

SIGNAL IDUNA
für einander da

Für Ihr Handwerk bieten wir traditionelle und digitale Lösungen!

signal-iduna.de/handwerk

Was tun, wenn Geld fehlt?
Bei einer Kassennachschau müssen sofort alle Unterlagen offengelegt werden. **Seite 2**



Foto: Martina Jahn

Digitales Berichtsheft
Gesa Eickhoff geht mit der Zeit: Auszubildende und Azubis profitieren von der papierlosen Variante. **Seite 3**

Falsche Vorurteile
Mitarbeitergespräche sind erlernbar und bergen großes Potenzial für Arbeitgeber und -nehmer. **Seite 5**

So sichern Sie Ihr Geld
Hohe Inflationsrate und niedrige Zinsen führen zu Problemen: Tipps für Handwerker. **Seite 7**

„Ein bürokratischer Akt“
Für den Umgang mit PU-Produkten besteht bald Schulungspflicht – viel Aufwand bei der Umsetzung. **Seite 8**

Vorbereitet ins Praktikum
Einblick in für die Energiewende relevante Berufe **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

Wie KI bei der Rendite hilft

Mit detaillierter Dokumentation holt dieser Betrieb mehr aus seinen Aufträgen heraus – ohne dass die Mitarbeitenden mehr arbeiten müssen. Dabei unterstützt jetzt auch eine KI.

Unvorhergesehene Planänderungen rauben Zeit und strengen an. Dass besonders Baustellen ein Paradebeispiel ständiger Planänderungen sind, weiß Handwerksunternehmer Jürgen Mittmann nur zu gut. Er aber muss sich darüber nicht ärgern, er rechnet sie ab: detailliert und sauber dokumentiert.

Das hinzubekommen war für den zehnköpfigen Handwerksbetrieb DILB (Digitale Logistik und Bauservice) 25 Jahre harte Arbeit. Inzwischen sei die eigens entwickelte Software „Smacra“ so weit gereift, dass sie den Gewinn des Betriebs deutlich steigere. „Früher lag meine Rendite im einstelligen Bereich, heute habe ich sie im Schnitt um den Faktor drei erhöht“, sagt Mittmann.

Was zunächst unglaublich klingt, wird verständlicher, sobald der Unternehmer erläutert, wo auf der Baustelle überall Mehrarbeit anfällt. Mehrarbeit, die er – anders als üblich – abrechnet. Ein Beispiel aus dem Projektalltag der DILB, die sich auf die Installation von Vorhangfassaden und Wärmedämmverbundsystemen spezialisiert hat: Es sollten Anputzleisten auf Fensterrahmen geklebt werden. Problem: Die Rahmen hatten einen Vorsprung, wodurch jede Leiste in drei Teile geteilt und einzeln verklebt werden musste. „Plötzlich kostet mich die Leistung nicht mehr die kalkulierten 9,90 Euro pro Vorgang, sondern zusätzlich 11,90 Euro – und das für dutzende Fenster im ganzen Gebäude“, erläutert der Thüringer.

Smacra erlaube es dem Vorarbeiter, diese unerwartete Mehrarbeit schnell und sauber zu dokumentieren und abzurechnen. „Je nachdem, wie teuer oder erklärungsbedürftig der Nachtrag ist, können wir die veränderte Leistung erst anmelden und freigeben lassen oder direkt umsetzen und dokumentieren“, sagt Mittmann.

KI liest das Leistungsverzeichnis

Für die lückenlose Dokumentation wird das Projekt mit allen für den Betrieb relevanten Eigenschaften in Smacra angelegt: Wie viele Stockwerke, Räume pro Stockwerk, Wände und Oberflächen in jedem Raum gibt es? Dann wird das Leistungsverzeichnis (LV) mit den Kurzbeschreibungen und Langtexten zu jeder Position ins Programm geladen. Nun kommt die künstliche Intelligenz (KI) ins Spiel. „Die KI ist

Foto: DILB GmbH



Rechnet auf der Baustelle wirklich jede Leistung ab: Handwerksunternehmer Jürgen Mittmann.

ein weiterer Baustein. Sie liest die einzelnen LV-Positionen und ordnet ihnen die einzelnen Tätigkeiten automatisch zu, die wir zur Erfüllung der Aufgabe durchführen müssen“, berichtet der Unternehmer.

Die Tätigkeiten würden mit allen dazugehörigen Wänden, Räumen und Stockwerken des Projekts verknüpft. Das versetze den Vorarbeiter in die Lage, jede spätere Abweichung auf der Baustelle blitzschnell zu erfassen und im System zu dokumentieren. „Sieht er an Wand drei in Raum fünf in Stockwerk zwei eine Unregelmäßigkeit, schießt er ein Foto und spricht eine Beschreibung der Abweichung ein. Die Sprache wird automatisch in Text gewandelt und mit dem Bild in der Cloud korrekt dem jeweiligen Projekt und Raum zugeordnet“, erklärt der Unternehmer.

Seine KI hat das Unternehmen speziell für sein Gewerk und seine Leistungen vom Dienstleister Alpha Analytics anlernen lassen. Seit Mitte 2022 laufe sie stabil ohne Fehler. „Wir haben einen Demonstrator online, den Kollegen gerne mit vorgefertigten oder eigenen Texten ausprobieren können“, empfiehlt Mittmann. Er selbst spare durch die Unterstützung bei der Zuordnung zwei Stunden Zeit pro Projekt. „Bei einem Ungeübten wären es vermutlich vier Stunden Einsparung“, meint der Betriebsinhaber.

„Früher lag meine Rendite im einstelligen Bereich, heute habe ich sie im Schnitt um den Faktor drei erhöht.“

Jürgen Mittmann,
Unternehmer

Neue Sicht auf Wertschöpfung

Dadurch, dass der Betrieb jede Leistung abrechnet, entstünde auch mehr Wertschätzung für die Tätigkeit der Mitarbeitenden. „Sie sind kein Kostenfaktor in Form von Arbeitsstunden, sondern schaffen unheimlich viel Wertschöpfung. Das wird erst deutlich, wenn man jede Zusatzleistung abrechnet – anstatt sie unsichtbar im Bauprozess untergehen zu lassen“, erklärt Mittmann.

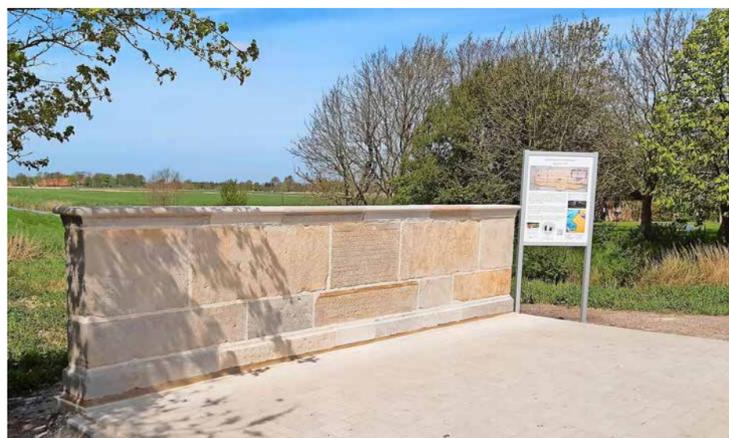
Er ist überzeugt: Würden alle Beteiligten an einem Projekt mit seinem System arbeiten, gingen schlecht ausgeführte Einzelleistungen gegen null und Projekte würden früher und im Budgetrahmen fertig. „Unser Ziel ist es, genau das mit den richtigen Kooperationspartnern zu beweisen“, sagt der Unternehmer. Dann könne die Software auch zur Nutzung durch andere marktreif entwickelt werden.

Bis es aber so weit ist, bleibt der Betrieb in seinen Projekten wohl der einzige Akteur, der mit einer lückenlosen Dokumentation seine Rendite voll im Griff hat. „Wir werden für unsere Transparenz nicht von allen gemocht“, stellt Mittmann fest. „Doch nur so vermeiden wir es, Risiken zu tragen, die andere im Projekt verursacht haben.“ DENNY GILLE

Link zum KI-Demonstrator: svg.to/kidemo

MEIN LIEBLINGSPROJEKT

Foto: Privat



Sielhaupt in Norden originalgetreu aufgebaut

Im Zuge der Landgewinnung ist das Gastmarscher Sielhaupt im Laufe vieler Jahrzehnte „gewandert“. Seit Mitte Mai ist es in Norden wieder an der Stelle zu finden, wo es 1758 auf Befehl von Friedrich dem Großen errichtet wurde. „Mich begeistert an diesem Werk vor allem die geschichtsträchtige Funktion“, sagt Sven Thater, Steinmetz- und Bildhauermeister aus Friedeburg. Zwei Teile des Sielhauptes hat er anhand von alten Bildern rekonstruiert. Die Steine stammen von alten ostfriesischen Burgen. Einige wurden weiterverwendet, andere neu aufbereitet. Fehlende Teile hat Thater ersetzt. Alle Steine sind aus Obernkirchener Sandstein. „Es freut mich, dass ich das ehemalige Ost- und Westhaupt – eine kleine und eine größere Mauer – wieder so aufbauen konnte, wie es vor Jahrhunderten einmal war“, sagt Thater. (JA)

Einwanderungsgesetz für Fachkräfte beschlossen

Arbeitskräfte sind Mangelware. Ein neues Gesetz soll jetzt für qualifizierte Zuwanderung sorgen.

Ende Juni hat der Bundestag das Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. „Das Gesetz enthält zahlreiche gute Ansätze, um Hürden aus dem Weg zu räumen und den Zuzug von ausländischen Fachkräften, die im Handwerk so dringend benötigt werden, nach Deutschland zu erleichtern“, sagt der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Kontingent verdoppelt

Zu Recht werde erstmals für ausländische Fachkräfte mit Berufserfahrung ein Zuwanderungsweg geschaffen, der nicht zwingend vorsieht, dass die Zuwanderer zuvor ein Anerkennungsverfahren durchlaufen müssen. Sollte ein solches Verfahren dennoch nötig sein, könne es auch nachträglich erfolgen – also nach dem Start in einem deutschen Betrieb. Positiv bewertet der ZDH, dass die Westbalkan-

Regelung ausgeweitet und entfristet wurde. Dadurch können künftig pro Jahr 50.000 Staatsangehörige aus den sechs Westbalkan-Staaten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten – bislang sind es 25.000. Laut ZDH könne insbesondere das Baugewerbe von diesen zusätzlichen Arbeitskräften profitieren.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht auch Erleichterungen beim Familiennachzug vor sowie die „Chancenkarte“ zur Arbeitsplatzsuche auf Basis eines Punktesystems. Ob das „tatsächlich zu mehr Erwerbsmigration führe“, werde sich laut ZDH erst in der Praxis zeigen. Die Handwerksorganisation fordert, dass die beschlossenen Regelungen „rasch und unbürokratisch umgesetzt werden“, damit sie „tatsächlich greifen und Fachkräfte aus dem Ausland schnell und in ausreichender großer Zahl kommen“. (AM)

Was tun, wenn was fehlt?

Bei einer Kassennachschau müssen Sie sofort alle Unterlagen offenlegen – sonst kann jederzeit die Betriebsprüfung folgen. Auch Bau- und Ausbaubetriebe sind betroffen.

Der Fall: Das Finanzamt führt in einem Betrieb eine Kassennachschau durch. Allerdings können die Betriebsprüfer nicht alle Unterlagen der GmbH einsehen – weil sie im abgeschlossenen Büro des abwesenden Geschäftsführers liegen. Etwas später reicht das Unternehmen die Unterlagen nach. Doch die Prüfer kündigen einen Übergang von der einfachen Kassennachschau zur umfangreichen Betriebsprüfung an. Der Betrieb legt Einspruch ein, das Finanzamt besteht auf der Betriebsprüfung – der Fall landet vor Gericht.

Das Urteil: Der Übergang zur Betriebsprüfung sei gerechtfertigt, entschied das Finanzgericht Hamburg. Dass während der Kassennachschau die erbetenen Unterlagen nicht direkt übergeben wurden, sei so zu werten, als würde den Prüfern der Zugang zum Betrieb verwehrt. Unternehmen müssten sicherstellen, dass Prüfer die Kassenunterlagen zeitnah einsehen können. (Urteil vom 30. August 2022, Az. 6 K 47/22)

Gegen das Urteil hat der Betrieb Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesfinanzhof eingelegt. (Az. XI B 93/22)

Wer ist von der Kassennachschau betroffen?

Eine unangekündigte Kassennachschau können Finanzämter in jedem Betrieb durchführen, der in irgendeiner Form mit Bargeld hantiert und eine Kasse führt.

Der Begriff „Kasse“ ist dabei sehr weit gefasst: Gemeint sind elektronische Registrier- und Computerkassen ebenso wie „offene“ Kassen ohne jede technische Ausstattung. Also zählen auch Geldkassetten, Schubladen und Schuhkartons als Kassen – und sogar die Hosentasche, wie das Finanzgericht Hamburg 2020 klargestellt hat.

Betriebsprüfer nehmen bei der Kassennachschau vor allem bargeldintensive Unternehmen ins Visier. Zum Beispiel Bäcker, Fleischereibetriebe und Friseurateliers.

Deswegen sollten sich Betriebe anderer Gewerke jedoch nicht in Sicherheit wiegen: Führen Sie eine Tischlerei oder einen Malerbetrieb und haben irgendwo eine Geldkassette für kleinere Besorgungen oder gelegentliche Bareinnahmen? Dann haben Sie eine offene Ladenkasse.

Welche Gründe gibt es für eine Kassennachschau?

Regelmäßige Kassennachschau sind in bargeldintensiven Gewerken Standard und regelmäßig mit anonymen Testkäufen verbunden.

In anderen Gewerken finden sich andere Auslöser für eine Kassennachschau:

- **Offene Kassen** ohne digitale Aufzeichnungen der Kassennutzung gelten beim Finanzamt generell als verdächtig und der Posten „Kassenbestand“ in einer Bilanz ist ein klarer Hinweis auf Bargeschäfte.
- **Kontrollmitteilungen** sind jedoch der wichtigste Auslöser: Fallen bei einer Kassen- und Betriebsprüfung ungewöhnliche Bargeschäfte auf, geben Finanzämter die Daten der entsprechenden Geschäftspartner für Kontrollen untereinander weiter. Die prüfen dann die jeweiligen Lieferanten und Kunden.



Offene Ladenkasse: Auch Betriebe mit kleinen Kassen für gelegentliche Bargeschäfte müssen mit der Kassennachschau rechnen.

Was wird bei der Kassennachschau kontrolliert?

Die Prüfer kontrollieren, ob Sie die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Kassenführung erfüllen.

- **Daten und Unterlagen:** Der Betrieb muss bei einer Kassennachschau Zugang zu allen für die Kassenführung relevanten Unterlagen, Büchern und bei elektronischen Kassen auch zu den Kassendaten ermöglichen.
- **Sicherheitseinrichtungen:** Bei elektronischen Kassensystemen kontrollieren die Prüfer zudem, ob diese vorschriftsmäßig gegen Manipulationen gesichert sind.
- **Kassensturz:** Die Prüfer werden in der Regel mit einem Kassensturz beginnen. Stimmt der ausgezählte Kassenbestand mit dem Kassenbericht überein?
- **Dokumentation:** Die Systemdokumentation – dazu zählen Handbücher und Informationen über Software-Updates – darf der Prüfer ebenfalls einsehen. Ebenso die Verfahrensdokumentation, aus der die Abläufe zum Umgang mit Bargeld und zur Verarbeitung der Kassendaten in der EDV hervorgehen.

Bei groben Mängeln in der Kassenführung drohen satte Hinzuschätzungen.



Der Begriff „Kasse“ ist dabei sehr weit gefasst, auch Geldkassetten, Schubladen und Schuhkartons zählen dazu.

Rechte und Pflichten bei der Kassennachschau

Finanzbeamte haben bei der Kassennachschau gemäß Paragraph 146b der Abgabenordnung weitreichende Befugnisse:

- Sie dürfen die Kasse digital auslesen, per USB-Stick oder Schnittstelle.
- Sie dürfen Kassenberichte und Kassenbuch, tägliche Kassenaufzeichnungen und alle relevanten Unterlagen einsehen und scannen oder fotografieren.
- Sie dürfen den Kassensturz unter Aufsicht vornehmen.

Allerdings haben auch Sie als Betriebsinhaber Rechte:

- Finanzbeamte dürfen private Räumlichkeiten nur mit Ihrem Einverständnis betreten.
- Sie dürfen die Prüfer während der Nachschau beaufsichtigen.
- Sie können beim Kassensturz selbst noch einmal nachzählen, falls der Prüfer eine Differenz zwischen Kassenbestand und Kassenbericht feststellt.
- Sie dürfen Ihren Steuerberater hinzurufen – aber auf ihn warten müssen die Prüfer nicht.

Ist die Kassennachschau ohne Chef erlaubt?

Das Finanzamt will eine „unangekündigte Kassennachschau“ durchführen und der Chef ist unterwegs? Oder niemand hat Zeit für die Prüfer, weil so viel zu tun ist?

Kann der Fiskus die Nachschau nicht sofort durchführen, hat das Folgen: Die Kassennachschau kann sofort in eine aufwendigere Betriebsprüfung übergehen. Betriebsprüfungen werden normalerweise mit Vorlauf angekündigt – doch in diesem Fall ist das nicht nötig.

Wenn Sie als Chef regelmäßig unterwegs und nicht erreichbar sind, sollten Sie einen mit der Kassenführung vertrauten Mitarbeitenden beauftragen, dem Prüfer die relevanten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das bereiten Sie am besten vor, indem Sie einen Mitarbeitenden für diese Aufgabe benennen und zum Beispiel mit einer Arbeitsanweisung „Verhalten bei einer Kassennachschau“ oder einem Notfallordner ausstatten. Die Anweisung sollte Informationen enthalten wie:

- Welche Unterlagen und Daten darf der Prüfer einsehen?
- Wo finde ich die Unterlagen, Dokumentationen und Daten?
- Wen muss ich informieren?
- Handynummern von Chef und Steuerberater.
- Rechte und Pflichten des Prüfers.
- Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden.

Stimmen Sie sich dabei mit Ihrem Steuerberater über die Details ab.

Tipps: So vermeiden Bau- und Ausbaubetriebe die Kassennachschau

Für Betriebe mit wenigen Bargeschäften gibt es eine einfache Lösung: Wechseln Sie auf bargeldlose Einnahmen und Ausgaben. Wie Sie den Wechsel schaffen, lesen Sie online unter dem Kurzlink svg.to/barbetr.

„Wo es möglich ist, schaffen wir bei unseren Mandanten die Kasse ab“, bestätigt Steuerberater Armin Schiehser von der Kanzlei HSP Steuer Loehr. Möglich sei das bei allen Betrieben, die nicht unbedingt eine Kasse brauchen, „also praktisch bei allen Handwerks- und Baubetrieben ohne Ladengeschäft“. In vielen dieser Betriebe seien noch offene Ladenkassen für alle Fälle vorhanden. „Wir haben zum Beispiel einen Maler als Mandanten, bei dem lief zu 98 Prozent alles bargeldlos. Aber er hatte noch eine Kasse für den Fall, dass ein Kunde mal direkt einen Eimer Farbe kaufen will.“

Die Lösung: „Der Maler hat sich von seiner Bank ein Terminal geholt, so ein kleines Handgerät, an dem die Kunden mit Karte zahlen können.“ Und wenn ein Kunde das nicht will, bekomme er eine Rechnung und müsse den Betrag überweisen.

