Mitarbeiter den Helm nicht aufgesetzt. Oder die Gesellin balanciert auf Zehenspitzen auf der Leiter, um noch eben schnell die letzte Ecke zu streichen. Dabei haben Sie nicht nur hundert, sondern gefühlt schon tausend Mal an die wichtigsten Sicherheitsregeln erinnert. Doch das rettet Sie im Zweifel nicht.

Darum haften Sie als Chef

Verunglückt einer Ihrer Mitarbeitenden, können Sie dafür haftbar gemacht werden. „Der Arbeitgeber ist in der Garantenstellung“, sagt Sicherheitsingenieur Donato Muro. „Garantenstellung“ ist ein Begriff aus dem Strafrecht. Wer die Garantenstellung hat, muss dafür einstehen, dass etwas – zum Beispiel

ein Arbeitsunfall – nicht eintritt. Wer diese Pflicht nicht erfüllt, kann sich wegen Unterlassens strafbar machen.

„Für Chefs bedeutet das, dass sie in der Haftung stehen, auch wenn kein Unfall geschieht“, betont Muro. „Es reicht, wenn die Berufsgenossenschaft bei einer Kontrolle eine gefährliche Situation entdeckt, während der Chef anwesend ist und untätig bleibt.“ Dann drohe mindestens ein Bußgeld, im schlimmsten Fall eine Anzeige wegen Unterlassens.

Wenn tatsächlich etwas passiert, kommen zu dem Schock über den Unfall die Haftung und ein Strafverfahren hinzu: „Die Berufsgenossenschaft wird versuchen, sich ihre Kosten beim Arbeitgeber wiederzuholen, und die Staatsanwaltschaft wird ein Verfahren einleiten“, sagt Muro.



Chefs stehen in der Haftung, auch wenn kein Unfall geschieht.

Donato Muro, Sicherheitsingenieur

Um zu beweisen, dass Sie als Arbeitgeber alles unternommen haben, um einen Unfall zu verhüten, müssen Sie mindestens drei Dinge vorlegen, so der Sicherheitsingenieur:

- die Gefährdungsbeurteilungen,
- die entsprechende Betriebsanweisung und
- den Nachweis für die regelmäßige Unterweisung des Mitarbeitenden zum Arbeitsschutz.

Warum Mitarbeitende die Sicherheit missachten

Natürlich wissen erfahrene Teammitglieder, warum sie Sicherheitsbrillen aufsetzen und Leitern optimal ausrichten müssen. „Aber genau diese Routine kann zum Problem werden“, sagt Muro. „Die Konzentration liegt dann nicht mehr bei der Aufgabe, die fast

Urlaub! Nur für den Fall ...

..., dass etwas passiert, macht eine Mutter ihr Testament. Sie stirbt später. Der Streit ums Erbe landet vor Gericht.

Der Fall: Eine geschiedene Mutter verfasst vor Urlaubsbeginn handschriftlich ihr Testament. Darin verfügt sie,

dass ihre Tochter das Haus sowie das Sparkonto allein erben soll, sofern sie nicht mehr aus dem Urlaub zurückkomme. Lediglich die Lebensversicherungen sollen zur Hälfte an ihren Sohn gehen, heißt es in dem Schreiben.

Zwei Jahre später nutzt die Mutter dieses Testament noch einmal, sie aktualisiert dafür Datum und Unterschrift in dem Dokument. Doch auch aus diesem Urlaub kehrt die Frau zurück, erst anderthalb Jahre später stirbt sie. Daraufhin entbrennt ein Streit unter den Kindern der Verstorbenen, ob das urlaubsbedingt erstellte Testament für diesen Erbfall gilt.

Das Urteil: Ja, entscheidet Landgericht Hagen. Die wiederholten Urlaubsreisen seien in diesem Fall

lediglich Anlass für die Testamentserrichtung gewesen, so die Richter. Das Testament sei daher so auszulegen, dass „dieses unbedingt gelten sollte“.

Schließlich sei die Begründung für die Aufteilung des Nachlasses völlig losgelöst vom Urlaubsantritt erfolgt. Die Mutter habe das Haus an die Tochter vermacht, weil ihr Sohn bereits ein Hausgrundstück von seinem Vater erhalten habe.

Mit dem Testament habe die Verstorbene ihre Tochter daher als Alleinerbin eingesetzt und ihren Sohn von der Erbfolge ausgeschlossen. Allerdings stellt das Gericht klar, dass der Sohn einen Auskunftsanspruch hat: Er kann von seiner Schwester Auskunft über den Bestand des Nachlasses am Todestag verlangen. Grund dafür sei, dass er gemäß § 2306 Abs. 1 BGB einen Pflichtteil verlangen kann. (AML)

Landgericht Hagen: Urteil vom 2. Juni 2023, Az. 4 O 265/22

Anspruch auf Schmerzensgeld?

Trotz Warnung vor Gefahren – ein Angestellter stürzt im Treppenhaus. Ein Gericht musste entscheiden, ob ihm eine Entschädigung zusteht.

Der Fall: Für Bauarbeiten in einem Mietshaus ist das Treppenhaus wochenlang mit Malervlies ausgelegt. Im Laufe der Zeit ist es verschlissen und löchrig geworden. Der bauleitende Architekt informiert alle Mieter über den Zustand des Malervlieses. Er bittet sie, die Treppe zu meiden und stattdessen den Hintereingang des Hauses zu nutzen.

Unter den Mietern ist auch ein Fahrdienst. Obwohl der Chef der Firma diese Informationen an seine Mitarbeitenden weitergibt, ignoriert ein Fahrer den Hinweis, stolpert beim Heruntergehen der Treppe und stürzt. Daraufhin verklagt der Mann den bauleitenden Architekten und den Vermieter auf 30.000 Euro Schmerzensgeld.

Das Urteil: Das Oberlandesgericht Nürnberg lehnt die Klage ab. Der Mann trage eine Mitschuld an der Schadensentstehung und sei „sehenden Auges ein für jedermann erkennbares Risiko eingegangen“. Es sei in diesem Fall ausnahmsweise

möglich, dass der Mann die Kosten des Unfalls selbst trage. Er sei in der Woche und am Tag des Unfalls mehrfach im Treppenhaus gewesen und habe den Zustand des Malervlieses gekannt. Den Alternativweg über den Hintereingang habe er nicht genutzt. Stattdessen habe er „die Sorgfalt außer Acht gelassen, die ein verständiger Mensch im eigenen Interesse aufwendet, um sich vor einem Schaden zu bewahren“.

Sowohl der bauleitende Architekt als auch die Malerfirma hätten grundsätzlich Verkehrssicherungspflichten zu erfüllen. Doch da es sich bei dem Vlies um eine Gefahr handele, vor der man sich durch Vorsicht selbst hätte schützen können, treffe sie in dem Fall keine Mitschuld. (JA)

OLG Nürnberg: Urteil vom 10. März 2023, Az. 3 U 3080/22



Foto: Christian Jung - stock.adobe.com

„Für den Fall, dass ich nicht aus dem Urlaub zurückkomme“: Was gilt rechtlich, wenn im Testament diese Formulierung steht? Ein Gericht hat das jetzt geklärt.

Wie lange besteht Anspruch auf Korrektur?

Gegen ein schlechtes Arbeitszeugnis darf ein ehemaliger Mitarbeiter klagen. Wie lange er sich dabei Zeit lassen darf, hat jetzt ein Gericht entschieden.

Der Fall: Nach monatelangem Streit und Kündigungsversuchen des Arbeitgebers kündigte ein Angestellter selbst seinen Arbeitsvertrag. Im Anschluss verlangte er ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Mit dem Ergebnis war er allerdings nicht zufrieden. Der Arbeitgeber hatte ihm ein Zeugnis ausgestellt, das etwa der Schulnote „ungenügend“ entsprach.

Der ehemalige Mitarbeiter forderte eine Korrektur, das Zeugnis sei „unterirdisch“. Doch der frühere Arbeitgeber hielt an seiner Darstellung im Wesentlichen fest. Nach einem zweiten anwaltlichen Schreiben klagte der Mann – allerdings erst zwei Jahre später. Sein ehemaliger Arbeitgeber argumentierte, der Anspruch auf ein neues Zeugnis sei nach so langer Zeit verwirkt.

Das Urteil: Die Richter am Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg entschieden im Sinne des Ex-Mitarbeiters. Sein Anspruch sei nicht verwirkt: Wegen des schnellen und deutlichen Protests gegen das Arbeitszeugnis habe der Arbeitgeber nicht darauf vertrauen können, dass er die Sache auf sich beruhen lasse.

Zudem sei das Zeugnis so schlecht, dass es ein Hindernis auf dem weiteren Arbeitsweg des Mannes darstelle, monierte das Gericht. Damit widerspreche es der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu inhaltlichen Anforderungen an qualifizierte Arbeitszeugnisse. Der Mitarbeiter habe Anspruch auf eine bessere Bewertung, so die Richter – und formulierten diesen Teil des Arbeitszeugnisses selbst. (KW)



Foto: pololia - stock.adobe.com

„Unterirdisches“ Arbeitszeugnis: Nach zwei Jahren klagte ein Mann vor Gericht und forderte eine Korrektur. Zu Recht?

LAG Baden-Württemberg: Urteil vom 31. Mai 2023, Az. 4 Sa 54/22

Betrieb lässt Mitarbeiter beobachten

Zweifel an AU: Ein Betrieb schaltet einen Detektiv ein. Der filmt den Mann heimlich bei der Gartenarbeit. Grund für eine Kündigung?

Der Fall: Der Mitarbeiter eines Baubetriebs ist seit Monaten krankgeschrieben. Doch der Betrieb hat Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit und beauftragt einen Detektiv. Der filmt den Mitarbeiter durch ein Loch in der Hecke bei schwerer körperlicher Arbeit. Daraufhin stellt der Betrieb eine Kündigung aus. Doch der Mann klagt gegen den Rauschmiss.

Das Urteil: Weder die Videoaufnahmen noch der Bericht der Detektei können im Kündigungsschutzverfahren als Beweismittel verwertet werden, entscheidet das Landesarbeitsgericht Nürnberg. Grundsätzlich dürften solche personenbezogenen Daten von Beschäftigten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies für die Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Nach Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs dürften Arbeitnehmer aber erwarten, dass solche besonders eingriffsintensiven Maßnahmen „nicht ohne begründeten Verdacht einer Straftat oder schweren Pflichtverletzung ergriffen werden“.

Einen Mitarbeiter durch ein Loch in der Hecke filmen und beobachten zu lassen, sei ein erheblicher Eingriff in die geschützte Privatsphäre, so die Richter. Grundsätzlich sei ein solches Vorgehen zwar denkbar. Voraussetzung seien allerdings konkrete Verdachtsmomente für eine schwere Pflichtverletzung. Doch die habe es in diesem Fall nicht gegeben. (AML)

Landesarbeitsgericht: Urteil vom 29. November 2022, Az. 1 Sa 250/22



Heimliche Videoaufnahmen auf dem Privatgrundstück: Das stellt einen erheblichen Eingriff in die Privatsphäre dar.

Foto: Rainer Fuhrmann - stock.adobe.com



SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Ihr Betriebsvermögen in guten Händen.

Carl arbeitet gern mit Rohstoffen. Er beweist Fingerspitzengefühl bei der Fertigung von Keramiken und genauso bei der Geldanlage.

Sein Tipp: für Betriebsvermögen gut beraten lassen und in professionell ausgewählte Wertpapiere investieren.

Mehr Informationen auf si-am.de/handwerk

Mini, aber flexibel

V500e heißt das erste Produkt von Sevic. Was kann der elektrische Klein-Transporter und wie planen die Bochumer ihren Marktstart?

Die letzte Meile wird elektrisch – und das nicht nur mit konventionellen E-Transportern. Sie denken jetzt an elektrische Cargobikes? Richtig, die sind auch eine Lösung, aber an dieser Stelle sprechen wir von einem kleinen Elektro-Transporter der Klasse L7e-CU, dem Sevic V500e. Damit ist der Sevic rechtlich gesehen kein Auto, sondern – Achtung! Behördendeutsch! – ein schweres Vierradmobil zur Güterbeförderung.

Dass er ein Nutzfahrzeug ist, sieht man dem Sevic natürlich sofort an. Wenn auch ein kleines: Der Frontlenker ist – ohne Aufbauten – glatte 3,70 Meter lang und zählt mit 1,60 Meter Breite mit Spiegeln auch zu den schmalen Vertretern nicht nur unter den Nutzfahrzeugen und Transportern.

Hauptzielgruppen im urbanen Raum

Sevic befindet sich derzeit noch in der Markteintrittsphase, erst seit April laufen die ersten Modelle von den Bändern in Bulgarien. Dementsprechend befindet sich auch das Vertriebsnetz noch im Aufbau. Bislang erfolgt der Vertrieb ausschließlich direkt, und das soll laut Sevic-Marketing-Manager Nils Henkel zumindest für Großflotten auch so bleiben. Darüber hinaus will man in Deutschland aber auch mit 20 großen Händlergruppen zusammenarbeiten, die sich mit deutlich mehr Standorten vor allem in urbanen Ballungsgebieten um Vertrieb und Service des V500e kümmern sollen. Bei Wartung und Reparatur ist heute außerdem schon Global Automotive Service (GAS) mit im Boot.

Im urbanen Raum verortet Sevic auch seine Hauptzielgruppen. Vor allem für die Touren auf der letzten Meile, der „Last Mile“, ist der V500e gedacht und soll deshalb insbesondere KEP-Dienstleister, Lieferdienste jeglicher Art oder auch Facility Manager ansprechen. Darüber hinaus sieht Sevic aber auch Handwerksbetriebe als wichtige Zielgruppe.