Auch für kleinere, spontane Ausgaben wie zum Beispiel Porto sei eine Kasse nicht erforderlich, sagt Schiehser: Solche Käufe werden entweder mit der Firmen-Kreditkarte bezahlt oder der Einkaufsbeleg wird bei der Buchhaltung eingereicht und per Überweisung an den Mitarbeiter erstattet. Möglich sei es auch, einem Mitarbeiter einen Spesenvorschuss zu überweisen oder ein Spesenkonto einzurichten. „Wichtig ist nur, dass in der Firma kein Bargeld mehr ankommt“, sagt Schiehser. **JÖRG WIEBKING**

Welcher ist der richtige Zinssatz?

Zu niedrig verzinsten Gesellschafter-Darlehen aus dem Verrechnungskonto führen zu verdeckter Gewinnausschüttung.

Nutzt ein GmbH-Gesellschafter ein Verrechnungskonto für private Ausgaben, dann muss er Zinsen dafür zahlen. Zu niedrige Zinsen führen jedoch zu einer steuerpflichtigen verdeckten Gewinnausschüttung.

Strittig ist in solchen Fällen regelmäßig die Höhe der Verzinsung für das Verrechnungskonto. Hier hat der Bundesfinanzhof (BFH) Klarheit geschaffen: Sofern es keine anderen Anhaltspunkte für einen angemessenen Zinssatz gebe, müssten Unternehmen mit einem Mittelwert arbeiten.

Dazu sollen sie die marktüblichen Sollzinsen für Darlehensnehmer und die marktüblichen Habenzinsen für Darlehensgeber ermitteln und daraus den Durchschnitt bilden. Es sei steuerlich nicht zu beanstanden, wenn sich Darlehensgeber und -nehmer „die bankübliche Marge zwischen Soll- und Habenzinsen teilen“.

In dem behandelten Fall hätten die banküblichen Zinssätze für Kreditgeber knapp über 0 Prozent gelegen, die banküblichen Sollzinsen für Kredit-

nehmer bei etwas über 9 Prozent. Daher sei ein Zinssatz von 4,5 Prozent angemessen. (JW)

BFH: Urteil vom 22. Februar 2023, Az. I R 27/20



Darlehen für Gesellschafter: Für die Nutzung des Verrechnungskontos müssen die Zinsen zwischen den marktüblichen Soll- und Habenzinsen liegen.

Berufsunfähigkeit einfacher nachweisen

Wer seinen Handwerksbetrieb wegen Berufsunfähigkeit aufgibt oder verkauft, kann einen Steuerfreibetrag nutzen. Der Nachweis wird nun etwas leichter.

Darum geht es: Wer als dauerhaft berufsunfähiger Handwerker seinen Betrieb aufgibt oder verkauft, kann steuerlich einen Freibetrag zur Senkung des steuerpflichtigen Gewinns nutzen. Allerdings waren die Hürden für den Nachweis der Berufsunfähigkeit bisher relativ hoch: Finanzämter und Finanzgerichte akzeptierten in der Regel nur Nachweise von Sozialversicherungsträgern, amtsärztliche Bescheinigungen oder vergleichbare Nachweise privater Versicherungsgesellschaften.

Das Urteil: Der Bundesfinanzhof (BFH) hat die Möglichkeiten Betroffener im Streitfall ausgeweitet. Ausschließlich amtliche Nachweise zu akzeptieren, widerspreche dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung der Finanzgerichtsordnung.

Nun dürfen Finanzgerichte die Berufsunfähigkeit als Voraussetzung für den Freibetrag auch ohne amtliche Nachweise feststellen, zum Beispiel anhand nichtamtlicher Unterlagen von Fachärzten und anderen Medizinern. (Urteil vom 14. Dezember 2022, Az. X R 10/21)

Das bringt es: Wer dauerhaft berufsunfähig ist, hat bei Aufgabe oder Verkauf Anspruch auf einen Steuerfreibetrag von bis zu 45.000 Euro des Gewinns. Der Freibetrag sinkt jedoch Euro für Euro um den Betrag, um den der Gewinn die Obergrenze von 136.000 Euro überschreitet. Bei einem Gewinn von 141.000 Euro wären noch 40.000 Euro steuerfrei, bei einem Gewinn von 180.000 Euro wären es nur noch 1.000 Euro. (JW)



Steuern: Wer bescheinigt die Berufsunfähigkeit? Vor Finanzgerichten können Selbstständige jetzt auch Gutachten von Fachärzten vorlegen.

So wird das Berichtsheft digital

Weniger Aufwand, mehr Übersicht und Motivation für Auszubildende: Sechs Tipps für die Nutzung digitaler Berichtsheft-Apps.

Um ein Berichtsheft kommt kein Azubi herum: Es ist Bestandteil des Ausbildungsverhältnisses und Voraussetzung für die Prüfungszulassung. Betriebe sind verpflichtet, die Berichtshefte zu prüfen und an die Erstellung zu erinnern. Ob sie analog oder digital geführt werden, können Betriebe entscheiden.

1. Vorteile digitaler Berichtshefte

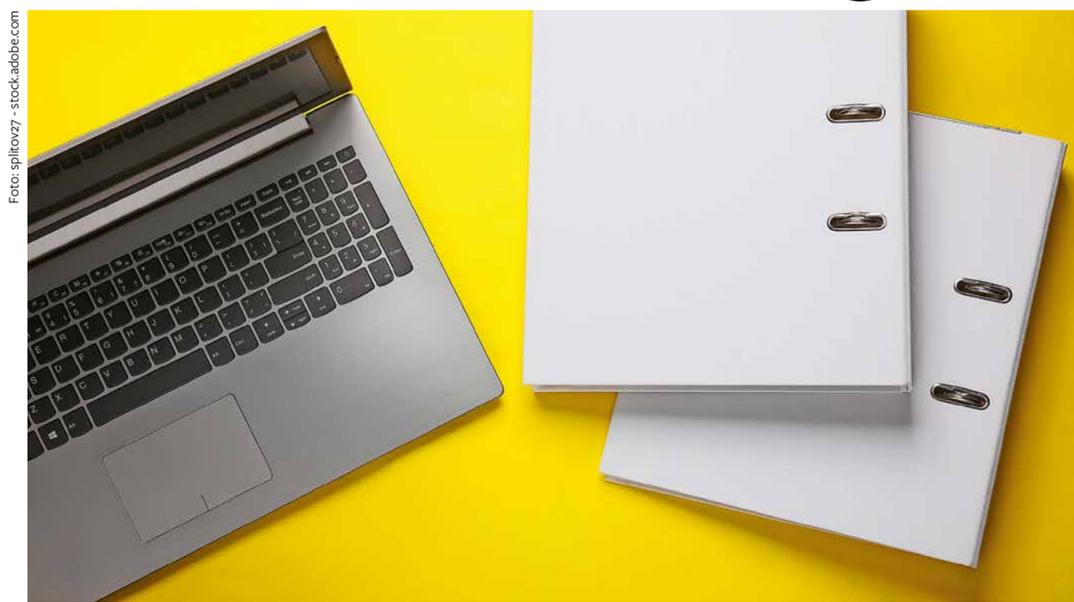
„Wer sich für die digitale Variante entscheidet, sorgt für weniger Verwaltungsaufwand“, sagt Claudia Scholz von der Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft. Weitere Vorteile aus ihrer Sicht:

- besserer Überblick über die Ausbildung durch eine transparente Planung,
- jeder Nutzer sieht die verfassten Berichte, weiß, welche kontrolliert und genehmigt sind,
- zeitnahe Rückmeldung über Gelerntes,
- Azubis nutzen ein gewohntes Schreibwerkzeug,
- Ausbilder bekommen ein lesbares Berichtsheft, das digital durchsuchbar ist,
- die Attraktivität der Berichtsheftführung und der Ausbildung wird insgesamt gesteigert.

2. Bedenken zerstreuen

Manche Betriebsinhabende haben Vorbehalte gegen digitale Berichtshefte. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wir Bedenken zerstreuen und in Begeisterung umwandeln können“, betont Scholz. Folgende Bedenken hat sie schon gehört:

Beispiel 1: Azubis verlernen die Rechtschreibung
Gegenargument: Durch das regelmäßige Verfassen der Berichte in der App wird Schreiben geübt. Der



Analog oder digital? Berichtshefte muss jeder Azubi führen. Für die meisten ist ein digitales Berichtsheft ein Ansporn, weil Azubis das auch am Laptop oder auf einem Smartphone schreiben können.

Ausbilder kann Rechtschreibfehler markieren oder zum Neuschreiben auffordern. Azubis können die Rechtschreibkontrolle des Endgeräts nutzen. Zudem sollten Betriebe daran denken, dass sie nicht die Versäumnisse aus der Schule nachholen können.

Beispiel 2: Es wird nur noch aus dem Internet kopiert

Gegenargument: Der Administrator kann bestimmen, ob die Kopierfunktion an- oder ausgeschaltet ist. Zudem können Ausbilder einschätzen, wer sich schwertut, oder Stichproben nehmen.

Beispiel 3: Man muss mit der Hand schreiben können

Gegenargument: Es gibt in den Apps die Möglichkeit, mit der Hand verfasste Elemente wie beispielsweise Skizzen, Notizen oder Fachberichte zu integrieren.

„Wer sich für die digitale Variante entscheidet, sorgt für weniger Verwaltungsaufwand.“

Claudia Scholz,
Projektleiterin

3. Grundfunktionen von Berichtsheft-Apps

Innerhalb der Berichtsheft-Apps ist es möglich, neben Ausbilder und Azubi weitere Personen hinzuzufügen – zum Beispiel mit Lese- oder Korrekturberechtigung. Weitere Funktionen sind beispielsweise:

- Erstellen von Tages-, Wochen-, Monats- und Fachberichten,
- Einfügen von Fotos, Zeichnungen und Skizzen,
- Nutzung von sämtlichen digitalen Endgeräten,
- geringe technische Voraussetzungen: Betriebssysteme aller Anbieter sind nutzbar,
- fertige Berichte können als PDF gespeichert, exportiert und als Heft gedruckt werden.

4. So wählen Sie eine App aus

Das Angebot von Berichtsheft-Apps ist groß. Doch fälle Betrieben die Auswahl nicht schwer, da die meisten Apps auf zwei bis drei Programmen basieren,

weiß Claudia Scholz. Auf welche App am Ende die Wahl fällt, hänge vom Bedürfnis des Betriebs ab:

- Was wollen Sie mit der App abbilden – soll es ein Berichtsheft-Ersatz sein oder soll der gesamte Lehrplan enthalten sein?
- Reichen die Grundfunktionen oder legen Sie Wert auf weitere Zusatzmodule?

Oft hänge die Entscheidung mit der Größe des Betriebs oder dem Gewerk zusammen. Einige Anbieter bieten branchenspezifische Apps an. Manchmal seien sie günstiger oder böten gewerkespezifischen Input. Gewerkeoffen sind beispielsweise Zubido.de, Azubiheft.de oder Digitales Berichtsheft von Hawis.

Auf deren Basis wurden beispielsweise Branchen-Apps für Elektroniker, Bäcker, Tischler und Schreiner sowie für das SHK-Handwerk oder die Friseur entwickelt. Auch für Metalller, Dachdecker, Zimmerer, Augenoptiker oder Maler gibt es Branchen-Apps.

5. Diese Voraussetzungen sind wichtig

„Die Erstellung und Beschäftigung mit dem Berichtsheft ist für Auszubildende generell Arbeitszeit“, sagt Claudia Scholz und verweist auf § 14 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes. Zudem müssten Betriebe ein digitales Endgerät zur Verfügung stellen – sei es ein Tablet, ein PC oder ein Smartphone. Die Apps verlangen nach einer Internetverbindung – entweder WLAN, mobile Daten oder ein Mobilgerät als Hotspot. Der Wechsel vom handschriftlichen zum digitalen Berichtsheft sei einfach und könne jederzeit erfolgen. Wichtig: Es dürfe keine Lücken im Berichtsheft geben und die zuständige Handwerkskammer müsse über den Wechsel informiert werden.

6. Kosten und Zeitaufwand

Die Investition in eine geeignete App für Betriebe ist gering. „Die Kosten richten sich nach dem Umfang und der Version der App“, sagt die Projektleiterin. Die Basis-Version, die im Prinzip alle Funktionen eines Berichtshefts digital abbildet, koste bei gängigen Anbietern ein bis drei Euro pro Azubi im Monat. Wer Premium-Versionen bevorzugt, die mit zusätzlichen Inhalten, Tabellen und anderen Funktionen angereichert werden können, zahle zwischen acht und zehn Euro im Monat für jeden Azubi.

Die Einarbeitungszeit umfasst meist wenige Stunden, die meisten Funktionen seien selbsterklärend. Viele Anbieter bieten Erklärvideos an und bei Bedarf persönliche Unterstützung. MARTINA JAHN

Aufwand runter, Motivation rauf

Kein Hinterherlaufen mehr und weniger Zeitdruck vor den Prüfungen: Vom Wechsel auf das digitale Berichtsheft profitieren in diesem Betrieb Azubi und Ausbilder.

Berichtshefte werden bei Eickhoff Metallbau in Hannover digital geführt. Prokuristin Gesa Eickhoff berichtet, warum niemand die analogen Berichtshefte vermisst und warum der Umstieg einfacher war als gedacht.

Was war Ihr Antrieb, auf ein digitales Berichtsheft umzusteigen?

» Gesa Eickhoff: Der wichtigste Grund war, dass wir die Azubis immer antreiben mussten: Wo ist der Bericht, wann wird er fertig? Das ständige Nachfragen hat einfach Zeit und Nerven gekostet. Das nächste Nadelöhr war dann der Schreibtisch des Ausbilders – auch da stand der Ordner zu lange. Es war im Arbeitsalltag zu wenig Zeit zum Lesen der seitenlangen Berichte. Folglich begann auch dort das Nachfragen und Warten.

Es musste sich etwas ändern – das war mir schon vor der Einführung der App klar. Dann habe ich noch die Vorbehalte meines Mannes ausgeräumt: Er meinte, die Azubis müssten mehr mit der Hand schreiben. Ein digitales Berichtsheft würde das nicht fördern. Nachdem er der Einführung zugestimmt hat, ging alles recht schnell.

Wie sind Sie bei der Auswahl der App vorgegangen?

» Eickhoff: Ich wollte von Anfang an eine App, die übersichtlich und einfach in der Handhabung ist. Nachdem ich mir einige Apps im Netz angeschaut und mich mit Kollegen ausgetauscht hatte, ist die Wahl auf „Azubiheft.de“ gefallen.

Wir nutzen die Basis-Variante, eine Berichtsheft-App ohne Extras. In der Premium-Version wären noch Notenspiegel und -verwaltung, Einsatzplanung, Beurteilungsbögen und viele weitere Funktionen nutzbar. Da wir ein kleiner Betrieb mit wenigen Azubis sind, brauchen wir nur die Grundfunktionen. Deshalb fiel uns die Auswahl nicht schwer.

Wie lange hat die Einarbeitung gedauert?

» Eickhoff: Wenige Stunden. Die App ist selbsterklärend, der Umgang lässt sich durch Klicken und Probieren schnell erlernen. Bei uns sind bislang drei Nutzer angelegt: der Azubi, der Ausbilder und ich als Koordinatorin – wir alle hatten keine Probleme. Ich habe von Kollegen gehört, dass auch der Support



Die App Azubiheft.de ist selbsterklärend und der Umgang schnell erlernbar, findet Gesa Eickhoff.

des Herstellers schnell zur Stelle ist, wenn Betriebe Unterstützung brauchen.

Was sind die Vorteile gegenüber der analogen Version des Berichtshefts?

» Eickhoff: Es spart Zeit und Aufwand. Man kann die App auf verschiedenen Endgeräten nutzen: auf dem Smartphone, dem Tablet oder dem PC.

Für den Azubi ist das praktisch, er kann auf der Baustelle Fotos machen und in die App laden, auf der Fahrt oder im Büro schreiben. Wir Chefs sind immer auf dem Laufenden und werden über fertige Berichte informiert. Und wir sehen beispielsweise in der Wochenübersicht, wenn etwas fehlt, und können direkt nachfragen.

Wenn alles passt, geben wir das O. K., dann ist es erledigt. Das fördert die Motivation, das Berichtsheft regelmäßig zu führen. Zudem gibt es vor den Prüfungen keinen Schreib- oder Lesestau mehr. Durch die schnelle Reaktionszeit liegen pünktlich alle Informationen vor. Das war nicht immer so.

Mir gefällt außerdem, dass wir genau einstellen können, wer auf welchen Bereich Zugriff hat: Wenn eine Person nur Leserechte haben soll und ein anderer die Berichte unterzeichnen muss – das kann ich alles einfach selbst definieren.

Was kostet das digitale Berichtsheft?

» Eickhoff: In der Basis-Version kostet es uns einen Euro pro Azubi im Monat. Ab August fangen bei uns drei neue Azubis an. Die Kosten sind daher überschaubar und es lohnt sich. (JA)



Es gibt immer was zu tun.

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

Der HORNBACH ProfiService
für Handwerk und Gewerbe.



Nutze die Vorteile bei HORNBACH
für gewerbliche Kunden.
Infos unter hornbach-profi.de oder
direkt beim ProfiTeam im Markt.







Ein Handwerker hatte mit Privatkunden Innen- und Außenputzarbeiten an einem Neubau vereinbart: Laut Bundesgerichtshof war der Vertrag kein Verbraucherbaupvertrag.

Foto: Stefan Köhler - stock.adobe.com

Gute Nachrichten vom BGH

Mit einem Grundsatzurteil hat der Bundesgerichtshof klargestellt, wann Verbraucherbaupverträge nicht möglich sind. Was bedeutet das für Betriebe?

Seit 2018 gilt das neue Bauvertragsrecht. „Damit wurden verschiedene Vertragstypen neu geschaffen“, sagt Tobias Hullermann, Fachanwalt für Baurecht in Augsburg. Seither gibt es zum Beispiel den neuen Verbraucherbaupvertrag, der für Handwerker mit einigen Pflichten verbunden ist. Ein solchen Vertrag schließen Handwerker typischerweise, wenn sie von Verbrauchern mit einem Neubau oder einem erheblichen Umbau an einem bestehenden Gebäude beauftragt werden. Allerdings war bislang nicht abschließend geklärt, ob ein Verbraucherbaupvertrag auch bei Beauftragung eines einzelnen Gewerks möglich ist. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat diese Frage mit einem Grundsatzurteil (Urteil vom 16. März 2023, Az. VII ZR/22) beantwortet: Demnach liegen Verbraucherbaupverträge nicht vor, wenn Verbraucher bei einem Neubau Bauleistungen einzeln vergeben. „Für Handwerker ist

das eine gute Nachricht“, meint Baurechtler Hullermann, der Mitglied der Arbeitsgemeinschaft für Bau- und Immobilienrecht im Deutschen Anwaltverein ist. Doch der Reihe nach: Was hat der BGH genau entschieden? Welche Folgen hat das Urteil für Handwerker und warum ist der Fall überhaupt in Karlsruhe gelandet? Die Bestimmungen zu Verbraucherbaupverträgen gelten nicht für Verträge, die lediglich Leistungen eines einzelnen Gewerks im Rahmen eines Neubaus betreffen, stellen die Karlsruher Richter im Fall eines Handwerkers klar. Sie begründeten die Entscheidung mit der gesetzlichen Definition des Verbraucherbaupvertrags. Die ist in § 650i BGB zu finden.

Was das BGH-Urteil bedeutet
„Dieses Urteil schafft für Handwerker Rechtssicherheit“, sagt Rechtsanwalt Hullermann. Er sieht drei

„Lassen Sie sich beraten, bevor Sie die Arbeiten einstellen oder eine Kündigung aussprechen.“
Tobias Hullermann,
Rechtsanwalt

Vorteile für Betriebe, die nur ein einzelnes Gewerk im Rahmen eines Neubausprojekts erbringen:

- **Vorteil 1: Keine detaillierte Baubeschreibung nötig.** Betriebe, die einen Verbraucherbaupvertrag schließen, müssen ihren Kunden schon vor Vertragsschluss eine detaillierte Baubeschreibung mit Plänen und den wesentlichen Eigenschaften vorlegen. So schreibt es § 650j BGB vor. Liegt kein Verbraucherbaupvertrag vor, entfällt diese Pflicht.
- **Vorteil 2: Keine Aufklärung über das Widerrufsrecht nach § 650l BGB erforderlich.** Bei Verbraucherbaupverträgen sind die Regeln zum Widerrufsrecht besonders streng. Denn gemäß § 650l BGB müssen Handwerker hier generell über das Widerrufsrecht aufklären – egal, wo der Vertrag geschlossen wird. Liegt kein Verbraucherbaupvertrag vor, ist das Thema Widerrufsrecht nicht immer vom Tisch, betont Hullermann.