Koffer oder Pritsche für den Sevic V500e

Wobei Aufbauten essenzieller Bestandteil des Sevic-Konzepts sind, läuft der V500e serienmäßig doch ausschließlich als Plattform vom Band. Dort, in der Plattform, verbaut Sevic auch die Akkus des kleinen



Nils Henkel, Marketing Manager bei Sevic, will mit dem elektrischen Klein-Transporter V500e im „Last Mile“-Segment durchstarten.

2

BATTERIEGRÖSSEN bietet Sevic für den V500e an.

Elektro-Transporters. Und auf die Plattform lassen sich die jeweiligen Aufbauten aufsetzen – auch schnell und einfach per Gabelstapler, was einen späteren Austausch vereinfacht.

Koffer und Pritsche sind bei Sevic im Angebot, die lassen sich dann allerdings noch weiter den Kundenwünschen anpassen. So gibt es den Koffer mit Schiebe- oder Klapptüren und auch mit Rollrollo, wobei sich Türen und Rollos hinten und an beiden Kofferseiten einbauen lassen.

Auch die Pritsche ist schon standardmäßig in verschiedenen Varianten konfigurierbar: So gibt es den Sevic als Standard-Pritsche oder als Pritsche mit Leitergestell, aber auch eine Flachpritsche mit Laubsammler stehen auf der Optionsliste im Prospekt. Und auch Kühlkoffer und komplett individualisierbare Kofferaufbauten sind möglich. So plant Sevic für den V500e beispielsweise noch 2023 einen zusammen mit Würth entwickelten Handwerkerkoffer, dessen Basis mit vorgeschürften Branchenpaketen zum Beispiel für Sanitär-Fachbetriebe oder Elektriker individualisierbar sein soll.

Zwei Akkugrößen für den Sevic V500e

Aber zurück zu den Basics: In einer Standardlänge, aber in zwei Varianten liefert Sevic den V500e aus. Und die beziehen sich in erster Linie auf den Akku: Kunden haben die Wahl zwischen einem netto 16,5 oder 33,0 kWh großen Akku. Der Strom reicht dann für 150 oder 300 Kilometer Fahrt (nach Motorrad-

Zyklus WMTC). Unterschiede gibt es aber auch bei der Zuladung: Maximal 666 Kilogramm sind es beim kleinen, bis zu 576 Kilogramm beim großen Akku. Auf höchstens Tempo 80 beschleunigt der knapp 21 PS starke Motor den Sevic V500e, damit ist der kleine Elektro-Transporter sogar autobahnfähig.

24.900 Euro kostet der V500e mit kleinem Akku, 29.500 Euro mit der großen Batterie (alle Preise netto zzgl. USt.). Dann trägt der E-Transporter aber noch keinen Aufbau. Eine Pritsche gibt es ab 3.100 Euro, einen Koffer ab 5.100 Euro. Geladen wird mit 3,3 kW oder 9,9 kW. Der kleine Akku ist in sechs bis sieben Stunden (3,3 kW) beziehungsweise zweieinhalb Stunden (9,9 kW) gefüllt, der große in zwölf bis vierzehn Stunden (3,3 kW) oder fünf Stunden (9,9 kW). Bidirektionales Laden, zum Beispiel zum Speisen von Maschinen auf der Baustelle, ist derzeit aber noch nicht möglich.

Full-Service-Leasing für Sevic geplant

Neben dem Fahrzeugkauf lässt sich der V500e heute schon über Peac Solutions leasen. Ein Full-Service-Leasing gibt es allerdings noch nicht. Dafür sei man mit verschiedenen Finanzdienstleistern im Gespräch, so Henkel. Ein Ergebnis sei im Verlauf des Jahres 2024 zu erwarten. Zwei Jahre Fahrzeuggarantie gewährt Sevic auf den V500e, auch auf den Akku sind es zwei Jahre. Allerdings garantiert Sevic keinen State of Health, also eine Mindestkapazität bis zum Ende der Garantiezeit.

CHRISTIAN FREDERIK MERTEN



Der Akku des Sevic V500e ist im Boden der Plattform verbaut.



Zwei Personen bietet der Sevic Platz. Weil er rechtlich gesehen kein Auto ist, gibt es auch keine Airbags und kein ABS.



Koffer (Bild) oder Pritsche – das sind die Standard-Aufbauten des Sevic V500e. Sie lassen sich einfach per Gabelstapler tauschen.



Einen speziell auf Handwerksbetriebe zugeschnittenen Koffer plant Sevic noch 2023 zusammen mit dem Ausbauspezialisten Würth.



Koffer- und Pritschenaufbauten lassen sich laut Sevic an die individuellen Wünsche der Kunden anpassen.

ZDK fordert „echtes Update“

Die Reform der StVZO steht an. Der ZDK plädiert für mehr Digitalisierung und weniger Bürokratie in der technischen Fahrzeugüberwachung.

In einer aktuellen Stellungnahme zum Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) zur Überarbeitung der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) begrüßt der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK)

die angestrebte Weiterentwicklung. Laut dem Referentenentwurf soll die bisher übliche wiederkehrende Überwachung der Prüfstützpunkte (mindestens einmal in drei Jahren) durch die Kfz-Innungen entfallen. Laut ZDK seien in der Praxis jedoch große Unterschiede und eine erhebliche Intransparenz in der Qualität der Prüfstützpunkte zu beobachten. „Deshalb sollten die Prüfstützpunkte in das öffentlich-rechtliche Anerkennungssystem für Kfz-Werkstätten mit einbezogen werden, um einheitliche Standards für Sicherheit und Umweltschutz zu gewährleisten“, fordert ZDK-Präsident Arne Joswig. Bereits jetzt werden die Prüfstützpunkte in 14 Bundesländern in der Zentralen Datenbank des Kfz-Gewerbes (ZDB) erfasst.

In seiner Stellungnahme setzt sich der ZDK außerdem dafür ein, dass die Rahmenbedingungen für die technische Fahrzeugüberwachung möglichst digital und unbürokratisch ausgestaltet werden. Es gelte, die Chance für ein echtes Update der Kfz-Überwachung zu ergreifen.

Darüber hinaus hält der ZDK eine stärkere Einbeziehung von Fahrerassistenzsystemen (FAS) in die technische Fahrzeugüberwachung für wichtig. Die Zuverlässigkeit dieser Systeme sei sehr unterschiedlich – was durch eine zum Teil unsachgemäße Wartung und Reparatur noch verstärkt werde. Der Verordnunggeber sei aufgerufen, empirische Grundlagen zu ermitteln und einen Vorschlag vorzubereiten, der die Risiken unzureichend gewarteter und reparierter Assistenzsysteme minimiert. (JG)



IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern
128. Jahrgang

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

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

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

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

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

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

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

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

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:
Mediadaten 2023

Druckerunterlagen:
anzeigen@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-2522

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

Erscheinungsweise:
monatlich

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

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

ISSN 0029-1617

Druck: NOZ Druckzentrum,
Weiße Breite 4, 49084 Osnabrück

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

Als Chefin ein Vorbild

Job weg, weil sie eine Familie wollte: eine schmerzliche Erfahrung für Tamina Beckerat. Als Chefin eines Frauenteam spricht sie das Thema Schwangerschaft bewusst an.

Was wäre, wenn alle Mitarbeiterinnen von Tamina Beckerat nacheinander schwanger würden? „Kein Problem – wenn man sich offen darüber austauscht“, sagt die Malermeisterin aus Bils- hausen. Ihre Tochter ist zwei Jahre alt, abgeschlossen sei ihre Familienplanung mit 27 Jahren noch nicht. Auch von einer Mitarbeiterin weiß sie, dass sie nicht allzu lange auf das erste Kind warten möchte.

Und wie geht Beckerat damit im Betriebsalltag um? „Wir reden ehrlich und vertraulich über unsere Wünsche und Vorstellungen – und versuchen, das zeitlich etwas zu entzerren. Natürlich können wir nicht alles zu 100 Prozent planen. Aber da wir alle zwischen 20 und 27 sind, ist das Thema Kinder einfach präsent“, sagt sie. Ihren drei Mitarbeiterinnen könne sie so weit vertrauen, dass sie ihr rechtzeitig Bescheid geben, wenn es so weit ist. Dann habe sie ausreichend Vorlauf.

Noch vor fünf Jahren hätte sich Beckerat nicht vorstellen können, einmal einen eigenen Betrieb zu führen. „Das war gar nicht meine Absicht. Den Meistertitel wollte ich schon gern haben, hätte mir aber gut vorstellen können, als Angestellte weiterzuarbeiten“, sagt die junge Handwerkerin. Doch es kam anders.

Gekündigt: Familienplanung als Karrierehindernis?

Nachdem Beckerat ihren Meisterabschluss in Vollzeit gemacht hatte, arbeitete sie als angestellte Meisterin weiter. Nach einiger Zeit wurde sie schwanger. Nach



„Dass junge Handwerkerinnen schwanger werden, ist völlig normal“, sagt Malermeisterin Tamina Beckerat und setzt in Sachen Familienplanung auf Offenheit anstatt auf Problematisierung.

neun Monaten Elternzeit wollte sie wieder zurückkommen – so war es mit ihrem Chef vereinbart. Doch daraus wurde nichts: Noch vor dem Wiedereinstieg wurde ihr per Telefon angekündigt, dass sie ihren Job nicht behalten wird – ohne Begründung.

„Danach wollte ich einfach nicht mehr als Angestellte arbeiten“, berichtet Beckerat. Warum einige Betriebe Probleme mit Frauen haben, die im Handwerk arbeiten und gleichzeitig eine Familie gründen wollen, versteht sie bis heute nicht.



Ich wollte nicht mehr als Angestellte arbeiten.

Tamina Beckerat,
Malermeisterin

Selbstständigkeit mit Hindernissen

Den einzigen „Ausweg“ aus der Situation sah die Malermeisterin in ihrer eigenen Selbstständigkeit. „Mein Mann hat mir Mut zugesprochen und mich unterstützt“, sagt sie. Er sei es auch, der noch heute einen großen Teil der Kinderbetreuung übernimmt, wenn sie sich um den Betrieb kümmert.

Beckerat hat einen Businessplan geschrieben, einen Gründerkredit beantragt, Werkzeug und einen Firmenwagen angeschafft. Sechs Wochen

nach ihrer Kündigung startete sie als selbstständige Malermeisterin. „Das erste Jahr war hart“, sagt sie rückblickend. Denn fachlich habe sie zwar viel Ahnung, aber Themen wie die Bearbeitung von Reklamationen oder die Buchhaltung hätten sie viel Kraft gekostet. „Ich hatte auch Zweifel: Wer beauftragt mich? Ruft mich als Malermeisterin überhaupt jemand an? Schaffe ich das mit Haus und Familie?“, berichtet Beckerat.

Doch schon wenige Monate später konnte sie sagen, dass sie bis Ende des Jahres ausgebucht ist. „Es war eine gute Zeit für den Start“, resümiert die Handwerkerin. Andere Betriebe hatten viel zu tun, viele Kunden hätten nach freien Terminen gesucht. Zum Start nahm sie die Werbung für ihren Betrieb „Farbenfroh Malermeisterin“ selbst in die Hand: Flyer, Banner, Zeitungswerbung und Vernetzung im Ort. „Mein Angebot hat sich herumgesprochen, das hat mich bestätigt und mich motiviert“, sagt Beckerat.

„Als Chefin das geben, was ich nicht hatte“

Ein halbes Jahr nach Firmengründung stellte Tamina Beckerat ihre erste Mitarbeiterin ein – eine Gesellin, die sie aus der Schule kannte. „Das hat super geklappt und es war die richtige Entscheidung“, sagt sie. Seit diesem Sommer zählt der Betrieb vier Frauen. „Das war ein wichtiges Etappenziel. Denn jetzt können wir in zwei Teams parallel auf zwei Baustellen arbeiten“, betont sie.

Wichtig sei ihr ein Miteinander auf Augenhöhe, eine freundschaftliche und familiäre Atmosphäre. Die junge Chefin bindet ihr Team mit ein, nimmt es auf Messen mit und macht gemeinsame Ausflüge. „Die Arbeit hier soll auch Spaß machen“, sagt Beckerat. Dass es den vier Frauen Spaß macht, zeigt die Malermeisterin auf ihrem Instagram-Kanal. „Vor allem die Farbe Lila kommt gut an und ist ein guter Wiedererkennungswert.“

Was sie in ihren ersten Berufsjahren an Vertrauen und Wertschätzung vermisst hat, will sie ihrem Team geben – und respektieren, wenn sich jemand für eine Familie entscheidet. „Finanziell bin ich abgesichert, die Krankenkasse zahlt“, sagt Beckerat. Und nach der Elternzeit wolle sie ihre Gesellinnen auch weiter beschäftigen. Um den Ersatz während der Babypause macht sie sich indes keine Gedanken. „Bisher habe ich nicht aktiv Werbung für neue Mitarbeiterinnen gemacht – sie kamen alle von sich aus“, freut sich die Malermeisterin. MARTINA JAHN

Herbstaktionen gegen Schwarzarbeit

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Hauptzollämter in Braunschweig, Bremen, Hannover, Oldenburg und Osnabrück hat im September eine gemeinsame Aktion gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit gestartet. Die mehrtägigen Überprüfungen konzentrierten sich auf das Bauhaupt- und Baunebengewerbe, teilt das Niedersächsische Wirtschaftsministerium mit. Demnach wurden 716 Betriebe und 1.827 Personen überprüft. Die Kontrolleure aus den Landkreisen und Städten konnten dabei 252 Verdachtsfälle aufdecken.