Dem Juristen zufolge gelten hier die bekannten Regeln: Handwerker müssen über das Widerrufsrecht aufklären, wenn sie mit Verbrauchern einen Fernabsatzvertrag schließen oder einen Vertrag außerhalb der eigenen Geschäftsräume.

- **Vorteil 3: Handwerker können die Bauhandwerkersicherung fordern.** Bei Verbraucherbaupverträgen ist die Bauhandwerkersicherung rechtlich ausgeschlossen. Liegt jedoch ein Bauvertrag vor, der kein Verbraucherbaupvertrag ist, können Handwerker für ihren Werklohn eine Sicherheit nach § 650f BGB verlangen – zum Beispiel in Form einer Bankbürgschaft oder durch Hinterlegung von Bargeld.

Warum der BGH auch gefragt war
Um die Bauhandwerkersicherung ging es auch im Verfahren, das vor dem BGH gelandet ist. Geklagt hatte ein Handwerker, der zuvor von einem Ehepaar für Innen- und Außenputzarbeiten in einem Neubau engagiert worden war.

Das Problem: Nach geleisteter Arbeit hatte der Unternehmer nur etwa zwei Drittel seines Werklohns erhalten, den Rest hatte das Ehepaar wegen angeblicher Baumängel einbehalten. Der Handwerker beharrte auf der vollen Summe. Als er die nicht bekam, forderte er die Bauhandwerkersicherung. Doch das Ehepaar verweigerte, die Sicherheit zu stellen. Daraufhin klagte der Handwerker und der Fall ging durch drei Instanzen. Vor dem Bundesgerichtshof bekam er Recht: Die Klage des Unternehmers sei berechtigt gewesen und ihm hätte die Bauhandwerkersicherung grundsätzlich zugestanden.

Aus Sicht von Rechtsanwalt Hullermann ist das Ehepaar, das dem Handwerker die Bauhandwerkersicherung verweigert hat, ein großes Risiko eingegangen. „Wenn Kunden eine berechtigt geforderte Sicherheit nicht stellen, haben Handwerker die Möglichkeit, die Arbeiten einzustellen und den Vertrag gegebenenfalls zu kündigen“, erläutert er. Der Jurist empfiehlt Handwerkern allerdings, nicht leichtfertig von diesen Rechten Gebrauch zu machen: „Lassen Sie sich unbedingt juristisch beraten, bevor Sie die Arbeiten einstellen oder eine Kündigung aussprechen.“ Denn beides sei rechtlich mit Risiko verbunden. „Wenn Handwerker zu Unrecht vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen oder unberechtigt kündigen, haben Kunden Rechtsansprüche“, erläutert Hullermann. Das bedeutet: Kunden können zum Beispiel Schadensersatz fordern. ANNA-MAJA LEUPOLD ■

Keine Aufklärung – kein Geld

Bei Haustürgeschäften müssen Handwerker über das Widerrufsrecht aufklären. Versäumen sie das, steht ihnen laut EuGH kein Geld zu.

Der Fall: Ein Privatkunde beauftragt einen Betrieb, die Elektroinstallation seines Hauses zu sanieren. Bei Vertragsabschluss versäumt das Unternehmen, den Kunden über das Widerrufsrecht aufzuklären, obwohl es sich um ein sogenanntes „Haustürgeschäft“ handelt. Der Elektrobetrieb erbringt daraufhin die vereinbarten Leistungen und stellt die Rechnung. Doch der Kunde zahlt nicht und widerruft den Vertrag. Der Betrieb habe keinen Vergütungsanspruch, argumentiert der Kunde. Er habe den Vertrag rechtzeitig widerrufen, da sich die Widerrufsfrist infolge der versäumten Widerrufsbelehrung um ein Jahr verlängert habe. Der Streit um die Vergütung landet zunächst vor dem Landgericht Essen. Dort gaben die Richter dem Kunden zwar Recht. Trotzdem verwiesen sie den Fall an den Europäischen Gerichtshof (EuGH): Sie wollten wissen, ob Handwerker nach EU-Recht Anspruch

auf Wertersatz haben, wenn sie ihre Leistungen schon vor dem Widerruf vollständig erbracht haben. **Das Urteil:** Nein, entschied der EuGH und befreite den Kunden „von jeder Zahlungspflicht“. Gemäß Art. 14. Abs. 5 der EU-Verbraucherrichtlinie müssen Verbraucher bei einem außerhalb von geschlossenen Geschäftsräumen vereinbarten Vertrag keine Vergütung zahlen, wenn

- Handwerker nicht vorschriftsmäßig über das Widerrufsrecht aufgeklärt haben und
- die Leistungen zum Zeitpunkt des Widerrufs schon erbracht worden sind.

Der Unternehmer müsste laut EuGH somit die Kosten des Kunden tragen, die ihm während der Widerrufsfrist entstanden sind. (AML)

EuGH:
Urteil vom 17. Mai 2023, Az. C-97/22

Schlägerei auf Arbeitsweg kein Arbeitsunfall

Ein Bauleiter erleidet eine Mittelgesichtsfraktur, weil er sich auf dem Arbeitsweg mit einem Falschparker prügelt. Ein Arbeitsunfall ist das nicht, entschied jetzt ein Gericht.

Der Fall: Als ein Bauleiter von einem beruflichen Termin zurückkehrt, ist die Einfahrt zum Betrieb von einem Lkw zugesperrt. Trotz mehrfacher Aufforderung fährt der Lkw-Fahrer sein Fahrzeug nicht beiseite. Deshalb muss der Bauleiter sein Auto stehen lassen und zu Fuß zum Betriebsgelände gehen. Kurze Zeit später kehrt er zu seinem Wagen zurück, weil er einen Termin hat. Beim Einsteigen hört er, wie er als „egoistisches Arschloch“ beschimpft wird. Der Bauleiter schlägt die Wagentür zu und geht zum Lkw-Fahrer, um „die Sache auszusprechen“. Aus dem Streitgespräch wird eine Schlägerei: Dabei zieht sich der Bauleiter eine Mittelgesichtsfraktur zu und muss operiert werden. Die Unfallversicherung erkennt den Vorfall nicht als Arbeitsunfall an. Daraufhin verklagt der Bauleiter die Versicherung.



Foto: Rainer Fuhrmann - stock.adobe.com

Streit um zugesperrte Betriebseinfahrt endet mit einem Schlag ins Gesicht.

Das Urteil: Vor dem Sozialgericht Berlin hat er keinen Erfolg. Begründung der Richter: Der Bauleiter habe sich zwar

auf „einem versicherten Betriebsweg befunden“, als er zu seinem Auto ging. Doch diesen Weg habe er verlassen, als er die Wagentür schloss, um die Angelegenheit mit dem Lkw-Fahrer „auszusprechen“. Ab diesem Moment habe sein Handeln privaten Zwecken gedient: dem Zur-Rede-Stellen des Lkw-Fahrers. Obergerichtlich sei anerkannt, dass Zurechtweisungen anderer Verkehrsteilnehmer auf Betriebswegen nicht der betrieblichen Tätigkeit dienen. Das Sozialgericht entschied, dass es sich nicht um einen Arbeitsunfall handelt und die Unfallversicherung nicht zahlen muss. (AML)

Sozialgericht: Urteil vom 16. Februar 2023, Az. S 98 U 50/21

Pfändungsfreigrenzen: Das gilt seit 1. Juli

Die Pfändungsfreigrenzen wurden zum 1. Juli angehoben. Was müssen Betriebe beachten, wenn bei Mitarbeitenden der Lohn gepfändet wird?

Zum 1. Juli wird der monatliche unpfändbare Grundbetrag für Arbeitseinkommen um 72,12 Euro angehoben: Die neue Pfändungsfreigrenze liegt dann bei 1.402,28 Euro im Monat. Mithilfe der Pfändungsfreigrenzen sollen bei verschuldeten Arbeitnehmern zwei Dinge sichergestellt werden:

- 1 Ihnen soll trotz Gehaltspfändung genügend Geld bleiben, um das Existenzminimum zu sichern – zum Beispiel Essen, Miete und Strom.
 - 2 Außerdem sollen Arbeitnehmer ihren Unterhaltspflichten weiter nachkommen können.
- Bei einer Lohnpfändung müssen Arbeitgeber laut Techniker Krankenkasse das zu pfändende Einkommen ihrer Beschäftigten ausrechnen. Wie hoch die Pfändungsfreigrenze im Einzelfall ist, hängt von folgenden Faktoren ab:
- dem Nettolohn und
 - der Anzahl der Personen, für die eine Unterhaltspflicht besteht.

Eine Liste mit allen Pfändungsfreigrenzen hat das Bundesjustizministerium (BMJ) auf seiner Website veröffentlicht (Kurzlink: [svg.to/pfgrgr](https://www.bmj.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2023/06/pfandungsfreigrenzen.html)). Es gibt Lohnbestandteile, die nicht oder nur bedingt gepfändet werden dürfen. Dazu gehören laut BMJ zum Beispiel

- Aufwandsentschädigungen,
- Gefahrentzulagen,
- Erziehungsgelder,
- Studienbeihilfen sowie
- unterschiedliche Formen von Renten- und Unterstützungsleistungen.

Das Ministerium weist in einer Broschüre darauf hin, dass sich der pfändungsgeschützte Betrag reduzieren kann, wenn es um die Vollstreckung von Unterhaltsansprüchen geht. (AML)

Das bedeutet: Je mehr unterhaltsberechtigten Personen zu versorgen sind, desto höher ist der Pfändungsfreibetrag.



Foto: Joachim Lechner - stock.adobe.com

Lohn von Mitarbeitenden gepfändet: Betriebe müssen das zu pfändende Einkommen ausrechnen.

Beschränkte Kundenrechte per AGB

Ein Betrieb schränkt per AGB die Gewährleistungsrechte von Privatkunden ein. Von der Verbraucherzentrale wird er erst abgemahnt und dann verklagt.

Der Fall: Ein Solarbetrieb verwendete Klauseln in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), die die Gewährleistungsansprüche von Privatkunden einschränkten. Zum Beispiel mussten die Kunden offensichtliche Mängel innerhalb von vier Wochen schriftlich gegenüber der Firma melden. Wer die Frist nicht einhielt, verlor die Gewährleistungsrechte, so die Regelung in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Wegen diesem Vorgehen mahnte die Verbraucherzentrale den Betrieb zunächst ab und reichte dann Klage ein. **Das Urteil:** Das Landgericht München verbot dem Betrieb, die AGB-Klauseln bei Verträgen mit Verbrauchern zu verwenden oder sich darauf zu berufen. Zudem entschieden die Richter, dass der Betrieb auch keine inhaltsgleichen Klauseln nutzen darf. Aus dem Urteil geht nicht hervor, warum dem Betrieb die Verwendung der AGBs untersagt wurde. (Urteil vom 21. Januar 2023, Az. 12 O 5322/22) **Hinweis:** Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat in seiner Reihe „Recht kompakt“ Infos zur richtigen Verwendung von Allge-

meinen Geschäftsbedingungen zusammengestellt. Dort heißt es: „In den Paragraphen 308 und 309 BGB sind zahlreiche Vertragsklauseln aufgelistet, deren Verwendung stets unwirksam ist, wenn der Vertragspartner ein Verbraucher ist.“ Gemäß § 309 BGB gibt es zum Beispiel ein Klauselverbot für Haftungsausschlüsse bei Mängeln. (AML)



Foto: vegor.com - stock.adobe.com

Gewährleistungsrechte unzulässig eingeschränkt: Das Landgericht München verbietet einem Betrieb, die AGB-Klauseln bei Verträgen mit Verbrauchern weiter zu nutzen.

Falsche Vorurteile

Keine Zeit, keine Ahnung, nicht zuständig – unsere Expertin trifft in Handwerksbetrieben immer wieder auf die gleichen Vorbehalte gegen Mitarbeitergespräche. Stichhaltig sind sie alle nicht.

Vorurteil 1: Mitarbeitergespräche kosten zu viel Zeit!

Die spontane Abwehrreaktion, die Maren Ulbrich von der Agentur Handwerksmensch bei ihren Coachings in Handwerksbetrieben erlebt, ist: „Für Mitarbeitergespräche fehlt mir die Zeit.“

„Die Arbeitsbelastung von Handwerksunternehmen ist groß. Und ja, Mitarbeitergespräche kosten Zeit“, sagt Ulbrich. „Aber sie sind enorm wichtig, wenn es um die Mitarbeiterentwicklung und -bindung geht.“

So beklagten viele Führungskräfte, dass die gleichen Nachlässigkeiten immer wieder auftraten. „Das ist ein Zeichen, dass es an strukturierter Kommunikation fehlt“, betont die Expertin. Gleichzeitig vermittelten die Gespräche die Wertschätzung des Chefs, der ihnen kostbare Zeit widmet. „Eine Tankgutscheinarte ist nicht alles“, meint Ulbrich. Gerade die jüngeren Mitarbeitenden forderten Feedback ein, um sich weiterzuentwickeln.

Nicht zuletzt gibt es auch oft Erhellendes für die Führungskraft zu hören. „Fast alle Chefs sagen anschließend, dass sie Dinge erfahren haben, von denen sie bislang keine Ahnung hatten: verborgene Talente, private Themen oder Interesse an neuen Aufgaben“, so Ulbrich. Deshalb lohne es den Aufwand auf jeden Fall.

Vorurteil 2: Das ist nicht meine Aufgabe!

Wer ist eigentlich zuständig für Mitarbeitergespräche? Klar, der Chef oder die Chefin. Aber wer ist das genau? „In Betrieben, die mehr als zehn Mitarbeitende haben, ist die Verteilung der Führungsaufgaben oft unklar“, weiß Ulbrich aus ihrer Beratungserfahrung. „Die Folge ist, dass sich niemand zuständig fühlt und Gespräche ausbleiben.“

Verantwortlich für Gespräche sei immer die direkte Führungskraft, sagt sie. Aber oft sei schon in kleinen Betrieben unklar, wer das eigentlich ist. „Wenn es zum Beispiel mehrere Meister gibt, die Mitarbeiter führen, sind auch sie zuständig für Mitarbeitergespräche“, betont Ulbrich. Wer sonst könne wissen, wie der Kollege arbeitet? Wichtig sei es deshalb, eine mittlere Führungsebene aufzubauen, die ihre Aufgaben kennt.

Vorurteil 3: Mitarbeitergespräche? Das kann ich nicht!

Wer noch nie ein Mitarbeitergespräch geführt hat, ist oft unsicher, ob er oder sie der Aufgabe gerecht werden kann. Ohne Grund, meint Maren Ulbrich. „Es gibt ausreichend Unterstützungsangebote von den Handwerkskammern oder externen Coaches. Nehmen Sie sie wahr! Gesprächsführung kann man lernen.“

Wichtig sei, vorbereitet mit einem strukturierten Gesprächsleitfaden in die Gespräche zu gehen. „Gut ist, wenn neben der Führungskraft noch jemand dabei ist, der vor allem protokolliert, aber auch Fragen stellen darf“, sagt die Beraterin. Ist das nicht möglich, sollte der Chef in Stichpunkten die Antworten notieren und später gut dokumentiert ablegen – am besten digital. „Für die Vorbereitung im nächsten Jahr wird das Protokoll wieder gebraucht,

zum Beispiel, um Fortschritte festzustellen. Wenn man es nicht findet, war die Mühe umsonst“, so Ulbrich.

Vorurteil 4: Meine Leute wollen gar keine Gespräche

Seit 15 Jahren arbeitet der Geselle im Betrieb, plötzlich soll es Mitarbeitergespräche geben. Kein Wunder, dass er zurückhaltend reagiert – schließlich weiß er nicht, was auf ihn zukommt, denn eine wertschätzende Feedback-Kultur hat es bislang nicht gegeben. „Aber dass die Leute keine Gespräche wollen, ist schlicht falsch. Sie nennen es nur nicht Mitarbeitergespräch, sondern Zeit mit dem Chef“, sagt Ulbrich. „Sie wünschen sich Feedback und Anerkennung.“

Sie empfiehlt eine klare Kommunikation: Ab kommendem Monat führen wir Mitarbeitergespräche ein. Sie laufen folgendermaßen ab ... „Dann kommt eigentlich niemand auf die Idee, sie abzulehnen.“

Außerdem brauchen die Mitarbeitenden genügend Zeit zur Vorbereitung. „Am besten mit einer Vorlage, auf der die Punkte aufgeführt werden, zu denen sie sich vorab Gedanken machen sollten“, sagt die Expertin. Auch hier sei es sinnvoll, sich externe Unterstützung zu besorgen, um strukturiert vorzugehen.



Mitarbeitergespräche trauen Sie sich nicht zu? Nur Mut – Gesprächsführung kann man lernen!

“
Mitarbeitende wollen
exklusive Zeit mit
dem Chef.
Maren Ulbrich, Coachin

Vorurteil 5: Dann reden wir doch immer nur über Geld

Diese Sorge treibt viele Führungskräfte um: Im Mitarbeitergespräch wollen die Leute über Geld sprechen und dieses Thema behagt dem Chef nicht. „Tatsächlich kommt das Thema Geld in diesen Gesprächen oft vor. Aber dann wird es wenigstens nicht zwischen Tür und Angel, sondern vorbereitet abgehandelt“, sieht Ulbrich einen großen Vorteil. „Vor Gehaltsforderungen wegzulaufen, kann keine Lösung sein – dann suchen sich die Leute einen neuen Job.“



Photovoltaikanlagen und das Steuerrecht – Wird jetzt alles einfacher?

■ Mit dem Jahressteuergesetz 2022 wurden steuerliche Vereinfachungen für kleine Photovoltaikanlagen beschlossen. Außerdem wurden zahlreiche steuerliche bürokratischen Hürden – endlich – abgeschafft. Rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 fallen bei Photovoltaikanlagen mit einer installierten Gesamtleistung (lt. Marktstammdatenregister) von bis zu 30 kW (peak) bei Einfamilienhäusern, Gewerbeimmobilien und Nebengebäuden bzw. 15 kW (peak) je Wohn-/Gewerbeinheit bei Mehrfamilienhäusern sowie Mischgebäuden mit überwiegendem Wohnanteil keine Ertragsteuern mehr an, denn es greift die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 72 Einkommensteuergesetz (EStG). Bei Betrieb mehrerer Anlagen gilt: Für jeden Steuerpflichtigen ist die Steuerbefreiung auf maximal 100 kW (peak) in der Summe begrenzt. Für die steuerfreien Einnahmen aus dem Betrieb einer begünstigten Photovoltaikanlage muss kein Gewinn mehr ermittelt und somit auch keine Einnahmen-Überschuss-Rechnung zusammen mit der jährlichen Einkommensteuererklärung abgegeben werden. Im Umkehrschluss werden auch die Ausgaben

einer Photovoltaikanlage nicht mehr berücksichtigt, denn § 3c EStG besagt, dass Ausgaben, die mit steuerfreien Einnahmen in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehen, nicht abgezogen werden dürfen.

■ Natürlich bietet das Steuerrecht mal wieder eine Ausnahme, denn Vereinfachungsregelungen hinsichtlich der Umsatzsteuer finden erst ab dem 1. Januar 2023 Anwendung. Nach § 12 Absatz 3 Nummer 1 Satz 1 UStG ermäßigt sich die Steuer auf 0 Prozent für die Lieferung von Solarmodulen an den Betreiber einer Photovoltaikanlage, einschließlich der für den Betrieb einer Photovoltaikanlage wesentlichen Komponenten und der Speicher, die dazu dienen, den mit Solarmodulen erzeugten Strom zu speichern. Damit wird ab 2023 der Nettobetrag der Rechnung dem Bruttobetrag entsprechen. Aufgrund des Steuersatzes von 0 % entfällt der bisherige Hauptgrund zur Regelbesteuerung zu optieren (hierdurch muss keine Anmeldung mehr beim Finanzamt erfolgen), „nur“ um sich die beim Kauf der Anlage gezahlten Umsatzsteuer vom Finanzamt erstatten zu lassen.

■ Grundsätzlich sind die Vereinfachungen zu begrüßen, doch hat das Bundesministerium für Finanzen bisher nicht alle Stolpersteine aus dem Weg geräumt und es gibt weiterhin an einigen Stellen noch Klärungsbedarf.

■ Und so ist bekanntlich – mal wieder – nicht alles Gold, was glänzt.

■ Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an!



Autorin des Textes: Sonja Husmann
Steuerberaterin
Partnerin der
VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER in Oldenburg
sonja.husmann@obic.de

Drei Fragen an ...

... Hermann Hermanns (Foto), Geschäftsführer von Elektro Evers in Papenburg



Foto: Privat

Was ist das Ziel der Mitarbeitergespräche in Ihrem Betrieb?

» **Hermann Hermanns:** Oberstes Ziel ist, die Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu steigern. Wir wollen sie an den Betrieb binden, sie fördern, fordern und Karriere-möglichkeiten aufzeigen. Außerdem nutzen wir das Instrument, um mögliche Probleme im Team frühzeitig zu erkennen und zu lösen. In den Gesprächen haben sich auch oft schon neue Einsatzmöglichkeiten einzelner Personen aufgetan. Das ist eine große Chance für die Weiterentwicklung unseres Betriebs.

Welche Themen sind Ihnen und Ihren Mitarbeitenden dabei besonders wichtig?

» **Hermanns:** Wir fragen die Mitarbeitenden, ob sie zufrieden sind und wie sie sich ihre Entwicklung im Betrieb vorstellen. Und wir sprechen immer auch die Stimmung im Team an, ob wir daran etwas im positiven Sinne verändern können. Außerdem geben wir immer auch einen Einblick in unsere Markt- und Auftragsituation – wo wir stehen, was wir vorhaben und wie wir unser Team mit einbinden wollen.

Die Mitarbeitenden schlagen oft strukturelle Veränderungen vor und geben uns wichtige Hinweise, was wir als Geschäftsführung besser machen können. Die Gespräche, die mindestens einmal pro Jahr stattfinden, nutzen wir, um zu hören, ob unsere Ideen vom Team getragen werden. Da erhalten wir wegweisende Rückmeldungen.

Wie gehen Sie mit konstruktiver oder negativer Kritik in den Gesprächen um?

» **Hermanns:** Meist ist die Rückmeldung auf die Gespräche positiv, da die Mitarbeitenden merken, dass wir ihre Meinung schätzen und gemeinsam mit ihnen Lösungen entwickeln. Es tut beiden Seiten gut, Kritik anzunehmen, darüber zu reden und sich weiterzuentwickeln. Generell ist es so, dass Jüngere im Team etwas offener sind und die Älteren eher die Distanz behalten – auch, weil sie denken, sie könnten mit ihrer Kritik jemanden persönlich verletzen. Aber deshalb sprechen wir genau diese Themen auch im Team an. (JA)

Die Berater.
www.obic.de

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

OBIC REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

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



„Meine Leute sollen arbeiten und ansonsten Ruhe geben!“ Wer als Chef so denkt, riskiert, dass ihm sein Team innerlich einen Vogel zeigt – und sich einen neuen Job sucht.

Fotos: Uney Consulting GmbH | Asier - stock.adobe.com | Guido Schulte

Delegieren lernen: „Eine Frage des Vertrauens“

Müssen Chefinnen und Chefs im Handwerk immer alles selbst machen? Diese Frage beantwortet Annette Hiemer heute mit Nein. „Wir wollen nicht jeden Arbeitsschritt kontrollieren“, sagt die Unternehmerin, die mit ihrem Mann die Tischlerei Andreas Marwede in Hannover führt. Doch das zu erkennen, sei ein Lernprozess gewesen. Es habe eine Weile gedauert, bis das gegenseitige Vertrauensverhältnis so gefestigt war, dass das Delegieren einfacher wurde. „Der offene Umgang miteinander ist eine wichtige Basis dafür, dass man Verantwortung abgeben kann“, sagt Hiemer.



Sie nennt zwei Beispiele, wie sie Chefaufgaben an Mitarbeitende übertragen hat:

- **Beispiel 1:** Ein junger Mitarbeiter hat sich in das Thema Bestellungen eingearbeitet und recherchiert nach neuen Produkten. Die Aufgabenverteilung hat sich bewährt und er ist jetzt für einen großen Teil der Bestellungen zuständig. „Wir haben mittlerweile einen zusätzlichen Computer dafür angeschafft, den auch alle anderen im Team nutzen können. Wir freuen uns, dass wir dadurch mehr Kapazitäten für anderen Aufgaben haben“, sagt sie.
- **Beispiel 2:** Große Aufträge haben in der Tischlerei Priorität und alle sechs Teammitglieder stimmen sich eng ab. Kleinere Aufträge und Reparaturen organisieren die Mitarbeitenden jedoch selbst – ohne vorherige Rücksprache mit der Chefin oder dem Chef. „Wir haben kurze Wege, einen engen Draht und eine flache Hierarchie. Davon profitieren wir – und die Mitarbeitenden genießen den Freiraum für ihre Zeitgestaltung“, berichtet Hiemer.

Bei Problemen und Fragen können sich die Mitarbeitenden jederzeit an sie wenden: „Manchmal brauchen sie einfach eine Entscheidung von uns“, sagt sie. Generell sei die Aufgabenverteilung aber nicht in Stein gemeißelt: „Wir prüfen in regelmäßigen Abständen gemeinsam, ob die Verteilung noch passt, und justieren nach, wenn es Verbesserungsvorschläge gibt.“ (JA)

Wertschätzend agieren

Wenn's im Betrieb nicht läuft oder Mitarbeitende kündigen, sollten Sie alarmiert sein. Denn vielleicht unterläuft Ihnen einer dieser Denkfehler.

Denkfehler 1: „Alle sind wie ich“

Anspruchsvoll, ehrgeizig, diszipliniert, zielstrebig – erkennen Sie sich wieder? Leider ticken Ihre Mitarbeitenden oft anders. „Chefs im Handwerk neigen dazu, von sich auf ihre Mitarbeiter zu schließen“, sagt Tobias Zulauf, Gründer der Uney Consulting GmbH. „Doch die sind bei Weitem nicht alle so gestrickt wie ihr Chef.“

Die Folge: Der Vergleich mit dem anspruchsvollen Chef fällt für einzelne Mitarbeitende schlecht aus, er ist unzufrieden mit ihnen. „Die Führungskraft sieht dann nur noch die Schwächen ihrer Mitarbeitenden und hat keinen Blick mehr für deren Stärken“, so Zulauf. Lob und Wertschätzung erwarten sie dann vergeblich – und verlassen das Unternehmen, wenn sich die Chance bietet.

Sein Tipp: „Machen Sie sich klar, dass nicht jeder so ist wie Sie. Es gibt unterschiedliche Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Stärken. Weiten Sie Ihren Blick dafür und setzen Sie Ihre Mitarbeitenden entsprechend ihrer Stärken ein.“

Denkfehler 2: „Meine Leute sind nur zum Arbeiten hier“

Jeder Mensch hat Bedürfnisse, die über die reine Arbeit hinausgehen. „Viele Chefs machen den Feh-

ler, sich für Bedürfnisse nicht zu interessieren – sie sehen keine Menschen im Betrieb, sondern Maschinen: Sie sollen arbeiten und ansonsten Ruhe geben“, sagt Zulauf. So aber sinke die Stimmung im Team und die Unzufriedenheit steige.

Sein Tipp: „Nehmen Sie sich Zeit für Gespräche mit Ihren Mitarbeitenden: 30 Prozent Ihrer Arbeitszeit sollte idealerweise Führungsaufgaben vorbehalten sein. Geben Sie regelmäßigen Mitarbeitergesprächen einen klaren Rahmen, etwa durch Fragebögen, die Ihre Mitarbeitenden vorab lesen und beantworten können.“

Denkfehler 3: „Was gut werden soll, muss ich selbst machen“

Wenn es schwierig wird, muss der Chef ran. Und wenn Sie sich nicht selbst um alles kümmern, dann klappt es nie. Wenn Sie so denken, vergraulen Sie alle engagierten Fachkräfte, die gern Verantwortung übernehmen und Aufgaben eigenständig lösen können. „Chefs, die nicht delegieren, signalisieren, dass sie ihren Mitarbeitenden nicht vertrauen“, sagt Zulauf. Kein Wunder also, dass sie dann den Job wechseln, wenn die Gelegenheit günstig ist.



„
Unterschätzen Sie die Generation Z nicht.“

Tobias Zulauf, Coach

Sein Tipp: „Standardisieren Sie die Arbeitsprozesse und sorgen Sie dafür, dass jeder weiß, was wie zu tun ist, zum Beispiel über interne Mitarbeiterschulungen. Dokumentieren Sie Arbeitsabläufe auf Videos, die aktuell gehalten werden. Aktenordner, in die nie jemand schaut, nützen Ihnen nichts.“

Denkfehler 4: „Die jungen Leute wollen sich nicht anstrengen“

Alle frech, faul und immer mit dem Handy beschäftigt – denken Sie so über die Generation Z? „Das ist ein gefährlicher Denkfehler“, meint der Recruiting-Experte. Junge Fachkräfte und Azubis seien durchaus zu Höchstleistungen imstande. Aber sie ticken eben anders: „Die jungen Leute sind nicht mehr so abhängig von ihrem Arbeitgeber. Sie können sich ihre Arbeitsstelle aussuchen und nehmen, was am besten zu ihnen passt“, erklärt Zulauf.

Sein Tipp: „Die Generation Z sucht nach Wertschätzung und Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit. Das kann ein großer Vorteil für kleine Arbeitgeber sein, wenn der Mitarbeitende dort keine Nummer ist, sondern einen wertschätzenden Umgang erlebt. Handwerksbetriebe können mit der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit punkten, zum Beispiel beim Thema Energiewende.“

Denkfehler 5: „Das Betriebsklima ist super“

Bei Ihnen im Team sind alle zufrieden? Sicher? „Viele Chefs überschätzen die Stimmung im Betrieb“, weiß Zulauf aus seiner Beratungspraxis. Die Gründe dafür liegen in den typischen Denkfehlern: Nur weil Sie zufrieden sind, muss das nicht für Ihr Team gelten. Und wenn Sie sich die Zeit für Gespräche nicht nehmen und dabei Interesse signalisieren, erfahren Sie auch nichts über die tatsächliche Lage.

Sein Tipp: „Führen Sie ein anonyme Mitarbeiterbefragung durch. Dafür ist kein Betrieb zu klein. Ermöglichen Sie eine Bewertung in Zahlen, die die Mitarbeitenden nur ankreuzen müssen. Fragen Sie nach der Zufriedenheit mit Prozessen und Strukturen, dem Gehalt, der Arbeitsbelastung, der erlebten Wertschätzung oder der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit. Nur was messbar ist, kann auch verbessert werden.“ KATHARINA WOLF

Wie lange dauert eine Schwangerschaft?

Schwangere genießen Kündigungsschutz. Ob dieser 266 oder schon 280 Tage vor dem errechneten Geburtstermin greift, stellte jetzt das Bundesarbeitsgericht klar.

Der Fall: Einer Frau erhielt von ihrem Arbeitgeber während der Probezeit die Kündigung. Sie klagte gegen die Entlassung. Sie sei zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger gewesen,

habe dies aber noch nicht gewusst. Deshalb habe sie ihren Arbeitgeber nicht informiert. Der Kündigungsschutz gelte trotzdem. Eine ärztliche Bescheinigung mit dem errechneten Geburtstermin reichte die Frau nach.

Der Arbeitgeber bestritt, dass die Frau schon zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger gewesen sei und berief sich auf die durchschnittliche Dauer einer Schwangerschaft von 266 Tagen. Diese Zeitspanne sei vom errechneten Geburtstermin abzuziehen und so ergebe sich, dass die Frau erst nach Erhalt der Kündigung schwanger wurde.

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht rechnete anders. Das Mutterschutzgesetz lege die Dauer einer Schwangerschaft und damit den Beginn des Kündigungsschutzes nicht konkret

fest. Im Sinne des Gesetzes müsse aber davon ausgegangen werden, dass jede Schwangere geschützt werden solle, so die Richter. Deshalb müsse nicht von der durchschnittlichen Dauer einer Schwangerschaft ausgegangen werden, sondern von der äußersten zeitlichen Grenze, innerhalb derer bei normalem Zyklus eine Schwangerschaft vorliegen kann. Diese betrage 280 Tage vor dem errechneten Geburtstermin.

Ob die Kündigung nun wirksam war oder nicht, entschieden die Richter indes nicht. Offen blieb, ob die Frau alle Fristen eingehalten hat. Das muss jetzt das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entscheiden. (KW)

Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 24. November 2022, Az. 2 AZR 11/22



Mit dem Vorliegen einer Schwangerschaft beginnt der Kündigungsschutz. Das Datum muss errechnet werden.

Heimliche Kaffeepause – Kündigung

Arbeitszeitbetrug ist kein Kavaliersdelikt, vor allem bei Vorsatz. Das erlebte jetzt eine Reinigungskraft, die zehn Minuten Kaffeepause unterschlug.

Der Fall: Eine Reinigungskraft hatte sich während ihrer Arbeitszeit auf einen Kaffee verabredet und sich für diese Pause nicht aus dem elektronischen Arbeitszeiterfassungssystem abgemeldet. Ihr Arbeitgeber beobachtete sie und stellte sie anschließend zur Rede. Die Frau bestritt den Vorfall: Der Chef müsse sie verwechselt haben, sie habe sich im Keller aufgehalten. Erst als er ihr Beweisfotos auf seinem Handy zeigen wollte, räumte die Raumpflegerin ihren Fehler ein. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin fristlos. Die Frau klagte. Sie habe das Ausstempeln lediglich vergessen, deshalb hätte eine Abmahnung ausgereicht.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht Hamm gab dem Arbeitgeber Recht. Die Raumpflegerin habe nicht etwa versehentlich, sondern mit voller Absicht das Ausstempeln vermieden. Das schloss das Gericht aus dem Verhalten der Reinigungskraft gegenüber ihrem Chef. So habe sie zunächst gelogen und behauptet, sie sei im Keller gewesen. Zudem hätte sie den Arbeitszeiteintrag korrigieren kön-

nen, dies aber unterlassen. Beides spreche gegen ein Versehen. Das Vertrauen des Arbeitgebers zu ihr sei durch den vorsätzlichen Arbeitszeitbetrug zerstört, auch wenn es sich nur um zehn Minuten gehandelt habe. Es sei ihm daher nicht zuzumuten, die Reinigungskraft länger zu beschäftigen. (KW)

Landesarbeitsgericht: Urteil vom 27. Januar 2023, Az. 13 Sa 1007/22



Eine Kaffeepause während der Arbeit ist erlaubt, wenn sie dokumentiert wird.



Foto: photoschmidt - stock.adobe.com

allerdings davon ab, wahllos irgendwelche Produkte einzukaufen: „Lagerwirtschaft ist nur bei Materialien sinnvoll, die Betriebe häufig benutzen, und nicht bei spezielleren Bauteilen.“

Tipp 3: Gewinnausschüttung aus dem Betriebsvermögen

Auf Ihrem Firmenkonto ist mehr als ausreichend Geld, aber Sie müssen privat noch Verbindlichkeiten bedienen? „Dann kann angesichts der steigenden Zinsen eine Gewinnausschüttung aus dem Betriebsvermögen sinnvoll sein“, sagt Broeckmann.

Tipp: Ob die Gewinnausschüttung wirklich sinnvoll ist, müssen Handwerker im Einzelfall prüfen und sich im Zweifel beraten lassen – zum Beispiel von einem Steuerberater.

Geld anlegen – eine Option für Betriebe?

Infolge der hohen Inflation hat die Europäische Zentralbank 2022 mehrfach die Leitzinsen angehoben. Auf diese Entwicklung haben inzwischen auch mehrere Banken reagiert und die Zinsen für ihre Tagesgeldkonten erhöht. „Das kann zwar eine Option für Handwerker sein“, sagt Broeckmann. „Die Zinsen reichen aber nicht aus, um den Kaufkraftverlust auszugleichen.“

Es gibt allerdings andere Anlageprodukte, die die Inflation langfristig durchaus ausgleichen könnten. „Solche Geldanlagen sind aber immer spekulativ und somit mit Risiko verbunden“, betont der Unternehmensberater. Daher empfiehlt er Handwerkern: „Wenn Sie das Geld kurz- oder mittelfristig für Ihren Betrieb brauchen, sollten Sie es unter keinen Umständen spekulativ anlegen.“

In solchen Fällen rät Broeckmann, auf Nummer sicher zu gehen und das Geld auf dem Konto liegen zu lassen – ganz nach dem Motto „Cash is King“.

Wie viel Geld sollten Betriebe auf dem Konto haben?

Ein kleines Finanzpolster verschafft Handwerkern eine gewisse Sicherheit. „Viele Unternehmer fühlen sich am wohlsten, wenn sie die Kosten eines Kalendermonats von ihrem Firmenkonto bestreiten können“, sagt Broeckmann aus Erfahrung. Eine solche Summe hält der Unternehmensberater auch für sinnvoll: „Wenn ein Kunde mal nicht pünktlich zahlt, können Betriebe trotzdem ihre Mitarbeiter oder Lieferanten pünktlich bezahlen.“

ANNA-MAJA LEUPOLD

Die hohe Inflation mindert die Kaufkraft von Geld deutlich.

So sichern Sie Ihr Geld!

Eine hohe Inflationsrate und relativ niedrige Zinsen: Das frisst langfristig das Ersparte auf. Drei Tipps, was Handwerker jetzt tun können.

Ein neuer Höchststand: Laut dem Statistischen Bundesamt lag die Inflationsrate im Oktober 2022 bei 10,4 Prozent. Die Preissteigerungen führen dazu, dass Sie sich für Ihr Geld heute deutlich weniger als vor einem Jahr kaufen können. Doch ist diese Entwicklung auch ein Problem für Betriebe, die Geld auf dem Firmenkonto liegen haben? „Eher nicht“, sagt Unternehmensberater Werner Broeckmann. Seiner Einschätzung nach befinden sich Handwerksbetriebe, die aktuell über liquide Mittel verfügen, trotz der Inflation „in einer relativ komfortablen Situation“. Er hat drei Tipps, wie Handwerksunternehmer das zu ihrem Vorteil nutzen können.

Tipp 1: Bei Lieferanten Skonto nutzen

Viele Lieferanten bieten ihren Kunden Skonto an. „Wer genügend Geld auf dem Konto hat, kann dieses

Angebot nutzen und Geld sparen“, sagt Broeckmann. Denn Skonto bedeute nichts anderes, als dass Lieferanten einen Preisnachlass auf den Rechnungsbetrag gewähren, wenn sie ihr Geld innerhalb einer bestimmten Frist erhalten.

Lassen sich Handwerker mit der Bezahlung länger Zeit, wird es also automatisch teurer. „Streng genommen räumen Lieferanten ihnen dann einen Kredit ein“, sagt Broeckmann.