Insgesamt wurden 33 Verstöße gegen die Handwerksordnung und 10 Verstöße gegen die Gewerbeordnung festgestellt. Zudem habe es in 29 Fällen Anhaltspunkte für mögliche Verstöße gegen Mindestlohnbestimmungen gegeben. Auch Sozialleistungsverstöße und Verdachtsfälle der Beitragsvorhaltung seien entdeckt worden. Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies rief Betriebe dazu auf, sich aktiv gegen Schwarzarbeit zu positionieren. (JA)

Bäcker gegen Anhebung der Mehrwertsteuer

Für Speisen in den Cafés der Bäckereien könnte die Mehrwertsteuer bald wieder 19 anstatt 7 Prozent betragen. Der Bäckerinnungsverband Niedersachsen-Bremen hält das für falsch. Er ruft Mitgliedsbetriebe auf, sich an einer Unterschriftenaktion zu beteiligen. Sie soll die Online-Petition des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes unterstützen. „Wenn ein durchschnittliches Stück Kuchen nun 40 Cent teuer wird, werden sich das viele Menschen schlichtweg nicht mehr leisten können“, warnt Bäckermeisterin Maren Andresen aus Neumünster. (JA)



Seit Ende September informieren norddeutsche Bäckereifachbetriebe über die Aktion gegen die Mehrwertsteueranhebung.

Mehr Zulassungen durch E-Prämie

Der niedersächsische Markt für E-Pkw hat im August noch einmal von der staatlichen Förderung von vollelektrischen Autos für gewerbliche Halter profitiert.

Laut Kfz-Landesverband Niedersachsen-Bremen wurden 25.924 neue Pkw zugelassen – ein Plus von über 30 Prozent im Vergleich zum August 2022. Da die staatliche Förderung für gewerbliche Halter zum September eingestellt wurde, dürfte der positive Effekt im August massiv davon getrieben worden sein, sagte Verbandspräsident Karl-Heinz Bley.

Dieser Sondereffekt ändere nichts daran, dass die Auftragslage derzeit schwierig sei – gerade bei Elektrofahrzeugen seien im Handel die Auftragsengpässe deutlich rückläufig. (JA)

Umsatzplus im Bauhauptgewerbe

Im ersten Halbjahr dieses Jahres erwirtschafteten die Betriebe des niedersächsischen Bauhauptgewerbes mit 20 und mehr Beschäftigten einen baugewerblichen Umsatz von 6,16 Milliarden Euro. Das ist nach Angaben des Statistischen Landesamtes Niedersachsen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum eine Steigerung von 7 Prozent.

Die einzelnen Bausparten schnitten dabei unterschiedlich ab. Der gewerbliche Hochbau erwirtschaftete 1,18 Milliarden Euro Umsatz und damit eine leichte Steigerung um 0,9 Prozent. Im gewerblichen Tiefbau stieg der Umsatz um 19,4 Prozent auf 1,77 Milliarden Euro. Mit 1,1 Prozent im Minus endete der Wohnungsbau mit einem Umsatz von 1,42 Milliarden Euro. Umsatzzuwächse verzeichneten auch der Straßenbau und der öffentliche Tiefbau. Der öffentliche Hochbau verringerte seinen Umsatz um 11,5 Prozent. (JA)

HORN BACH

Es gibt immer was zu tun.

Wer immer im Einsatz ist,
hat keine Zeit auf Sonderangebote zu warten.



Dauertiefpreise, Kauf auf Rechnung, persönliche Ansprechpartner und vieles mehr:
Der HORN BACH ProfiService. Für Profis wie Dich.





Die Lücke wird auch noch geschlossen: Die Maurer-Aktion des Bau-ABC Rostrup hat den Schülern viel Spaß bereitet.



Frisieren und frisiert werden: Beides ging am Stand der Friseur-Innung Oldenburg. Nicht im Bild sind die Puppenköpfe zum ersten Üben.



Ansturm auf das Material: Bei der Fliesen- und Natursteinleger-Innung Oldenburg lebten die Schüler ihre Kreativität voll aus.

Viel los beim „Tag der Ausbildung“

Eine Erlebniswelt für die spätere Berufswahl haben die Handwerkskammer, viele Innungen, das Bau ABC Rostrup und weitere Aussteller gleich 25 Schulen aus der Region geboten.

Das Gelände des Berufsbildungszentrums war Mitte September fest in Schülerhand. Über 1500 Schülerinnen und Schüler waren auf Einladung der Handwerkskammer gekommen, um an 35 Aktionsständen die vielfältigen Ausbildungsberufe zu erkunden. Und was sie vorfanden, glich einer Erlebniswelt: Kulinarisch ging es bei den Bäckern und Konditoren sowie bei den Fleischern zu. Bei den Anlagenmechanikern wurde ein Herz aus Kupfer gebogen. Pferdestärken begeisterten bei den Kfz- und Landmaschinen-Mechatronikern. Oder: Die Dachdecker zeigten per VR-Brille den Arbeitstag eines Auszubildenden.

Für Kai Vensler, Geschäftsbereichsleiter Berufsbildung der Handwerkskammer, steht über den „Tag der Ausbildung“ hinaus eine fundierte Berufsorientierung aus mehreren Gründen ganz oben auf der Agenda: „Für die Heranwachsenden ist sie die Grundlage für eine erfolgreiche Bildungs- und Erwerbsbiografie. Für die Betriebe und die Gesellschaft leistet eine gute Berufsorientierung gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs.“

Der „Tag der Ausbildung“ hat bei den Klassen aus 25 Schulen bleibende Eindrücke hinterlassen. An einigen Ständen konnte das fertige Produkt mit nach



Berufsorientierung ist die Grundlage für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie.

Kai Vensler, Geschäftsbereichsleiter Berufsbildung

Hause genommen werden, darunter Mosaik bei den Fliesen-, Platten- und Mosaiklegern oder auch aus Beton gegossene Hände beim Bau-ABC Rostrup, das gleich mehrere Berufe präsentierte und mit einem Hebekegel für eine tolle Aussicht sorgte. Herausragend sei auch das Engagement der Innungen, so Dirk Räker, der stellvertretende Geschäftsführer der Kreis-Handwerkerschaft Oldenburg.

Die Berufsorientierungsmesse brachte darüber hinaus Vertreterinnen und Vertreter der Agentur für Arbeit, Berufsbildungsexperten, Handwerkerinnen und Handwerker, angehende und etablierte Lehrkräfte ins Gespräch. TORSTEN HEIDEMANN

Foto: Sarah Lehmler



Diese Jungs aus Ganderkesee waren von vielen Gewerken angetan.

BETRIEBSBÖRSE

Auszüge von „next change“

Kleine und feine Dachdeckerei im Landkreis Friesland mit einem Altgesellen und vollen Auftragsbüchern sucht Nachfolger. Eine Chance für erfolgsorientierte Jungmeister oder erfahrene Fachkräfte auf eine tragfähige Vollexistenz. (A/783)

Tätige Beteiligung an wirtschaftlich erfolgreichem **Fliesenlegerbetrieb** im Ammerland gesucht. Der geschäftsführende Gesellschafter möchte seine Nachfolge regeln. Er sucht eine Person mit handwerksrechtlicher Betriebsleiterqualifikation. (A/790)

Kfz-Werkstatt mit (Automaten-) Tankstelle im Landkreis Cloppenburg an der Grenze zum Ammerland sucht Nachfolger. Der Betrieb besteht seit über 30 Jahren und soll im Zuge der regulären Altersnachfolge übergeben werden. (A/791)

Volle Anzeigetexte und mehr Inserate: www.next-change.org
Infos bei der Kammer unter 0441 232-239

Handwerkskammer unterstützt Ehrenamtskarte

Wer seit mehr als zwei Jahren für die Kammer in Prüfungsausschüssen oder Gremien tätig ist und dabei auf 250 Stunden ehrenamtliches Engagement pro Jahr kommt, kann die „Ehrenamtskarte Niedersachsen/Bremen“ beantragen.