Wie teuer der Lieferantenkredit im Einzelfall ist, lasse sich anhand dieser stark vereinfachten Faustformel berechnen:

$$\text{Skontosatz} / (\text{Zahlungsziel} - \text{Skontofrist}) \times 365 \text{ Tage} = \text{Jahreszins}$$

Der rechnerische Zinssatz bei 2 Prozent Skonto nach 10 Tagen anstatt eines Zahlungsziels von 30 Tagen entspricht demnach einer Verzinsung von 36 Prozent pro Jahr.

„
Es kann sinnvoll sein, wenn Betriebe ihre Liquidität nutzen.“

Werner Broeckmann, Unternehmensberater

Dem Unternehmensberater zufolge ist es wichtig, für den Lieferantenkredit immer den Jahreszins auszurechnen, damit man ihn mit anderen Kreditzinsen vergleichen kann.

Tipp 2: Lager aufstocken

Mal sind Dachlatten knapp, mal fehlen Waschbecken oder Wärmepumpen. Lieferengpässe bei diversen Baumaterialien machen Handwerkern seit mehr als einem Jahr zu schaffen. „Bei vielen Aufträgen spielt der Preis mittlerweile eine untergeordnete Rolle“, weiß der Unternehmensberater. Oft sei es wichtiger, dass Betriebe das benötigte Material haben und zeitnah loslegen können.

„Deshalb kann es sinnvoll sein, wenn Betriebe ihre Liquidität auf dem Konto nutzen und ihr Lager aufstocken“, sagt Broeckmann. Handwerkern rät er



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.





Die Schulungspflicht für PU-haltige Produkte steht in der Kritik.

„So ein bürokratischer Akt“

Für den Umgang mit PU-Produkten besteht ab Ende August eine Schulungspflicht. Handwerksmeister Michael Franke ärgert der große Aufwand bei der Umsetzung.

Was wäre die Bauwirtschaft ohne ihre Polyurethane (PU)? Die Stoffe finden sich in verschiedensten Produktgruppen: in Montageschäumen, Bodenbelagsklebstoffen, Ölen, Wachsen, Beschichtungen und Lacken – selbst in manchen Wasserlacken.

Diisocyanate: Warum gibt es die Schulungspflicht?

Polyurethane sind die ausgehärteten Reaktionsprodukte von Isocyanaten beziehungsweise Diisocyanaten, weiß man beim Bauportal der BG Bau. Das Problem: Diisocyanate seien häufig Auslöser von berufsbedingten Atemwegserkrankungen. Daher hat die Europäische Kommission eine Schulungspflicht für den Umgang mit Diisocyanaten beschlossen.

Fristende ist der 24. August 2023. Danach dürfen Produkte, die Diisocyanate in einer größeren Konzen-

tration als 0,1 Gewichtsprozent enthalten, gewerblich oder industriell nur noch von Personen verwendet werden, die dafür eine Schulung zur sicheren Verwendung abgeschlossen haben.

Das Thema betrifft auch das Team der Zimmerei Lotze-Franke. Deren Chef Michael Franke ist vom Schulungskonzept der beteiligten Verbände alles andere als überzeugt. „Es ist sicherlich vernünftig, dass Handwerker im Umgang mit gefährlichen Stoffen geschult und unterwiesen sein müssen“, sagt Franke. Er kritisiert aber, „dass hier wieder so ein bürokratischer Akt daraus gemacht wird“.

E-Learnings statt Schulungen mit dem Team: „Unnötig umständlich“

Schulungsmittel der Wahl ist nicht etwa, dass zum Beispiel ein Außendienstler der Lieferanten seine Handwerkskunden vor Ort schult, sondern Online-



Unnötig umständlich!

Michael Franke, Unternehmer

Kurse. E-Learnings sollen der Heilsbringer für korrekte Schulungen sein. Die Mitglieder der Herstellerverbände Isopa/Alipa haben sich laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) verpflichtet, Schulungsmaterialien zu erarbeiten und auf einer Internetplattform bereitzustellen. Sie bieten unter der Website safeusediisocyanates.eu zum Beispiel Selbstlernkurse an. Kosten laut Website: fünf Euro pro Trainingszertifikat plus zehn Euro Gebühr pro Rechnung. Teil der Schulung ist eine Prüfung; das damit erworbene Zertifikat soll eine Gültigkeit von fünf Jahren haben, dann muss es erneuert werden.

Michael Franke empfindet die Online-Schulungen als unnötig umständlich: „Ich kann von meinen Mitarbeitern nicht verlangen, dass sie die Schulung privat am Wochenende machen“, sagt er. „Stattdessen muss ich nacheinander jedes Teammitglied wochentags an den Rechner setzen, damit es seine Schulung samt

Zertifikat erhält“, erläutert Franke. Die Arbeit auf der Baustelle werde dadurch stark zerstückelt, der Organisationsaufwand wächst.

„Es ist ja nicht so, dass wir zu wenig zu tun hätten“, stellt der Zimmerer- und Dachdeckermeister klar. Zwar gibt es zum Beispiel vom Fachverband Schaumkunststoffe und Polyurethane e. V. (FSK) neben E-Learning-Kursen das Angebot von In-House-Schulungen in den Unternehmen – da müssten Kunden laut Aussage des Verbands jedoch mit Zusatzkosten von etwa 1.000 Euro rechnen.

Wer sich verweigert: Bis zu 50.000 Euro Strafe sind möglich

Wenig hilfreich findet Michael Franke auch die hohe Hürde der Schulung im Vergleich zu anderen potenziell gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten in einem Handwerksunternehmen. Der Umgang mit Sägen und anderen Maschinen oder das Wissen, sich vor feinen Holzstäuben korrekt zu schützen, seien schließlich nicht weniger relevant für die Gesundheit. „Darin dürfen wir unsere Mitarbeiter selbst unterweisen, wir lassen sie unterschreiben und es funktioniert“, sagt Franke. „Warum ist es nicht möglich, dass ich mich im Umgang mit PU-Produkten schulen lasse und dann meine Mitarbeiter unterweise?“ Wobei die Unterweisung natürlich trotzdem nicht fehlen darf. Die BAuA bekräftigt: „Die Schulung entbindet nicht von den rechtlichen Vorgaben der Unterweisung nach § 14 GefStoffV.“

Michael Franke will sich nun mit den Optionen des E-Learnings auseinandersetzen und dann rechtzeitig alle Mitarbeiter für den Umgang mit den PU-Stoffen schulen lassen. Nicht zuletzt würden Unternehmen Strafen drohen, die sich der Pflicht verweigern. Bei Nichteinhaltung könne die zuständige Behörde laut § 23 des Chemikaliengesetzes eine Anordnung treffen, die der Arbeitgeber umsetzen muss, stellt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auf Anfrage klar. Tut der Arbeitgeber das nicht, könne die Vollzugsbehörde die weitere Anwendung untersagen und eine Geldbuße bis zu 50.000 Euro verhängen.

Die drohenden Sanktionen erscheinen umso härter, wenn man bedenkt, dass für Privatanwender keinerlei Einschränkung im Umgang mit den Stoffen vorgesehen ist. „Wir Handwerksbetriebe müssen alles penibel beachten und einhalten, während jeder private Nutzer machen darf, was er will“, fasst Franke zusammen. **DENNY GILLE**

IT-Desaster: Updates ignoriert, Kunden gehackt

Datenschutzverstöße und was man aus ihnen lernen kann: Wer ist verantwortlich, wenn der Betrieb einen IT-Dienstleister beauftragt – und dann gehackt wird?

Um den E-Mail-Verkehr auf eine neue technische Basis zu stellen, beauftragte ein niedersächsisches Unternehmen einen renommierten IT-Dienstleister mit einem Allround-Paket für die neue Software: Der Dienstleister lieferte Server und installierte seine eigene Software. Er wies jedoch nicht auf die Notwendigkeit regelmäßiger Updates und Sicherheitspatches hin.

Cyberangriff Schritt für Schritt

Da der E-Mail-Server über einen längeren Zeitraum keine Sicherheitspatches erhielt, nutzten Cyberkriminelle eine Sicherheitslücke aus, um sich die Kontrolle über den Server zu verschaffen. Sie zogen die dort gespeicherten E-Mails und Kontaktdaten ab.

Anschließend nutzten sie den Server, um auch die Kontrolle über das übrige Unternehmensnetzwerk zu übernehmen und die dort gespeicherten Daten gegen den Zugriff der Eigentümer zu verschlüsseln.

Die erbeuteten Kontaktdaten und Mails nutzten die Cyberkriminellen, um den Kunden des Unternehmens speziell auf sie zugeschnittene Phishing-Mails zukommen zu lassen. Das führte zu weiteren Schäden bei den Kunden und zu einem erheblichen Imageverlust für das Unternehmen.

Für die verschlüsselten Daten gab es zwar ein Backup, die Wiederherstellung nahm jedoch einige Zeit in Anspruch. Währenddessen war das Unternehmen weitgehend arbeitsunfähig.

Wer ist verantwortlich?

Gegenüber der Landesbeauftragten für Datenschutz Niedersachsen erklärte der Geschäftsführer, er könne für die ganze Sache nichts. Die Schuld liege beim IT-Dienstleister.

Doch für die Sicherheit des Servers ist das Unternehmen datenschutzrechtlich verantwortlich. Dieser Verantwortung kann man sich nicht entziehen, indem Tätigkeiten an Dienstleister ausgelagert werden.

Updates im Blick

Um sicherzustellen, dass Ihr Unternehmen über aktuelle Sicherheitsupdates verfügt, ist es ratsam, Abläufe festzulegen. Dazu kann es hilfreich sein, sich folgende Fragen zu stellen:

- Wer ist im Unternehmen für die Überprüfung von Updates und deren Installation verantwortlich?
- In welchen Intervallen erfolgt die Überprüfung?
- Wie werden akute Sicherheitslücken behandelt?
- Weist die eingesetzte Software selbstständig auf Updates hin?

Daneben sollten Sie auch die Meldungen und Warnungen vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik beachten.

Tipp: Cyberkriminelle machen vor Sonn- und Feiertagen nicht halt. Und der Freitag ist ein besonders beliebter Tag für einen Angriff. Wenn Patch-Bedarf besteht, sorgen Sie schnelligst



Updates und Sicherheitspatches vergessen? Ein Hacker hat das genutzt, um Kundendaten abzugreifen und auch deren Systeme zu verschlüsseln.

für dessen Umsetzung – je eher, desto besser.

Datensicherheit ist nicht nur eine Anforderung des Datenschutzrechts, sondern liegt auch im finanziellen Interesse der Unternehmen. Nur so lassen sich Imageschäden, wirtschaft-

liche Verluste und Betriebsstörungen vermeiden. **(EK)**

* Der Autor dieses Beitrags, Evgeni Kolotilin, ist Mitarbeiter der Landesbeauftragten für Datenschutz (LfD) Niedersachsen und dort insbesondere für Wirtschaftsbetriebe zuständig.

Nach Kündigung krank

Wenn sich ein Mitarbeiter nach der Kündigung krankmeldet und wochenlang ausfällt, ist das verdächtig. In diesem Fall muss der Betrieb Lohnfortzahlung leisten.

Der Fall: Ein Mitarbeiter legt zu Monatsanfang eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei seinem Arbeitgeber vor. Demnach fällt er krankheitsbedingt fünf Tage aus. Der Betrieb kündigt dem Mann noch am gleichen Tag, und zwar zum Monatsende. Drei Tage nach Erhalt der Kündigung legt der Mitarbeiter eine Folgebescheinigung vor. Laut seinem Arzt ist er bis zum Monatsende arbeitsunfähig. Der Betrieb findet das verdächtig und verweigert die Lohnfortzahlung.

Das Urteil: Zu Unrecht, entscheidet das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen. Einer Krankschreibung komme grundsätzlich ein hoher Beweiswert zu. In diesem Fall gebe es keinen Grund, an dem Attest zu zweifeln, sodass der Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung habe.

Das Gericht stellte aber klar, dass Arbeitgeber den Beweiswert einer Krankschreibung durchaus anzweifeln können. Ein „bloßes Bestreiten“ der Arbeitsunfähigkeit reiche aber nicht, wenn es ein Attest gibt. Für Arbeitgeber sei es nicht einfach, Beweise zu liefern, die den Beweiswert einer Krankschreibung erschüttern. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seien Betrieben daher Erleichterungen bei der Darlegungs- und Beweislast zuzubilligen. Dem LAG zufolge könne es daher ausreichen, wenn sich ein Mitarbeiter direkt nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber arbeitsunfähig meldet.

Den vorliegenden Fall bewerteten die Richter allerdings anders. Denn der zeitliche Ablauf sei hier genau umgekehrt gewesen: Der Mitarbei-



Attest bis zum Ende des gekündigten Arbeitsverhältnisses: Das wirft oft Fragen auf.

ter hatte bei seinem Arbeitgeber ein Attest eingereicht und erhielt dann die Kündigung. Somit sei er nicht erst nach Erhalt der Kündigung motiviert worden, zum Arzt zu gehen. **(AML)**

LAG Niedersachsen: Urteil vom 8. März 2023, Az. 8 Sa 859/22

Per Videokonferenz zur Verhandlung

Sie wollen an einer Gerichtsverhandlung persönlich teilnehmen, sind jedoch unterwegs? Gut zu wissen: Das geht auch per Videokonferenz.

Per Gesetz ist Betroffenen die Teilnahme an mündlichen Verhandlungen vor vielen Gerichten per Videokonferenz erlaubt. Das gilt seit Jahren, wenn ein Gericht über die notwendige Technik verfügt und der Betroffene die Videoteilnahme beantragt.

Auch in Verfahren vor Finanzgerichten ist das zulässig. Allerdings muss das Finanzgericht einen Kläger nicht über diese Möglichkeit informieren, wie der Bundesfinanzhof entschieden hat: „Auf Umstände, die ein Beteiligter selbst hätte sehen können und müssen, muss ihn das Gericht nicht hinweisen.“ Das gelte „insbesondere dann“, wenn der Beteiligte – wie in dem behandelten Fall – selbst rechtskundig ist.

In dem Verfahren vor dem BFH hatte eine Steuerberaterin Beschwerde gegen das Urteil eines Finanzgerichts wegen eines Verfahrens mangels eingelegt: Ihr habe niemand gesagt, dass sie per Videokonferenz hätte teilnehmen können. Der BFH erinnerte daran, dass die Voraussetzungen für eine Verhandlung per Videokonferenz in § 91a Finanzgerichtsordnung bereits seit 2001 bestehen und 2013 umfassend neu geregelt

wurden. Darauf habe sie das Finanzgericht nicht hinweisen müssen.

Tipp: Ähnliche Regelungen zur Teilnahme „in Bild und Ton“ finden sich in der Zivil- und der Strafprozessordnung, der Verwaltungsgerichtsordnung und dem Sozialgerichtsgesetz. Aktuell will die Bundesregierung den Einsatz von Videokonferenztechnik stärken und flexibilisieren. Einen Gesetzentwurf hat das Kabinett Ende Mai verabschiedet. **(JW)**

Bundesfinanzhof: Beschluss vom 26. April 2023, Az. X B 102/22



Die Teilnahme an einer Verhandlung per Video können Sie beantragen. Das Gericht muss Sie darauf nicht hinweisen.

Fachkräftesuche: Nutzen Sie ausländische Arbeitsmärkte!

Es ist kein Geheimnis: Der Fachkräftemangel im Handwerk nimmt zu. Seit 2015 gibt es durchgängig mehr offene Stellen als es arbeitssuchende Handwerker gibt, Tendenz steigend. Das Besetzen offener Stellen wird für Sie immer schwieriger. Zu Lasten Ihres Teams. Eine sinnvolle Option ist es daher, Ihre Personalsuche auf europäische Fachkräfte und solche aus Drittstaaten auszudehnen. Das vergrößert den Pool an Bewerbern deutlich, zudem haben Sie durch die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter zahlreiche Vorteile.

Das Einstellen ausländischer Fachkräfte wurde erleichtert

Die vermeintlichen Hürden beim Einstellen ausländischer Fachkräfte sind längst nicht (mehr) so hoch, wie Sie vielleicht denken. Hier hat sich einiges getan: Um Mitarbeiter aus sogenannten Drittländern einstellen zu können, hat die Bundesregierung vor Kurzem beschlossen, das Einwanderungsrecht für Fachkräfte zu modernisieren und Zuwanderung auch im Handwerk zu erleichtern. Das macht das Suchen und Einstellen ausländischen Personals für Sie noch attraktiver und einfacher.

Größere Chancen auf passende Bewerber

Die Zahl möglicher Bewerber ist ungleich höher, als wenn Sie sich nur auf den deutschen Arbeitsmarkt beschränken. Haben Sie die passende Person gefunden, profitieren Sie von den Vorteilen eines divers aufgestellten Teams. So bringen ausländische Mitarbeiter durch ihre kulturelle Prägung oft wertvolle neue Ideen in den Betrieb.

Vielleicht arbeiten Sie auch mit ausländischen Kunden zusammen – sprechen die neuen Mitarbeiter mit diesen in ihrer Landessprache, stärkt es das Vertrauen in Ihren Betrieb. Das was schafft mehr Vertrauen als eine gemeinsame Sprache?

Nicht zuletzt ist für ausländische Mitarbeitende ein sicherer Arbeitsplatz in Deutschland oft der berühmte Sechser im Lotto und bietet eine Chance auf eine berufliche Perspektive, die sie in ihrem Heimatland vielleicht nicht hätten. Sie sind daher sehr engagiert und wollen ihren Job gut machen, um ihn nicht zu verlieren. So können Sie hoch motivierte sowie engagierte Arbeitskräfte erwarten.

Experten warnen: Der Fachkräftemangel wird in den kommenden Jahren immer größer werden. Warum es sich für Sie lohnt, im Ausland nach neuen Mitarbeitern zu suchen – und wie diese Suche gelingt.

Wie finden Sie ausländische Fachkräfte?

Die Bewerbersuche findet immer häufiger online statt. So sind Sie nicht regional begrenzt und können Fachkräfte über die Landesgrenzen hinaus ansprechen. Besonders effektiv und zielgerichtet erreichen Sie potenzielle Kandidaten über die sozialen Medien und über Suchmaschinen-Anzeigen wie bei Google.

Instagram, Facebook und Google machen den Prozess einfacher – auch für die Bewerbersuche innerhalb von Deutschland: Klicken Interessierte auf die Stellenanzeige, gelangen sie ohne Umwege in einen digitalen Bewerbungsprozess. Jobsuchende stellen ihre Qualifikation über einen kurzen Fragebogen dar. Über individuell auf Ihren Betrieb zugeschnittene Fragen geben sie die wichtigsten Eckpunkte zu ihrer Person und ihren Fähigkeiten an – das spart sowohl den Bewerbenden als auch Ihnen Zeit.

Der Vorteil: Der gesamte Online-Bewerbungsprozess inklusive Werbekampagne und Stellenanzeige kann selbstverständlich in der jeweiligen Landessprache verfasst werden.

Starten Sie jetzt Ihre Bewerbersuche!



Für weitere Informationen
QR-Code scannen.



handwerk.com

schlütersche

So ruinieren Handwerker ihr Testament

Mit Zettel und Stift kann jeder selbst ein Testament verfassen. Doch wenn Sie wollen, dass Ihr letzter Wille auch umgesetzt wird, sollten Sie diese Fehler vermeiden.

Fehler 1: Konkrete Vorstellungen, aber kein Testament

Fast jeder hat konkrete Vorstellungen, wer ihn einmal beerben soll. Verheiratete zum Beispiel wünschen sich oft ihren Partner als alleinigen Erben. „Ehepartner erben aber nicht automatisch alles von ihrem Ehegatten“, sagt Cornel Potthast, Fachanwalt für Erbrecht in Bonn.

Grund dafür ist die gesetzliche Erbfolge: Demnach erben neben dem Ehegatten auch die Abkömmlinge – also Kinder oder Enkelkinder. „Ist eine Ehe kinderlos, erben gegebenenfalls auch die Eltern, Geschwister oder Großeltern des verstorbenen Ehepartners“, erläutert der Jurist die Rechtslage. Daher bräuchten zum Beispiel Verheiratete ein Testament, wenn sie sich im Todesfall gegenseitig als Alleinerben einsetzen wollen.

Fehler 2: Ausgedruckt statt handgeschrieben

Ein Testament kann jeder selbst verfassen, der einen Zettel und einen Stift zur Hand hat. Juristen sprechen in solchen Fällen von einem eigenhändigen Testament. Dabei sind allerdings einige Formalien zu beachten: „Der gesamte Text muss eigenständig geschrieben und unterschrieben sein“, erläutert Potthast. Dem Juristen zufolge werden in der Praxis allerdings häufig folgende Fehler gemacht:

- 1 Der Text wird am Computer geschrieben, ausgedruckt und dann lediglich persönlich unterschrieben.
- 2 Eine andere Person schreibt den Text und der spätere Erblasser unterschreibt das Dokument nur.

Das Problem daran: „Diese Testamente sind ungültig“, warnt der Fachanwalt. Das gelte auch, wenn der Verfasser krankheitsbedingt nicht mehr mit der Hand schreiben kann. Doch auf ein Testament muss deshalb niemand verzichten: „Als Alternative gibt es noch das öffentliche, notarielle Testament“, sagt Potthast.

Der Jurist weist zudem darauf hin, dass nach einem Urteil vom Bundesgerichtshof (BGH) auch „maschinenschriftliche“ Anlagen zur Ungültigkeit führen können, wenn erst in der Anlage konkrete Anordnungen enthalten sind. Kritisch war im konkreten Fall etwa die Formulierung: „Meine Erben sind die 5 Familien, die ich im Beiblatt zu diesem Testament bestimmt habe.“ Die Erben ergaben sich erst aus einer maschinenschriftlichen Anlage und die war laut BGH deshalb ungültig. Richtig wäre in diesem Fall gewesen, die Erben schon konkret im Testament zu nennen oder die Anlage ebenfalls handschriftlich zu verfassen und zu unterschreiben.

Fehler 3: Testament enthält kein Ausstellungsdatum

„Eine neueres Testament kann ein älteres unter Umständen aufheben“, sagt Potthast. Deshalb sei das Ausstellungsdatum eine weitere wichtige Formalie, auf die Handwerker achten sollten, wenn sie ihren letzten Willen aufschreiben.

Ein fehlendes Datum mache das Testament zwar nicht zwingend unwirksam. Gibt es aber mehrere Testamente, auf denen das Datum fehlt, lässt sich möglicherweise nicht bestimmen, welches Testament „jünger“ ist und gelten soll. Es kann dann zu einem Rechtsstreit um das Erbe kommen.

Fehler 4: „Vererben“ und „vermachen“ verwechseln

Ob Sie in Ihrem Testament ein „Erbe“ oder ein „Vermächtnis“ anordnen, macht rechtlich einen großen Unterschied. Deshalb kann es laut Rechtsanwalt Potthast Probleme geben, wenn ein Einzelunternehmen vermachung und nicht vererbt wird. Doch was ist der Unterschied zwischen den beiden Begriffen?



Eigenhändiges Testament: Auch Anhänge müssen laut einem BGH-Urteil handschriftlich sein, wenn darin die Erben aufgelistet werden.

hast Probleme geben, wenn ein Einzelunternehmen vermachung und nicht vererbt wird. Doch was ist der Unterschied zwischen den beiden Begriffen?

- **„Ein Erbe“** tritt grundsätzlich in der Sekunde des Todes von selbst und ohne weiteren Übertragungsakt die umfassende Rechtsnachfolge des Verstorbenen an“, erläutert der Jurist. Das bedeutet: Er erbt Vermögen und Schulden, außerdem ist der Erbe für die gesamte Abwicklung des Erbes zuständig. Der Jurist spricht von der Gesamtrechtsnachfolge.
- **Ein Vermächtnis** ist hingegen immer ein einzelner schuldrechtlicher Anspruch gegen den Erben auf eine bestimmte Sache oder ein Recht – also zum Beispiel 20.000 Euro, eine bestimmte Immobilie oder ein Aktiendepot. „Wird ein Einzelunternehmen vermachung, ergeben sich daraus diverse Probleme“, sagt der Rechtsanwalt. Ein Vermächtnis wirke nicht automatisch, sodass alle Einzelgegenstände aus dem Betrieb einzeln übertragen werden müssen – also vom Firmenwagen über Konten bis hin zu Maschinen und Verträgen.
- **Problem 1:** Der Übertrag der einzelnen Gegenstände ist aufwendig.
- **Problem 2:** Es gibt unter Umständen Abgrenzungsprobleme – zum Beispiel, wenn der Verstorbene sein Auto teils privat und teils beruflich genutzt hat.
- **Problem 3:** Bei einem Vermächtnis besteht kein Anspruch, dass bestehende Verträge einfach fortgeführt werden. Schlimmstenfalls können



Wird ein Betrieb nicht vererbt, sondern vermacht, können diverse Probleme auftreten.

Cornel Potthast,
Rechtsanwalt

Verträge mit Lieferanten oder Mitarbeitenden daher mit sofortiger Wirkung auslaufen, sofern diese an einer weiteren Zusammenarbeit nicht interessiert sind.

Fehler 5: Wertvolle Freibeträge verschenken

Erbe und Vermächtnis unterliegen der Erbschaftsteuer. Wie hoch die Steuerlast im Einzelfall ist, hängt von zwei Faktoren ab:

- 1 der Höhe der Zuwendung.
 - 2 dem „Näheverhältnis“ zum Erblasser – also ob etwa eine Ehe bzw. ob und wie ein Verwandtschaftsverhältnis bestand.
- Allerdings gibt es auch Freibeträge:
- Ehepartner haben den höchsten Freibetrag: Er liegt aktuell bei 500.000 Euro, zudem kann gegebenenfalls noch ein besonderer Versorgungsfreibetrag von 256.000 Euro hinzukommen.
 - Kinder haben im Verhältnis zu jedem Elternteil einen Freibetrag in Höhe von 400.000 Euro.

Die Freibeträge der Kinder werden laut Potthast in der Praxis häufig übersehen – beim sogenannten „Berliner Testament“ sogar manchmal regelrecht „verschenkt“. Beim Berliner Testament setzen sich die Ehegatten gegenseitig zu Alleinerben ein. Die Kinder werden (erst) zu Schlusserven eingesetzt.

Die Kinder werden dadurch im ersten Erbfall enterbt und sind daher beim Tod des ersten Elternteils

pflichtteilsberechtigt. Dieser Pflichtteil wird nach der Erfahrung des Rechtsanwalts oft nicht eingefordert, weil die Kinder den überlebenden Elternteil „nicht belasten“ wollen.

In der Praxis bedeutet das: Kinder erben erst nach dem Tod des zweiten Elternteils und haben nur einmal den Steuerfreibetrag von 400.000 Euro. Das Problem daran: Dieser Freibetrag reicht unter Umständen nicht, sodass die Kinder gegebenenfalls Erbschaftsteuer zahlen müssen.

Tipp des Rechtsanwalts: Es gibt durchaus steuergünstigere Gestaltungsmöglichkeiten beim Testament. Was im Einzelfall sinnvoll ist, hängt allerdings von den familiären Verhältnissen ab. In Betracht kommen etwa Vermächtnisse für die Kinder. Für Ehepaare kann es sich daher lohnen, sich beim Erstellen des Testaments beraten zu lassen.

Fehler 6: Keine Regelungen zum Tod im Ausland

Stirbt jemand im Ausland, stellt sich die Frage, welches Recht zur Anwendung kommt – das deutsche Erbrecht oder das des anderen Landes.

Laut Potthast hat sich die Rechtslage in Europa mit der Einführung der EU-Erbrechtsverordnung im Jahr 2015 zwar deutlich verbessert. „Seitdem ist in Deutschland und den meisten europäischen Ländern der letzte gewöhnliche Aufenthalt entscheidend“, erläutert er. Das habe zu einer Vereinheitlichung geführt.

Problem: „Dass der letzte gewöhnliche Aufenthalt maßgeblich ist und nicht die Staatsangehörigkeit, weiß nicht jeder“, sagt der Rechtsanwalt. Das könne zu bösen Überraschungen führen, wenn im Todesfall plötzlich ausländisches Recht anwendbar ist.

Tipp: Deutsche, die oft und länger im Ausland unterwegs sind und sicherstellen möchten, dass im Erbfall deutsches Recht zur Anwendung kommt, können das laut Potthast in ihrem Testament anordnen.

Fehler 7: Erbrecht kollidiert mit Gesellschaftsrecht

Sie haben Ihren Betrieb als Gesellschaft organisiert und wollen Ihr Testament verfassen? „Dann sollten Sie sich ansehen, welche Vorgaben Gesetz und Gesellschaftsvertrag für den Erbfall machen“, sagt Rechtsanwalt Potthast. Kollidieren Erbrecht und Gesellschaftsrecht miteinander, kann das im Erbfall zu Problemen führen.

Beispiel: Im Gesellschaftsvertrag einer KG steht, dass nur leibliche Abkömmlinge – also Kinder und Enkelkinder – Gesellschafter sein können. Der Unternehmer hat jedoch mit seiner Ehefrau ein Berliner Testament gemacht, sodass die Ehefrau im Todesfall Alleinerbin ist. Problematisch daran ist, dass die Ehefrau im Betrieb nicht nachfolgeberechtigt ist, da sie aufgrund des Gesellschaftsvertrages nicht Gesellschafterin im Handwerksbetrieb werden kann. Daher droht gegebenenfalls der Verlust der Gesellschafterstellung.

Dem Juristen zufolge gibt es in diesem Fall zum Beispiel folgende Lösungsmöglichkeiten:

- 1 Der Gesellschaftsvertrag wird geändert, sodass Erbrecht und Gesellschaftsrecht aufeinander abgestimmt sind.
- 2 Der Unternehmer ändert sein Testament zugunsten seiner Kinder und setzt diese als Erben ein. Leer ausgehen muss die Ehefrau aber nicht: Sie kann zum Beispiel durch den Nießbrauch an einer Immobilie, ein Rentenvermächtnis oder ein Vermächtnis von Kapitalvermögen bedacht werden. ANNA-MAJA LEUPOLD ■

BERATUNG UND GUTACHTEN zum Schallschutz

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

INGENIEURBÜRO **TETENS**

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

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

Hallenbau

Visionen brauchen Planung mit Stahl

JANNECK
Stahlhallen & Stahlbau

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

Ankäufe

MSH Suchen ständig
second gebrachte
achines

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. 05223 188767
www.treppenstufen-becker.de

Hier könnte

Ihre Anzeige stehen!

Rufen Sie uns an:
Tel. 0511/8550-2647

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

Mit der 10:10:10-Methode besser entscheiden

Sie tun sich mit Entscheidungen schwer oder fällen sie überstürzt aus dem Bauch heraus? In beiden Fällen kann Ihnen die 10:10:10-Methode helfen. So funktioniert sie.

Jeden Tag treffen wir tausende Entscheidungen. Die meisten fällen wir ganz automatisch: zwei Tassen Kaffee zum Frühstück, zur Arbeit mit dem Auto, ich nehme gern noch ein Bier. Für andere brauchen wir mehr Zeit: Welche Buchhaltungssoftware schaffe ich für den Betrieb an, entlasse ich den Mitarbeiter oder nicht?

Schnelle Entscheider neigen auch hier dazu, aus dem Bauch heraus zu handeln. Nicht immer ist das eine gute Idee. Lange zu grübeln und die Entscheidung immer weiter zu verschieben allerdings auch nicht. Helfen kann in beiden Fällen die 10:10:10-Methode.



Frank Ahlrichs,
Senior Berater und Trainer

Was verbirgt sich hinter der 10:10:10-Methode?

Entwickelt wurde die Entscheidungshilfe von der amerikanischen Wirtschaftsjournalistin Suzy Welch. Wer vor einer Entscheidung steht, sollte sich fragen: Welche Folgen hat meine Entscheidung für die nächsten zehn Minuten, die nächsten zehn Monate und die nächsten zehn Jahre?

„Dabei sollte man auch die Konsequenzen für diejenigen mit in Betracht ziehen, die ebenfalls von der Entscheidung betroffen sind, zum Beispiel Mitarbeiter, Lieferanten oder Kunden“, sagt Frank Ahlrichs, Senior Berater und Trainer bei der Unternehmensberatung Opex Deutschland.

Ein praktisches Beispiel: Eine neue Kundenanfrage, aber keine freien Kapazitäten

Sie bekommen eine Kundenanfrage für einen Reparaturauftrag. Ihr Team und Sie sind aber voll ausgelastet. Sie müssten eigentlich spontan absagen, aber das fällt Ihnen schwer.

Nun überlegen Sie: Welche Konsequenzen hat Ihre Entscheidung in zehn Minuten, zehn Monaten und zehn Jahren?

Durch eine Absage verlieren Sie in den nächsten zehn Minuten einen Auftrag und damit Umsatz, aber Ihr überlastetes Team wird nicht weiter strapaziert. Was ist in diesem Fall wichtiger? Brauchen Sie die Einnahmen für Ihr Unternehmen? Eher nicht, denn ein ausgelastetes Team sollte für ausreichend Umsatz sorgen.

Hat die Entscheidung Auswirkungen auf die nächsten zehn Monate? Das kommt zum einen auf die Wichtigkeit des Kunden an: Brückieren Sie einen Stammkunden, der möglicherweise zu einem anderen Betrieb wechselt, und verlieren dadurch auch langfristig Umsatz? Oder handelt es sich nur um einen kleinen Auftrag? Auf der anderen Seite steht Ihr Team: Überlastete Mitarbeiter sind unzufrieden, häufiger krank oder kündigen. Können Sie sich das erlauben?

In zehn Jahren wird die Frage nach diesem Auftrag wahrscheinlich keine Rolle spielen. „Die Frage nach den zehn Jahren ist meist ein theoretisches Gedankenspiel“, sagt Ahlrichs. „Nur wenige unserer Entscheidungen haben tatsächlich so weitreichende Konsequenzen, dass es in der Zwischenzeit keine Möglichkeit zur Korrektur gibt.“

Warum die 10:10:10-Methode hilft, bessere Entscheidungen zu treffen

Ahlrichs nennt drei Gründe, warum die 10:10:10-Methode für bessere Entscheidungen sorgt: „Zum einen hilft sie, die Tragweite der Entscheidung zu verstehen“, sagt er. Gerade wer sich mit dem Entscheiden schwertut, kann so feststellen, dass die Konsequenzen einzelner Entscheidungen oft nicht so gravierend sind wie befürchtet. „Eine Entscheidung fällen wir ohnehin immer. Auch Nichtentscheiden ist eine Entscheidung – nur oft nicht die beste“, betont der Trainer.

Zweitens hilft sie impulsiven Entscheidern, die Konsequenzen ihrer Beschlüsse zu durchdenken. Und drittens ermöglicht sie eine neue Perspektive: „Wir treffen viele unserer Entscheidungen auf Basis von Mustern: Das haben wir immer so gemacht, das machen wir wieder so“, erläutert Ahlrichs. Das geschehe oft unbewusst. „Wir hinterfragen unsere Entscheidungen nicht. Das heißt aber nicht, dass sie richtig sind – im Gegenteil. Wir geben auf neue Herausforderungen die immer gleiche Antwort ohne nachzudenken.“ Ein kurzes Innehalten dagegen helfe, diese Denkmuster zu durchbrechen.

Für welche Entscheidungen eignet sich die 10:10:10-Methode?

„Je strategischer die Entscheidung, desto mehr kann die 10:10:10-Methode nutzen“, sagt Ahlrichs, etwa die Einführung einer neuen Software, die Anschaffung einer neuen Maschine oder die Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektroautos und Lastenräder.

Aber auch bei vermeintlich kleinen Entscheidungen kann sie gute Dienste leisten: Eine Kundin schickt eine wütende E-Mail und beschwert sich über einen aus Ihrer Sicht minimalen Fehler. Ihr erster Impuls ist, ihr eine Antwort zu schreiben, die sich gewaschen hat.



Stundenlanges Abwägen macht eine Entscheidung nicht unbedingt besser.

In zehn Minuten haben Sie Ihrem Ärger über die Kundin Luft gemacht und fühlen sich vielleicht sogar gut. In zehn Monaten aber hat sie möglicherweise eine schlechte Google-Bewertung geschrieben und ihr Unternehmen im ganzen

Bekanntkreis schlechtgemacht. „Deshalb ist es sinnvoll, die 10:10:10-Methode in den Alltag zu integrieren“, rät Ahlrichs. „100 Mal üben, danach läuft es ganz automatisch.“

KATHARINA WOLF

„

Mit dem **Newsletter** von **handwerk.com** informiere ich mich zwei Mal pro Woche verlässlich über aktuelle Themen aus Bereichen wie Recht, Steuern, Personal oder Marketing & Werbung.

Holger Kewitz,
Fliesen Cussler GmbH, Hannover

Jetzt anmelden!

Viel Platz auch mit Strom

Der Ford E-Transit bietet bis zu 1,6 Tonnen Nutzlast und entweder 184 oder 269 Elektro-PS. Wir waren mit der L3H2-Variante unterwegs und haben den großen Transporter einem Praxistest unterzogen.

Elektrischer Transport schont die CO₂-Bilanz und muss dabei nicht einschränken. So bietet der Ford E-Transit 700 bis 1.600 Kilogramm Nutzlast. In unserer L3H2-Variante sind es 900 Kilogramm und auf 3,75 Meter Radstand immerhin elf Kubikmeter Ladevolumen. Ob sich die 62.065 Euro (alle Preise netto zzgl. USt.) für den gehobenen E-Transit Trend wirklich lohnen, hängt vom Einsatzgebiet ab.

Üppige Reichweite und Leistung

Mit einem 68-kWh-Akku soll der E-Transit nach WLTP maximal 259 Kilometer schaffen. 430 Newtonmeter Drehmoment schieben ihn dabei mit Kraft voran, sodass er im Stadtverkehr geradezu knackig anspricht und mühelos auch mit Beladung zurechtkommt. Die direkte Lenkung trägt ebenfalls zum guten Fahrgefühl bei. Alle Vorteile des Antriebs finden sich in diesem Kastenwagen also eindeutig wieder. 184 PS erscheinen als völlig ausreichend, die 269-PS-Antriebsvariante des großen Elektrotransporters eignet sich demnach also eher für Varianten mit höchster Nutzlast und verlängertem Rahmen.

Hoher Stromverbrauch im E-Transit

Ein Nachteil des Ford E-Transit: Zwar findet sich sein leistungsstarker Ladeanschluss (Schnellladeleistung maximal 115 kW) direkt unter dem Logo im Grill und kann Schnellladestationen voll ausnutzen. Doch der Verbrauch zeigt sich in der kalten Winterrealität mit 32 kWh ambitioniert. Dies entspricht auch genau dem im WLTP-Verfahren ermittelten Höchstverbrauch. Im frühlingshaften Stadtverkehr dürfte dann die WLTP-Untergrenze von etwa 30 kWh erreicht werden. Je nach Jahreszeit und Fahrstrecke muss sich das Lademanagement also auch beim E-Transit ein bisschen anpassen.

Fünf Varianten mit drei Gesamtgewichten

Der Laderaum und die Zuladung hängen auch beim E-Transit nicht nur von der Variante, sondern auch von der möglichen Aufladung ab. Der E-Transit ist sowohl mit 3,5 Tonnen, 3,9 Tonnen als auch 4,25 Ton-



Der Ford E-Transit bietet volle Nutzbarkeit mit elektrischem Antrieb – zum Startpreis von 59.890 Euro netto.