In Niedersachsen sind 3,2 Millionen Menschen freiwillig für das Gemeinwohl tätig. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft und tragen zu einem lebenswerten Niedersachsen bei. Dieser Einsatz ist unbezahlbar und verdient öffentliche Würdigung.

„Die Niedersächsische Ehrenamtskarte ist eine attraktive Auszeichnung, um herausragendes Engagement zu würdigen. Hiermit wird denen etwas zurückgegeben, die sich in besonderer Weise für den Nächsten einsetzen, unser Zusammenleben bereichern und die Solidarität in unserer Gesellschaft fördern“, sagt Stefan Cibis. Der Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerks-

kammer weist auf die Vorteile für die Inhaber der Karte hin: „Sie genießen Vergünstigungen in öffentlichen Einrichtungen und bei zahlreichen Anbietern. Ob Sport, Kultur oder Freizeit: Die Bereiche, in denen die Karte eingesetzt werden kann, sind vielfältig.“

Voraussetzungen

- Sie üben eine freiwillige gemeinwohlorientierte Tätigkeit ohne Bezahlung von mindestens fünf Stunden in der Woche bzw. 250 Stunden im Jahr aus.
- Zum Zeitpunkt der Beantragung einer Ehrenamtskarte besteht Ihr freiwilliges Engagement bereits mindestens zwei Jahre



Mit der Ehrenamtskarte bekommen die Inhaber Preisnachlässe bei zahlreichen Anbietern.

und Sie wollen Ihren Einsatz für das Ehrenamt auch zukünftig fortsetzen.

Beantragung

Die Ehrenamtskarte kann ab sofort auf dem Freiwilligen-Server auf rein digitalem Wege beantragt werden. Es erfolgt eine Weiterleitung zur Handwerkskammer, so dass die Berechtigung geprüft werden kann. Danach finalisiert die Stadt Oldenburg die personenbezogene Karte, die nicht übertragbar ist, und schickt sie dem Ehrenamtlichen zu. Die Geltungsdauer beträgt drei Jahre und kann verlängert werden.

Antrag: www.freiwilligenserver.de

Von Kleblättern und alten Traditionen

Als Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement hat Julia Stier vier Wochen in Irland verbracht und einen lesenswerten Bericht geschrieben.

Zusammen mit meinem Ausbildungsbetrieb Handwerkskammer Oldenburg, hat das Erasmus-Plus-Programm mir ein unglaublich tolles Auslandspraktikum angeboten. Obwohl eine Vielzahl an Orten zur Auswahl stand, hat es mich vier Wochen lang auf die grüne Insel in das Städtchen Tralee gezogen.

Meine Irland-Reise begann mit einem einwöchigen Englischkurs, in dem wir nicht nur Vokabeln lernten, sondern auch in die Kultur eintauchten. Beispielsweise ist das dreiblättrige Kleeblatt das Nationalsymbol. Außerdem heißt „Spaß“ im irischen Slang „Craic“, weshalb sich viele Nicht-Iren sehr stark wundern, wenn sie dieses Wort hören, da es sich anhört wie die Droge „Crack“.



„Spaß“ heißt im irischen Slang ‚Craic‘.

Julia Stier, Auszubildende

Darüber hinaus organisierte die Schule Strandausflüge und andere Aktivitäten, die das Lernen unterhaltsam machten.

Nach dieser lehrreichen Woche begann mein Praktikum in einem Betrieb für Anlagenmechanik. Obwohl ich im Büro arbeitete, konnte ich viel über die Branche und die Arbeitsweise des Unternehmens lernen. Leider verbrachte ich eine Woche krank im Bett, aber meine Gastfamilie und Kollegen waren sehr fürsorglich. Zudem hatte ich so die Möglichkeit, das irische Gesundheitssystem etwas kennenzulernen.

Trotzdem konnte ich noch während meines Aufenthalts Städte und Orte wie Killarney, Limerick und Dingle besuchen. Dort bewunderte ich die



Unvergessliche Mischung aus beruflichen Erfahrungen, einer atemberaubenden Landschaft und kulturellem Austausch: Julia Stier in einem irischen Betrieb für Anlagenmechanik.

raue Landschaft und die bunten Städte Irlands. Besonders der Nationalpark in Killarney hat es mir sehr angetan. Ebenso habe ich gelernt, dass Irland ein noch sehr religiöses Land ist, welches sich aber auch ab und zu spiritueller, meist keltischer Symbole oder Praktiken bedient.

Mein Auslandsaufenthalt in Irland war eine unvergessliche Mischung aus

beruflichen Erfahrungen, kulturellem Austausch und der Entdeckung einer atemberaubenden Landschaft. Für mich war es auf jeden Fall eine Bereicherung und auch eine kleine herausfordernde Erfahrung, die ich nicht missen möchte.

Auslandspraktika: Mobilitätsberatung der Handwerkskammer, Telefon 0441 232-275.

Freie Plätze in Meisterkursen

Im kommenden Jahr bietet die Fachschule für Raumausstatter zwei Vollzeitlehrgänge für die Meistervorbereitung in Oldenburg an. Während es für den Kurs im ersten Halbjahr (15. Januar bis 22. Juni 2024) lediglich wenige Restplätze gibt, sind in der zweiten Jahreshälfte (5. Juli bis 21. Dezember) noch deutlich mehr Plätze frei. Die Kurse umfassen die Teile I (Fachpraxis) und II (Fachtheorie). Schulungsort ist die zur Handwerkskammer Oldenburg gehörende Fachschule für Raumausstatter an der Willersstraße 9 in Oldenburg.

Infos und Anmeldung: Anke Haak, Telefon 0441 232-801 sowie in der Kursdatenbank auf www.hwk-oldenburg.de im Bereich „Weiterbildung“.



Assessor Jan Frerichs,
Rechtsstelle Handwerkskammer
0441 232-263, frerichs@hwk-oldenburg.de

BERATER INFORMIEREN

Mangelrüge und Verjährung

Laut Urteil des OLG Saarbrücken vom 19.10.2022, Az. 2 U 229/21 betreffen verjährungshemmende Maßnahmen des Auftraggebers ausschließlich den konkret in Rede stehenden Mangel. Nachfolgende Beanstandungen stellen unter Umständen neue Mängelrügen dar, die verjährt sein können. Im entschiedenen Fall hatte der Kunde erfolglos versucht, einen Vorschuss zur Beseitigung eines Mangels einzuklagen. Nach Ablauf der Verjährungsfrist für Gewährleistungsansprüche machte der Kläger einen weiteren Mangel geltend, der mit dem ersten nicht zusammenhing. Der Auftragnehmer hat sich erfolgreich auf Verjährung berufen.

Verwendung von Videoaufzeichnungen

Das Bundesarbeitsgericht hat am 29.06.2023, Az. 2 AZR 296/22 entschieden, dass eine Videoaufzeichnung unter Umständen in einem Kündigungsschutzprozess verwertet werden kann, selbst wenn nicht alle datenschutzrechtlichen Vorgaben eingehalten werden: Ein Arbeitnehmer hatte das Werksgelände vor Schichtbeginn wieder verlassen und dennoch den Lohn für die Schicht kassiert. Beweis: eine Videoaufzeichnung vom Werkstor, welche allerdings länger gespeichert wurde, als auf den Hinweisschildern angegeben. Nach Auffassung des BAG besteht „grundsätzlich kein Verwertungsverbot“ von „Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme (...) nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.“ Jedoch: in solchen Fällen droht ein Bußgeld seitens der Datenschutzbehörden.

Vorstöß in ein neues Segment

Friseurmeisterin Lena Kühn arbeitet die meiste Zeit des Jahres im Salon. Bei Konzerten und Musikfestivals kommt der Backstage-Bereich für sie hinzu.



Friseurmeisterin Lena Kühn aus Westerstede ist bei Festivals hinter den Kulissen tätig oder wird von den Veranstaltern für Workshops gebucht.

Festival-Friseurin im Einsatz: Mit diesem Hinweis auf einem Roll-Up macht Lena Kühn klar, worum es geht. „Ich interessiere mich sehr für Musik und gehe gerne auf Festivals“, sagt die Ammerländerin. Die Arbeit vor Ort biete immer eine besondere Atmosphäre und die Wünsche der Musiker seien mitunter „sehr interessant“.

In diesem Jahr war sie auf vier Festivals im Einsatz. Das „Vainstream“ in Münster ist dabei in besonderer Erinnerung geblieben: „Hier konnte ich international arbeiten“, sagt die 24-Jährige. Kundenschaft hatte sie beispielsweise aus England oder der Ukraine. Lena Kühn frisiert auf den Festivals sowohl Künstler als auch Crew-Mitglieder und Helfer. „Einige Gesichter sieht man schnell wieder. Die Branche ist kleiner als ich vermutet hatte.“

Im Winter muss die Geschäftsidee, für die die Angestellte von Heike Lohmeyer in Westerstede ein Nebengewerbe angemeldet hat, nicht abreißen. Dann wird aus der „Festival-Friseurin“ die „Backstage-Friseurin“ bei einzelnen Konzerten. Im vergangenen Jahr frisierte Lena Kühn den Gitarristen, den Keyboarder, den Drummer und den DJ des Rappers Kontra K. in Bremen – vor einem Konzert mit 14.000 Besuchern.

Mund-zu-Mund-Empfehlungen

„Ich versuche, mir in der Branche einen Namen zu machen“, beschreibt Lena Kühn ihren Vorstoß in ein neues berufliches Segment. Den Startschuss gab die Band Rogers aus Düsseldorf. „Das ist meine Lieblingsgruppe. Ich bin mit den Musikern und ihrem Manager in Kontakt gekommen. Und plötzlich war die Anfrage da, ob ich mich melden könnte, wenn die neuen Tourdaten feststünden“, blickt sie auf die Anfänge zurück. Aus den wenigen Kontakten wurden nach und nach mehr. „Positives wird auch weitergetragen. Mittlerweile kommen die Kunden auf mich zu.“

Ein Manager schlug vor, Lena Kühn solle sich beim Deichbrand-Festival bewerben. Daraus ist wieder etwas Neues entstanden. Bei dem Cuxhavener Event finden in der Mittagszeit, wenn keine Bands spielen, Workshops statt. Festival-Besucher können ohne Anmeldung teilnehmen. Sie nehmen dabei Tipps aus dem Frisuren- und Make-Up-Bereich mit. Diese Arbeit wird dann vom Veranstalter vergütet.

Beeindruckende Karriere

Die Westerstederin legt eine beeindruckende Karriere hin. Nach ihrer Ausbildung nahm Lena Kühn am Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks teil. Sowohl auf Kammer- als auch auf Landes- und Bundesebene war sie nicht zu stoppen und darf den Titel „Bundessiegerin 2019 im Ausbildungsberuf Friseur“ führen. Sie ist schon mehrfach bei großen Veranstaltungen als Botschafterin für ihr Gewerk aufgetreten und setzt sich als Teil der Tarifkommission für eine Verbesserung der Löhne ein. **TORSTEN HEIDEMANN**

Homepage: www.lena-kuehn.de

vr.de/weser-ems

Genossenschaftlich heißt,
zuverlässiger Partner sein.

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Wir sind die Banken mit der genossenschaftlichen Idee.

Als Wertegemeinschaft handeln wir partnerschaftlich, transparent und verantwortungsvoll. Bei uns kann man nicht nur Firmenkundin und -kunde, sondern auch Mitglied sein. Und den Unternehmenszielen unserer Mitglieder sind wir besonders verpflichtet. Wie, erfahren Sie hier: vr.de/weser-ems

**Volksbanken
Raiffeisenbanken**

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



New York, New York – „if I can make it there, I'll make it anywhere...“, sang einst schon Frank Sinatra. Irene Harwath (r. u.) und Regina Pages (l. o.) aus Niedersachsen waren bei der New York Fashion Show zwei von insgesamt 30 Hairstylisten, die aus Deutschland angereist waren.

Zaubern auf der New York Fashion Week

30 Friseurinnen, Fashion Shows im Stundentakt und jede Menge Trubel hinter den Kulissen. Zwei Handwerksmeisterinnen aus unserem Verbreitungsgebiet waren dabei und berichten von ihrem Einsatz als Hairstylisten in der größten Stadt der USA.

Raus aus dem eigenen Salon, rein in ein aufregendes Abenteuer an der Ostküste der USA: Für die Friseurmeisterinnen Irene Harwath aus Salzhausen und Regina Pages aus Münster ging es im September für einige Tage nach New York. Hinter den Kulissen des Broadways und anderer Orte stylen und frisieren sie die Models für die New York Fashion Week. Insgesamt waren 30 Hairstylisten aus Deutschland in den USA. Möglich gemacht hat die Reise „Grenzenlos“ – eine Friseur-Initiative von international tätigen Friseurunternehmen.



Ein Blick auf die Skyline von New York: Viel Zeit zum Sightseeing blieb den beiden Friseurmeisterinnen nicht. Dennoch hat die Offenheit der Menschen in der Stadt einen bleibenden Eindruck hinterlassen.

„Man muss zackig arbeiten“

„Zur Fashion Week kommt man nicht so einfach“, sagt Irene Harwath. Nach Wochen der Vorbereitung und Aufregung war die Reise für sie „absolut beeindruckend“. „Es war ein ganz anderes Erlebnis als jeden Tag bei mir im Salon“, berichtet sie. Unter den Menschen in der Stadt erlebte sie eine Offenheit und Kreativität, die sie völlig fasziniert hat. Auf der Fashion Week haben sie besonders die einzigartigen Models und Designer begeistert. „Ich hatte viele tolle Begegnungen, die ich festgehalten und auf meinem Instagram-Account gepostet habe“, sagt Harwath.