4,25
TONNEN ist das maximale zulässige Gesamtgewicht des E-Transit.

nen Gesamtgewicht bestellbar. Das Ladevolumen kann bis zu 15,1 Kubikmeter gewählt werden. Aufgrund einer Sonderregelung für E-Fahrzeuge sind diese noch der Klasse der 3,5-Tonner zugeordnet. So ergibt sich eine breite Spanne von 0,7 (L1) bis 1,6 Tonnen (L4) Nutzlast.

Anders bei den Preisen: Der E-Transit ist als Kastenwagen preislich im dichten Feld angesiedelt und ab 59.890 Euro (L2, 3,5 t, Basis) bis auf stolze 66.015 Euro (L4, 4,25 t, 269 PS, Trend) begrenzt. Wer bereit ist, einen Elektro-Transporter zum Preis eines Cabriolets aus Zuffenhausen zu bestellen, hat

damit in der Regel mehrere Ziele: Dekarbonisierung, günstige Unterhaltskosten, geringe Wartungskosten. Diese Ziele werden selbstverständlich erreicht, doch erscheint der Kauf eines E-Transporters vor dem Hintergrund wegfallender Prämien und steigender Preise weniger attraktiv als noch im Jahr 2020.

Das Produkt kann sich allerdings sehen lassen. Ford stellt mit dem E-Transit einen Stromer mit Laderaum auf die Räder, der vieles besser kann als seine Verbrenner-Brüder und sich ungewohnt dynamisch durch die Querstraßen bugsieren lässt. Die Verarbeitung macht ebenfalls einen soliden und robusten Eindruck. Besonders das Gestühl kann überzeugen. Negativ macht sich teils die Bedienung bemerkbar: Vieles wird über einen zentralen Bildschirm gesteuert. Essenzielle Funktionen wie etwa die Sitzheizung oder Klimaautomatik sind nur per Touchscreen einstellbar. Damit ist digitale Ablenkung mit gestreckten Armen vorprogrammiert.

Fazit: Guter Begleiter für den Alltag

Der E-Transit ist optimal auf die letzte Meile abgestimmt und in einer sinnvollen Bandbreite konfigurierbar. Sowohl Paketdienste in der Stadt als auch Teilelieferanten für Werkstätten auf dem Land sind mit ihm für den Arbeitsalltag gut aufgestellt und kommen mit der Reichweite von weit über 200 Kilometern aus. Der Nettopreis von mindestens 59.890 Euro setzt eine entsprechend lange Nutzungsdauer voraus. Übrigens: Der Ford E-Transit ist nicht nur als Kastenwagen bestellbar. Ab 59.090 Euro liefert Ford den Elektro-Transporter auch als Fahrgestell aus. Das dann allerdings ausschließlich als Einzelkabine, eine Doppelkabine gibt es nicht voll-elektrisch. **DENNIS GAUERT**

BETRIEBSKOSTEN

FABRIKAT/MODELL	FORD E-TRANSIT 350 L3H2 TREND	
Laufleistung jährlich	10.000	
Laufzeit/Monate	36	48
Restwert von UPE €	29.605,01	26.625,89
Listenpreis UPE netto €	62.065,00	62.065,00
Kosten pro Monat €	1.078,89	988,08
Kosten je km €	1,2947	1,1857
Kosten gesamt €	38.839,95	47.427,78

Quelle: fuhrpark.de; Stand: März 2023



Bitte einstecken: Per 150-kWh-Schnellladestation ist der Kölner Transporter schon in 25 Minuten aufgeladen.



Wie viel transportiert werden kann, hängt stark vom eingetragenen Gesamtgewicht und der Länge des bestellten E-Transit ab.



Bitte wieder in Kunststoff gießen: Das Touchscreen-Bedienkonzept im E-Transit ist trotz Nutzfahrzeug-Segment ähnlich umständlich konzipiert wie das einiger moderner Luxuslimousinen.



Mehr als 15 Kubikmeter finden im E-Transit maximal Platz. Unser L3H2 fasst immerhin elf Kubikmeter.

Joswig folgt auf Karpinski

Auf der Mitgliederversammlung des ZDK setzte sich Arne Joswig gegen Burkard Weller durch. Jürgen Karpinski kandidierte nach neunjähriger Amtszeit nicht mehr.

Arne Joswig ist neuer Präsident des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK). Auf der ZDK-Mitgliederversammlung in Regensburg wählten ihn die Delegierten als Nachfolger von

Jürgen Karpinski, der nach neun-jähriger Amtszeit nicht wieder kandidiert hatte. Joswig setzte sich im ersten Wahlgang mit absoluter Mehrheit gegen Burkard Weller durch.

Der 60-jährige Diplom-Betriebswirt aus Neumünster (Schleswig-Holstein) ist laut Pressemeldung seit 35 Jahren im Automobilhandel tätig. Als Kfz-Unternehmer führte Joswig von 1995 bis 2023 gemeinsam mit seinem Bruder die Autohaus-Gruppe Lensch & Bleck mit fünf Standorten in Schleswig-Holstein und Hamburg. Joswig ist seit 2009 Präsidiumsmitglied des Kfz-Landesverbandes Schleswig-Holstein und seit 2014 Mitglied im ZDK-Vorstand. Dort ist er für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich.

In ihren Ämtern bestätigt wurden die beiden ZDK-Vizepräsidenten Thomas Peckruhn (Sprecher des Fabrikatshandels) und Detlef Peter Grün (Bundesinnungsmeister des Kfz-Handwerks). Als Schatzmeister bleibt Michael Kraft im Amt. Nicht erneut für den Vorstand kandidiert hatte Albert Vetterl, Präsident und Landesinnungsmeister des bayerischen Verbands. Für ihn wurde Günther Friedl neu gewählt, Vizepräsident im Kfz-Landesverband Bayern.

Arne Joswig dankte Jürgen Karpinski für dessen erfolgreiche Amtszeit, die er mit vollem Einsatz zum Nutzen der Betriebe wahrgenommen habe. „Sie haben immer für klare Kante gestanden und Missstände deutlich angesprochen, auch gegenüber der Politik“, betonte der neue ZDK-Präsident. **(MAS)**



Jürgen Karpinski (r.) gratuliert Nachfolger Arne Joswig.

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
(verantwort. 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
(Anzeigeneriterin)
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:
anzeigenndh@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.

Der Geschmack zählt

Ändert sich die Nachfrage, ändert dieser Betrieb sein Angebot: Auch pflanzliche Produkte stellt die Fleischerei Meerpohl jetzt handwerklich und mit regionalen Zutaten her.

In diesem Jahr ist Philip Meerpohl besonders gespannt darauf, wie die Grillsaison verläuft. Denn in der Theke der Meerpohl Oldenburger Spezialitäten Fleischerei finden die Kunden einige Produkte, die es in der vergangenen Saison noch nicht gab.

Neu sind selbst entwickelte fleischlose Alternativen, vegetarisch und vegan. Was hat den Unternehmer dazu bewegt? „Bis vor einiger Zeit haben unsere Kunden bei uns alles gefunden, was sie brauchen“, sagt Meerpohl. Doch die Ernährungsweisen haben sich verändert, weiß der Unternehmer aus Gesprächen mit Kunden. Mit der Erweiterung der Produktpalette will der Familienbetrieb diesen Kundenwünschen nachkommen.

Tüfteln für den guten Geschmack

Schon 2017 begann die Nachfrage nach fleischlosen Alternativen. „In dem Zusammenhang wuchs auch das Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit“, sagt der Fleischermeister. Ein guter Grund, sich für die Entwicklung von pflanzlichen Produkten einen Partner für die Zutaten mit ins Boot zu holen: Ein regionaler Bäcker beliefert ihn mit Dinkel und Grünkern, die in der Umgebung angebaut werden. „Uns ist wichtig, dass nicht nur das Fleisch aus regionaler Herkunft stammt, sondern auch das Getreide“, betont Meerpohl.

An den neuen Produkten getüftelt wurde in der fleischereigenen Küche. Immer wieder haben Fleischer und Köche probiert und die Zusammensetzung der Zutaten so verändert, bis sie zufrieden waren. „Guter Geschmack ist das, was am Ende wirklich zählt“, ist der 29-Jährige überzeugt. Da mache der Betrieb keinen Unterschied zwischen traditionellen Fleischprodukten und neuen Kreationen.

Kaufen können Meerpohls Kunden nun vegane Grillwurst und -bällchen sowie pflanzliche Burger

Patties. Neben dem Grillsortiment bietet der Betrieb auch vegane Bolognese und Chili ohne Fleisch im Glas oder in Schläuchen zum Mitnehmen oder über den Online-Shop an. Im Cateringbereich gibt es ein breites Angebot an Gemüse und anderen fleischlosen Produkten.

„Unser Ziel ist es, Schritt für Schritt auf die steigende Nachfrage einzugehen und nicht gleich das ganze Sortiment auszutauschen“, erklärt Meerpohl, der auch Food-Management studiert hat. Wichtig sei ihm, dass Kunden den Wert von handwerklich hergestellten Produkten erkennen und bereit sind, mehr Geld für gute Qualität und guten Geschmack auszugeben – ob es sich nun um Fleisch handelt oder nicht.

Veränderungen vorantreiben

Philip Meerpohl nimmt die Nachfragen der Kunden ernst. Es gebe heutzutage mehr Flexitarier – Menschen, die aus Überzeugung weniger und bewusster Fleisch essen, sich aber größtenteils pflanzlich ernähren. Hinzu kommen mittlerweile etwa fünf Prozent Veganer. „Es ist eine Image-Frage, ob man vegane Produkte anbietet oder nicht“, betont er.

Mit seinem Angebot will er den Betrieb zukunftsfest aufstellen. Dabei setzt er auf Innovation und Weiterentwicklung. „Wir werden die neuen Produkte mit Aufstellern in den Geschäften und über unsere Social-Media-Kanäle bewerben“, sagt er. Das soll auch die Marke Meerpohl stärken.

Veränderungen planen und gestalten – das reizt Meerpohl besonders. „Ich kann Themen vorantreiben, wieder auf den Prüfstand stellen und nachjustieren“, sagt er. Seit Anfang des Jahres ist er neben seinen Eltern als Geschäftsführer mit in den Familienbetrieb eingestiegen. Seitdem hat er einige Prozesse optimiert, beispielsweise den Online-Produktversand und die Etikettierung. Aber auch neue Maschinen hat er



Es ist eine Image-Frage, ob man vegane Produkte anbietet oder nicht.

Philip Meerpohl,
Fleischermeister

Foto: Privat



Setzt aufs Handwerk, Fleisch und Alternativen: Fleischermeister Philip Meerpohl.

Meister angeschafft, wichtige Personalentscheidungen mitgetroffen und an der Weiterentwicklung der Social-Media-Strategie gearbeitet.

„In unserem Gewerk braucht das Thema Digitalisierung seine Zeit. Nicht alles, was digital ist, ist auch die beste Lösung“, betont Meerpohl. Dennoch wäge er immer ab, was für seine Anforderung der beste Weg ist, und setze auf einen „sinnvollen Mix“ aus digitaler und analoger Veränderung.

Fleisch bewusst konsumieren

Fleischermeister Philip Meerpohl isst gerne Fleisch. Und er hofft, dass es weiterhin Kunden geben wird,

für die Fleisch auf dem Speiseplan steht – auch wenn der Konsum generell abnimmt. Der Oldenburger Betrieb achte seit Jahren auf das Tierwohl.

„Der Bauer, der die Schweine für uns hält, baut bis zu 80 Prozent des Futters selbst an. Die Tiere haben auf einem Außengelände viel Auslauf“, betont Meerpohl. Das entspreche der Stufe 4 von 5 der neu beschlossenen Tierhaltungskennzeichnung. Für die Zukunft wünscht er sich, dass mehr Menschen den Produkten aus Massentierhaltung entsagen und gute handwerkliche Qualität schätzen und unterstützen.

MARTINA JAHN

Rückzahlungsfrist verlängert

Rückzahlung der Corona-Soforthilfen nun bis 30. November: Friseure haben weiteren Klärungsbedarf und fordern Unterstützung.

Das Niedersächsische Wirtschaftsministerium hat die Rückzahlungsfrist für die Corona-Soforthilfen bis zum 30. November verlängert. Ursprünglich war die zinsfreie Rückzahlung bis zum 30. Juni vorgesehen. „Zudem könnten Betriebe, denen aus belegbaren Gründen eine Rückzahlung auch bis zum 30. November nicht möglich ist, mit der NBank Ratenzahlungen vereinbaren“, teilt das Ministerium mit. Damit sei „sichergestellt, dass kein Unternehmen durch die Rückzahlungsverpflichtungen in Existenznöte gerät“.

Diese Fristverlängerung sei eine „Erleichterung“, sagt Sebastian Kunde, Geschäftsführer des Landesinnungsverbands des niedersächsischen Friseurhandwerks. Sein Verband habe im Juni mit dem Ministerium über kurzfristige Lösungen für Betriebe gesprochen. Jetzt hoffe er auf weitere Gespräche, um „eine gute Lösung“ für noch offene Fragen zu finden. Unklar sei zum einen das Thema Verzinsung: Was

ist mit Betrieben, die nicht sofort zahlen können, ab wann greift die Verzinsung? Ebenfalls ungeklärt sei die Frage, wie die Rückzahlung der Soforthilfen mit eventuellen Zahlungen anderer Hilfen verrechnet werden soll. „In den Betrieben herrscht massive Unsicherheit“, berichtet Kunde.

Zudem kritisieren der Landesverband wie auch der Zentralverband des Friseurhandwerks die uneinheitlichen Regelungen in den Bundesländern. Das betreffe nicht nur die Rückzahlungsfristen, sondern auch einen Teilerlass, der in einigen Ländern möglich sei, in anderen nicht.

Der Zentralverband fordert neben einer bundeseinheitlichen Regelung zur Rückzahlung weitere Hilfen für das Gewerk, zum Beispiel einen Mehrwertsteuersatz von sieben Prozent auf Friseurdienstleistungen und die Wiedereinführung einer Ausbildungsprämie. (JA)

Gegen einseitige Strompreisdeckelung

Bund und Länder diskutieren über eine zeitlich befristete Deckelung der Strompreise. Im Fokus: die Industrie. Das Handwerk warnt vor den Folgen.

Wenn Bund und Länder über eine Deckelung von Strompreisen für die Wirtschaft verhandeln, haben sie vor allem die Wettbewerbsfähigkeit international tätiger Industrieunternehmen im Blick. Dagegen wehrt sich die Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN): Einen „einseitig subventionierten Strompreis“, der zu Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten kleiner und mittlerer Handwerksbetriebe

führe, lehnen die niedersächsischen Handwerkskammern laut LHN „strikt“ ab. „In der Debatte über die Strompreisentlastungen muss die gesamte Wirtschaft in den Blick genommen werden“, fordert LHN-Hauptgeschäftsführerin Hildegard Sander. „Auch im Handwerk gibt es viele energieintensive Betriebe wie Textilreinigungen oder Bäckereien“, sagt Sander. Es sei „essenziell, dass wir auch auf die Wettbewerbsfähigkeit unserer regionalen Betriebe achten“.

Die Forderungen des niedersächsischen Handwerks: Die Rahmenbedingungen für alle Betriebe müssten verbessert werden, um die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Wichtig seien eine Absenkung der Stromsteuer auf das europäische Mindestmaß, Entlastungen bei den Netzentgelten und ein zügiger Ausbau der erneuerbaren Energien. Gleichzeitig muss nach Aussage von Sander aber auch an anderen Stellschrauben gedreht werden, um arbeitsintensive Wirtschaftsbereiche wie das Handwerk zu entlasten. Als Beispiele nennt sie Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und Bürokratie. (JW)



Foto: Lena Schöning Fotografie

Bei Strompreisentlastungen müsse die gesamte Wirtschaft in den Blick genommen werden, fordert Hildegard Sander.

Gelbe Seiten



Finde jetzt
deinen
Handwerker

Gelb gesucht, gut gefunden.

Entdecke über 3 Millionen Unternehmen
deines Vertrauens auf [gelbeseiten.de](https://www.gelbeseiten.de).

schlütersche Ihr Gelbe Seiten Verlag



M.Sc. Michael Metzler,
Betriebswirtschaftliche Beratung,
0441 232-236, metzler@hwk-oldenburg.de

BERATER INFORMIEREN

Das Energie-Tool

Der rasante Anstieg der Energiepreise hat sich zu einem stetigen und immer größeren Kostenaspekt entwickelt. Energetische Sanierung, eigene Stromerzeugung oder Optimierung durch Modernisierung sind Möglichkeiten, die Energiekostenstruktur zu senken. Dies sind zum Teil finanzintensive Maßnahmen, die gut durchdacht und geplant sein müssen. Eine kostenlose Möglichkeit, um einen ersten Eindruck der Kostenentwicklung und Struktur in der Unternehmung zu erhalten, ist das Energie-Tool (www.energie-tool.de).

Von der Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz und dem ZDH bereitgestellt, ermöglicht das Tool eine Betrachtung der Energiekosten und des Energieverbrauchs aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Damit kann analysiert werden, wo und bei was es übermäßige Abweichungen und Entwicklungen über die Jahre gibt. Daraus kann bereits eine Optimierung erfolgen und es entsteht eine Kostenersparnis.

BYOD – Bring Your Own Device

Digitalisierung ist ein stetiger Prozess und auch im Handwerk fester Bestandteil. Viele Lösungen für Zeiterfassung, Baustellenmappen oder Kundenservice-Tools vereinfachen den Arbeitsalltag und schaffen mehr Zeit für die wesentlichen Arbeiten. Dabei ist es nicht notwendig, dass eine Vielzahl an Hardware angeschafft wird, damit alle Mitarbeitenden den digitalen Fortschritt nutzen können. Es können auch die eigenen Geräte, zum Beispiel Smartphones, genutzt werden. Apps als Bestandteil von Cloud- oder Softwarelösungen ermöglichen damit zum Beispiel die Zeiterfassung am Handy, welche direkt im Büro angezeigt wird und zur Verarbeitung bereitsteht. Damit kann ein Workflow unkompliziert und schnell durchgeführt werden.

ViP - Vorbereitet ins Praktikum

In den Branchen Elektrotechnik, SHK und Kfz werden alle für ein Praktikum relevanten Akteure eingebunden, vorbereitet, geschult und zusammengeführt.

Foto: ZVEH



Das wichtige Instrument „Praktikum“ soll durch „ViP“ gemeinsam mit allen daran beteiligten Personen wieder gestärkt werden.

Foto: Privat



Thorsten Schmidt,
ViP-Projekt

15 Schulen

IN EINEM ERSTEN SCHRITT ist geplant, insgesamt 15 Schulen verteilt auf drei Jahre zu betreuen. Was die Anzahl der Betriebe angeht, sind alle Betriebe willkommen, die bereit sind, sich den Anforderungen (Zeit- und Personalressourcen) zu stellen. Die Kammer nimmt gerne Anmeldungen entgegen.

Kontakt: Thorsten Schmidt, Telefon 0441 232-285

Berufsorientierung, Klimawandel, Fachkräftemangel – diesen drei aktuellen Herausforderungen zu begegnen ist das Ziel des Projektes „ViP - Vorbereitet ins Praktikum“ der Handwerkskammer in Kooperation mit der Agentur für Arbeit. Schülerinnen und Schülern sollen die für die Energiewende besonders relevanten Berufe wie Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker oder Kfz-Mechatroniker nähergebracht werden. Damit dies nachhaltig gelingt, werden nicht nur die Schüler, sondern auch Lehrkräfte, Erziehungsberechtigte und die Betriebe bereits im Vorfeld auf die Praktikumszeit intensiv vorbereitet. Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung fördert „ViP“ mit rund 240.000 Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes.