Die größte Herausforderung für die 49-jährige Friseurmeisterin war eine Fashion Show, die schon um sechs Uhr morgens startete. „Wir haben in Zweier- oder Dreier-Teams immer ein Model zugewiesen bekommen. Am Ende sollten alle den gleichen geflochtenen Zopf haben“, erklärt sie. Egal, wie lang oder wellig die Haare vorher waren, es habe alles zu einem bestimmten Zeitpunkt perfekt sein müssen. „Da gehen die Emotionen manchmal mit einem durch“, sagt Harwath. „Man muss zackig arbeiten, sich selbst nicht so wichtig nehmen und einschätzen können, was man kann“, betont die Handwerkerin.

Eine besondere Inspiration nimmt die Unternehmerin auch mit in ihren Salon: „Wir machen uns im Alltag oft zu viele Gedanken um bestimmte Details. Ich habe gelernt, dass eine schicke Hochsteckfrisur auch in einer halben Stunde zu schaffen ist. Das möchte ich in Zukunft gern mit anbieten“, sagt die Friseurmeisterin.



Wir machen uns im Alltag oft zu viele Gedanken um bestimmte Details.

Irene Harwath, Friseurmeisterin

„Man darf sich nicht zu fein sein“

Etwas verwirrend startete der Aufenthalt von Regina Pages in New York: Dass sie sich in der riesigen Metropole verlaufen hat, kann sie nach ihrer Rückkehr aber mit einem Lächeln abhaken: „Es war überhaupt kein Problem. Die Menschen waren sehr offen und trotz Sprachproblemen haben wir den richtigen Weg gefunden“, berichtet sie. Viel Zeit für Sightseeing sei neben der Arbeit auf der Fashion Week zwar nicht gewesen. Aber einen Eindruck von der Metropole habe sie dennoch bekommen. Backstage hat die Friseurmeisterin aus Münster vor allem der Teamspirit beeindruckt. „Das Miteinander war einfach toll. Wir alle hatten ein Ziel: die Models den technischen und zeitlichen Vorgaben nach zu stylen“, sagt Pages. Da sei es nicht darum gegangen, sich selbst in den Vordergrund zu stellen, sondern ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

„Wenn man da mit mehreren Stylisten an einem Model arbeitet, darf man sich nicht zu fein sein, nach Hilfe zu fragen“, betont die 58-Jährige. Die Aufgaben seien generell anspruchsvoll gewesen. Zum Beispiel sollte Pages Kunsthaare bei Models einflechten, deren Haare nur kinnlang waren. „Da sprangen ständig links und rechts wieder Haare heraus“, berichtet sie. Gesehen hatte sie die dazu nötige Technik vorher schon, aber nicht unter Zeitdruck geübt.

Dass in New York nicht alles zu 100 Prozent perfekt war, hat die Handwerkerin angespornt: Sie möchte künftig ihre Fachkompetenz überdenken. Und vielleicht auch jüngeren Kunden, die schon immer mal lange Haare haben wollten, das Einflechten von Kunsthaaren anbieten. MARTINA JAHN

VIER FRAGEN AN

Thorsten Heitmüller

FIRMENNAME Thorsten Heitmüller Elektro-Meisterbetrieb
WEBSEITE www.elektro-heimmueller.de
ORT Langenhagen
GEWERK Elektrohandwerk
MITARBEITERZAHL 3
FUNKTION Elektromeister und Inhaber



1. Was war Ihre wichtigste Entscheidung als Unternehmer?

Immer wieder selbstständig zu bleiben. Selbstbestimmtheit zu wertschätzen ist ein immerwährender Prozess.

2. Was bieten Sie Kunden, das Ihre Mitbewerber nicht haben?

Einen Elektromeister, der seit 25 Jahren immer draußen auf den Baustellen ist und damit permanent beim Kunden Lösungen schafft – von kleinen bis großen.

3. Welches Ziel wollen Sie als Unternehmer noch erreichen?

Meine eigene Gewerbeimmobilie individuell geplant und gebaut zu errichten – inklusive Lehrwerkstatt und Museum.

4. Was war Ihre härteste Bewährungsprobe?

Der Kampf gegen unlauter spielende Mitbewerber in den ersten Jahren.

Foto: EY MEISTER

ZU GUTER LETZT

EuroSkills 2023: Deutsches Team räumt ab

Das beste Ergebnis bei einer Europameisterschaft: Bei den EuroSkills in Danzig holte das „Team Germany“ insgesamt 23 Medaillen, davon fünf Europameistertitel. Zu dem dreitägigen Wettkampf traten insgesamt 30 deutsche Fachkräfte in 27 Disziplinen an.

Unter den neun Silbermedaillengewinnern sind zwei aus Niedersachsen: Einer davon ist der Maurer Tim Hakemeyer aus Hannover (Bild oben). „Das ist wirklich der Wahnsinn! Diesen Tag werde ich nie vergessen“, sagte er nach der Siegerehrung. Seine Familie, Freunde und sein Chef von der Lorenz Bauunternehmen GmbH hatten den 23-Jährigen vor Ort angefeuert. Hakemeyer musste in den Wettkämpfen drei Werkstücke errichten. Inhaltlich drehte sich dabei vieles um das Wappen der Stadt Danzig, das in verschiedenen Techniken gemauert wurde. Frederik Stegen (Bild unten) aus Bad Harzburg landete auf Platz zwei in der

Disziplin Kälte- und Klimatechnik und verpasste den Europameistertitel mit nur drei Punkten. Er bekam zudem die Medaille „Best of Nation“ – der deutsche Teilnehmer mit der höchsten Punktzahl. Stegen soll künftig den Kälte-Klima-Betrieb in dritter Generation weiterführen. Sein Vater Rainer unterstützte das Kälte-Klima-Team in Danzig. (JA)



Foto: Frank Erpinar

Foto: bepsphoto - stock.adobe.com



Bargeld? Das gibt's beim Bäcker!

Zu Brötchen, Brot und Kuchen gibt's jetzt auch Bargeld. Zumindest in der Bäckerei Knöpfle in Eningen-Kirchen (Baden-Württemberg). Der Grund: Die regionale Volksbank hat den örtlichen Geldautomaten abgebaut. Es lohne sich nicht, erklärte das Geldinstitut. Doch die Volksbank-Kunden wollten das nicht akzeptieren und protestierten mit Erfolg: Seit Kurzem können sie beim Bäcker Geld holen. Bäcker Jürgen Knöpfle sieht den neuen Bargeld-Service in seiner Filiale als gute Sache. „Zum einen sind wir in Kirchen seit 33 Jahren ansässig. Da kennt man die Menschen hier und will auch helfen“, sagt er. „Und wir hoffen mit diesem Service auch auf etwas mehr Kundenfrequenz.“ (KW)