Niedersachsens Jugend- und Arbeitsminister Dr. Andreas Philippi erklärt zu dem Projekt: „Die Konzeption von ViP - Vorbereitet ins Praktikum überzeugt, weil sie erstens frühzeitig ansetzt und zweitens alle für eine gelingende Berufsorientierung und Ausbildungsentscheidung relevanten Stellen einbindet. Das sind neben den Schulen die Agentur für Arbeit, die regionalen Handwerksorganisationen, die Ausbildungsbetriebe und vor allem auch das jeweilige Elternhaus. So soll es für jede Zielgruppe maßgeschneiderte Informationsangebote und Materialien geben. Besonders gut gefällt mir die Idee des ‚privilegierten Praktikums‘ mit gezielter Vor- und Nachbereitung der Praktikumszeit und der Möglichkeit für Eltern, den jeweiligen Betrieb und die überbetrieblichen Lernorte des Handwerks kennenzulernen.“

Mit dem privilegierten Praktikum ist gemeint, dass teilnehmende Betriebe im Zuge einer verpflichtenden Schulung noch einmal für das Thema sensibilisiert werden. Hier geht es speziell um die Ausgestaltung der Zeit und die Schulung der betreuenden Mitarbeiter (Meister, Gesellen, Auszubildende). Durch diese Schulung soll die Wichtigkeit der Betriebe als Baustein in dem Projekt ViP deutlich gemacht werden.

Betriebe können sich melden

Eckhard Stein, Präsident der Handwerkskammer und Vorsitzender der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen, lobt den Ansatz, die Berufsorientierung zu stärken und alle Beteiligten erfolgreich zusammenzubringen: „Praktika sind sehr wichtig für eine spätere Ausbildung. Sie bieten die Möglichkeit, Einblicke in die Arbeitswelt zu erhalten und praktische Erfahrungen zu sammeln. Das erleichtert die Berufswahlentscheidung und ist ein zentraler Baustein für die Transformation der Wirtschaft mit dem Handwerk. Wir freuen uns über die Unterstützung des Landes Niedersachsen und dass wir als Modellregion vorangehen können.“

Schulen und Betriebe, die an dem Projekt teilnehmen und in den „ViP-Kreis“ aufgenommen werden möchten, können sich gerne bei der Kammer melden. Ansprechpartner Thorsten Schmidt ist unter Telefon 0441 232-285 erreichbar. **TORSTEN HEIDEMANN**

Gymnasium liefert Top-Beispiel

Berufsorientierung mit Praxisbezug: Die Kreishandwerkerschaft Delmenhorst/Oldenburg-Land freut sich über Zusammenarbeit mit Willms-Gymnasium.

Mit einem „Tag des Handwerks“ haben alle Neuntklässler des Delmenhorster Willms-Gymnasiums wertvolle Einblicke in die Berufswelt bekommen. Aus den Innungen der Kreishandwerkerschaft Delmenhorst/Oldenburg-Land beteiligten sich 13 Betriebe an dieser besonderen Aktion.

„Hier ist das Handwerk exklusiv vertreten. Ich finde, dass wir mit diesem Format von einem ‚Leuchtturmprojekt‘ sprechen können“, freute sich Sven Jochims. Der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft (KH) erklärte: „Kernstück der Veranstaltung sind zwei Workshop-Runden à 75 Minuten. Darin stellen die Betriebe kurz den Beruf und sich selbst inklusive



Hier ist das Handwerk exklusiv vertreten.

Sven Jochims,
KH-Geschäftsführer

Bewerbungsmodalitäten vor. Es folgt ein längerer Praxisanteil. Das Gymnasium stellt für jeden teilnehmenden Betrieb eine Fläche in einem Raum oder auf dem Außengelände zur Verfügung.“ Somit konnten zum Beispiel auch Firmenfahrzeuge für Präsentationen genutzt werden.

Egal ob im Nahrungsmittelhandwerk, Metallbau, Kfz-Gewerbe, bei den Frisuren oder in den weiteren Gewerken: Die 140 Neuntklässler wurden handwerklich aktiv. Sie erschufen in Gruppen von zirka zehn Schülern Produkte oder hatten andere sichtbare Erfolge. „Abiturienten nehmen verstärkte duale Studiengänge ins Visier und möchten in der Region bleiben.



Handwerk im Klassenraum: Innungsbetriebe der Kreishandwerkerschaft Delmenhorst/Oldenburg-Land haben 140 Gymnasiasten des neunten Jahrgangs direkt erreicht.

Foto: Sven Jochims

Das spielt den Hidden Champions und dem Handwerk insgesamt in die Karten“, erläuterte Schulleiter Stefan Nolting.

Wer sich von den Schülerinnen und Schülern in einen Beruf „schockverliebt“ hatte oder ihn auch vorher

schon interessant fand, konnte in der darauffolgenden Woche drei Praxistage in dem Betrieb, der im „Willms“ vor Ort war, starten. Somit haben KH und Gymnasium die Betriebe von heute mit den Bewerbern von morgen optimal miteinander bekanntgemacht.

Lehrverträge einfach ausfüllen

Mit dem neuen Erklärvideo der Handwerkskammer wird das Ausfüllen der Online-Lehrverträge noch verständlicher.

Schritt für Schritt führt es durch die einzelnen Abschnitte und weist auch darauf hin, wie bei Ausnahmen am besten vorgegangen werden kann. Mit nützlichen Kapitelangaben kann direkt zu einzelnen Stellen gesprungen werden. „Das Video ist eine Hilfestellung für die Betriebe. Wir hoffen, dass so der Prozess des Ausfüllens der Lehrverträge einfacher, verständlicher und weniger fehleranfällig wird“, erklärt Kai Vensler, Geschäftsbereichsleiter Berufliche Bildung.

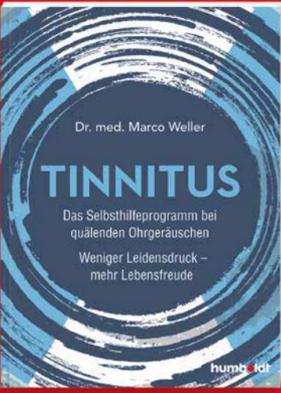
Zum Video: Es kann im YouTube-Kanal der HWK abgerufen werden.

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

Gesund von Kopf bis Fuß!



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



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



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



...bringt es auf den Punkt.

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



Fotos: Torsten Heidemann

Rundes Jubiläum

Bei der Abstimmung: Mitglieder der Vollversammlung, die das höchste Gremium der Handwerkskammer ist und zweimal jährlich zusammenkommt.



Sehr lecker: Das Konditorenhandwerk steuerte zur 200. Vollversammlung einen besonderen Beitrag bei.



Die Redner der 200. Vollversammlung (v. li.): Eckhard Stein, Jörg Dittrich und Heiko Henke.

Die Vollversammlung der Handwerkskammer tagte zum 200. Mal und begrüßte mit Jörg Dittrich den Präsidenten des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks. Der Dachdeckermeister aus Dresden hielt das Gastreferat.

Die Herausforderungen sind groß und der Wille zum Anpacken ebenso: Kammerpräsident Eckhard Stein und Hauptgeschäftsführer Heiko Henke haben bei der 200. Vollversammlung der Handwerkskammer über Projekte und Maßnahmen berichtet, die auf die Themen Nachwuchsgewinnung, Nachhaltigkeit und Betriebsübergaben einzahlen. Als Gast sprach Jörg Dittrich, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH).

ZDH-Präsident Dittrich appellierte für einen spürbaren Bürokratieabbau: „Sollen wir Wärmepumpen einbauen oder Formulare ausfüllen?“, fragte er und erklärte seinen Ansatz, dass man zum einen unsinnige Dokumentationen abschafft und zum anderen

mit den Möglichkeiten der Digitalisierung bürokratische Themen bündelt.

In seiner Rede ging der Dachdeckermeister aus Dresden zudem darauf ein, dass es eine Gleichbehandlung bei der Finanzierung von akademischer und beruflicher Bildung geben müsse. Beim Thema „Energiewende“ waren sich Dittrich und Stein einig, dass die Änderungen im Gebäudeenergiegesetz für eine bessere Planungssicherheit bei Betrieben und Kunden nun in Gesetzesform gegossen werden können.

Kammerpräsident Stein hatte in seinen Ausführungen dargestellt, dass über 13.000 Mitgliedsbetriebe mehr als 90.000 Mitarbeiter beschäftigen. Der Jahresumsatz wird auf knapp 15 Milliarden Euro geschätzt. „Bei unserer Konjunkturumfrage haben 86

Prozent der Betriebe angegeben, dass sie zurzeit die Geschäftslage als ‚gut‘ oder ‚befriedigend‘ empfinden. Die große Verunsicherung aus dem Herbst, als die Energiepreise unkalkulierbar waren, ist zunächst vorbei“, sagte Stein.

Hauptgeschäftsführer Henke erklärte, dass in nahezu jedem Beratungsgespräch die Fachkräftesituation eine Rolle spiele. „Neue fachkundige Mitarbeiter zu finden und einzustellen, ist sehr schwierig. Zudem stellen wir fest, dass der Fachkräftebedarf die Führungsebene erreicht hat. Nicht nur die Bewältigung der anfallenden Aufträge macht den Betrieben Sorge, sondern auch die bevorstehende Übergabe.“ Henke verwies auf die Beratung der Kammer und die Online-Plattform „nnext-change“.



Sollen wir Wärmepumpen einbauen oder Formulare ausfüllen?

Jörg Dittrich,
ZDH-Präsident

Präsident Stein beschrieb das neue Projekt „VIP-Vorbereitet ins Praktikum“. Berichte von Betrieben, Schulen, Eltern und Schülern hatten die Vermutung nahegelegt, dass die pandemiebedingte Reduzierung von Praktika die Berufsorientierung erschwert habe. „Nun sind Praktika zwar wieder uneingeschränkt möglich, viele Beteiligte benötigen aber eine Unterstützung. Hier setzt das Projekt an“, sagte Stein. Neu sei ebenfalls das Niedersächsische Siegel für Nachhaltigkeit. „Littwin Systemtechnik (Rastede) ist der erste Betrieb aus dem Kammerbezirk, dem wir zu diesem Siegel gratulieren dürfen“, freute sich der Kammerpräsident. **TORSTEN HEIDEMANN**

Homepage Zentralverband: www.zdh.de

BETRIEBSJUBILÄEN

Die Handwerkskammer gratuliert ihren Mitgliedsbetrieben zum **Jubiläum im Januar:**

Norbert Langer, Berne (30 Jahre)
Hörakustik und Augenoptik Busch Wardenburg OHG, Wardenburg (25 Jahre)

Jubiläum im Februar:
B & F Metallbautechnik GmbH, Wildeshausen (25 J.)

Jubiläum im März:
Hans Thormählen GmbH & Co. KG, Ovelgönne (70 Jahre)

Jubiläum im April:
Müller & Egerer Bäckerei und Konditorei GmbH, Rastede (75 Jahre)

Optik Bergner e.K., Cloppenburg (50 Jahre)
Kläner Baugeschäft GmbH & Co. KG, Dötlingen (100 Jahre)
Jörg Grale (Malereibetrieb), Friesoythe (100 Jahre)
Paul Rolfes Bauunternehmen GmbH, Lastrup (50 J.)
Sextro Holzbau GmbH, Dinklage (25 Jahre)
Zimmerei Markus Schnitger GmbH, Apen (25 Jahre)

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

Im Gespräch mit Fridays for Future Oldenburg

Die für das Klima aktiven Schüler sehen die Bedeutung des Handwerks für die Realisierung eines sozialökologischen Wandels. Kammerpräsident Eckhard Stein erklärte, dass die Wärmewende ohne das fachlich ausgebildete Personal nicht gelingen könne.

Von Beruf Klimaschützer: Dieser Gedanke hat die ersten Gespräche zwischen Fridays for Future Oldenburg und der Handwerkskammer getragen. „Wir sind überzeugt, dass ein ökologischer Wandel jetzt notwendig ist und sind uns gleichzeitig bewusst, dass dieser Wandel sozial umsetzbar sein muss“, sagt Lasse Maslonka, Pressesprecher von Fridays for Future.

Kamie von Bülow, ebenfalls Pressesprecherin von Fridays for Future Oldenburg, ergänzt: „Grund für die Zusammenarbeit ist der Fachkräftemangel im Handwerksbereich und die Bedeutung dieser Branche für die Realisierung eines sozialökologischen Wandels.“

Eckhard Stein, Präsident der Handwerkskammer, sieht ebenfalls beim Thema Fachkräftesicherung eine breite Übereinstimmung in bildungspolitischen Positionen. „Die berufliche Ausbildung gehört deutlich stärker in den Fokus von Politik. Ohne das fachlich ausgebildete Personal können Wärmepumpen nicht installiert, Häuser nicht gedämmt und Photovoltaikanlagen nicht errichtet werden.“ Auch bei Azubi-Wohnheimen, Azubi-Tickets oder einer flächendeckenden Berufsorientierung stimmten die Gesprächspartner überein.

Die Fridays for Future-Vertreter bekamen einen Einblick über die Spannweite der klimarelevanten



BBZ-Leiter Olaf Heuschkel (re.) erklärte die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung in der Malerwerkstatt.

Berufe im Handwerk und vor allem die Fort- und Weiterbildungsoptionen nach einer beruflichen Ausbildung im Handwerk. Beim Thema Energiewende und -effizienz wurde deutlich, dass die Forderungen von Fridays for Future erwartungsgemäß weitreichender als die des Handwerks sind. Präsident Stein betonte auch in dieser Hinsicht die Bedeutung des Austausches: „Ich wünsche mir bei politischen Forderungen eine differenziertere Betrachtung.“

Fridays for Future und Stein möchten die Gespräche weiter fortsetzen. „In Zukunft wollen wir unseren Austausch durch Betriebsführungen, Betriebspraktika und weitere Gespräche vertiefen“, betont Lasse Maslonka.

Die neue App „Handwerk“:

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

Handwerkskammer Oldenburg



Die Werkstatt als Treffpunkt

Spricht Isabel Knapik von ihren Mitarbeitenden und Kunden, nutzt sie häufig das Wort Familie. Wer ihre Kfz-Werkstatt besucht, versteht, was sich dahinter verbirgt.

Ein Kunde kommt in den Empfangsbereich der DuG Werkstatt und hat eigentlich nur eine Frage zu einer Reifengröße seines Pkws. Die Beantwortung der Frage entwickelt sich zu einem lockeren Gespräch zwischen Meister und Kunde. Es stellt sich heraus, dass der Meister nicht nur das Auto genau kennt, sondern auch die Familie und die Hobbys des jungen Mannes.

Nicht nur das freundschaftliche Gespräch, sondern auch die Spielecke im Eingangsbereich weist darauf hin, dass in diesem Betrieb eines besonders großgeschrieben wird: Familie.

Die Inhaberin des Kfz-Betriebs in Meinersen bei Gifhorn lebt diese Philosophie: „Mein Team und meine Kunden sind wie meine Familie“, sagt Isabel Knapik. Die 37-jährige Kfz-Meisterin habe „die meiste Zeit ihres Lebens“ in der Werkstatt verbracht und sei quasi dort aufgewachsen. Seit 1995 besteht der Betrieb, den ihr Vater damals gegründet hat. Familie bedeutet für sie, „wenn man Freud und Leid teilt, zusammenhält und immer wieder aufsteht“.

An diesem Tag steht Freude auf dem Programm: Im Team steht ein gemeinsames Mittagessen an, eine Bestellliste für den Italiener um die Ecke wird herumgereicht. Der Grund: der Geburtstag eines Mitarbeiters. „Solche Anlässe sind etwas Besonderes, deshalb nehmen sich alle dafür Zeit“, sagt die Unternehmerin. „Mein Team gibt mir viel zurück, die Zusammenarbeit macht mir viel Spaß“, sagt Knapik, die nach der Meisterschule 2018 die Geschäftsführung des Betriebs von ihrem Vater übernommen hat.

Sich als Chefin treu bleiben können
Diesen Umgang hat sich Isabel Knapik hart erarbeitet. Als ihr Vater aus gesundheitlichen Gründen kürzertreten musste, war klar, dass sie als Inhaberin einspringen würde. „Man ist ja nicht automatisch eine gute Unternehmerin“, betont sie. Viele Erfahrungen habe sie sammeln und viele Fehler machen müssen. Doch ihre Eltern unterstützen sie und das Team gibt ihr Kraft. „Ohne den Rückhalt hier würde ich das alles nicht schaffen.“

Die Unternehmerin hat auch einige Veränderungen auf den Weg gebracht: „Früher wurde hier durchgehend gearbeitet, heute gibt es eine Mittagspause und wir schließen um 17 Uhr“, sagt Knapik. Die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden liege ihr am Herzen. Ihr Stil sei eher kooperativ und weniger bestimmend. Sie achte auf einen besonders respektvollen Umgang im Team und mit den Kunden.

Werkstatt wird Treffpunkt von Familien
Es gibt auch Kunden, die schon seit Jahrzehnten in die Werkstatt kommen. „Ich nehme ihre Bedürfnisse ernst und Sorge mich um sie“, betont die Meisterin. Nicht umsonst ist die Werkstatt ein Treffpunkt für Kunden und ihre Familien: Im Frühjahr und Herbst verwandelt sich die Halle in eine „Spielwiese“.



Isabel und Georg Knapik vor dem ältesten Firmenwagen der Werkstatt. Ihn findet man auch als Gemälde am Gebäude.



Strahlende Augen sieht Isabel Knapik bei Kindern, wenn sie die Spielecke im Empfangsbereich entdeckt.



In der neuen Halle des Betriebs werden vorrangig große Lieferwagen und Wohnmobile repariert.

piche aus, die Kinder schauen beim Reifenwechsel zu und wir bewirten die Familien“, erläutert Knapik. Da sei keiner genervt von der Lautstärke oder den Fragen der Kinder. „Das ist ein Angebot von uns. Die Kinder können spielen und die Erwachsenen sich um die Aufträge kümmern“, sagt sie. Der Kundenstamm wachse und somit auch die Nachfrage nach neuen Angeboten.

Service für Kunden immer weiterdenken
Dem ist Knapik nachgekommen und hat einen Traum ihres Vaters umgesetzt: Vor zwei Jahren entstand eine neue Halle, in der große Lieferwagen und Wohnmobile repariert werden können – dafür war das vor-

handene Firmengebäude zu klein und flach. Hier ist nun auch Platz für die Reifenwaschmaschine. Mit den Neuerungen will die Unternehmerin den Betrieb zukunftsfest aufstellen.

Ihr Engagement und die Investition haben sich gelohnt: Einige Neukunden – darunter viele Firmenkunden – hat sie schon gewonnen. „Gewerbliche Kunden haben bei uns höchste Priorität“, betont Knapik. Da werde in dringenden Fällen auch nach Feierabend oder am Wochenende die Werkstatt von der Chefin aufgeschlossen. Auch wenn bei Wohnmobilbesitzern ein Familienurlaub ansteht, springt das Team außerhalb der Geschäftszeiten ein, wenn es dringend



Die Chefin hält den Kfz-Betrieb, der von ihrem Vater gegründet wurde, wie eine Familie zusammen. Inhaberin und Kfz-Meisterin Isabel Knapik kümmert sich um ihre zehn Mitarbeitenden und um ihre Kunden – auch persönliche Geschichten interessieren sie.

„
Ohne den Rückhalt hier würde ich das alles nicht schaffen.“

Isabel Knapik, Kfz-Meisterin

ist. „Wir kümmern uns um unsere Kunden und die Dankbarkeit bekommen wir häufig zu spüren“, sagt die Chefin stolz.

Und der nächste Meilenstein ist auch geschafft: Das Grundstück ist so weit erschlossen, dass bald eine große Waschanlage auf dem Gelände entsteht – und einiges mehr. „Stillstand gibt es hier nicht“, betont Knapik. Doch eine große Sorge treibt sie noch um: Damit sie auch künftig Kunden glücklich machen kann, fehlen ihr noch einige „Familienmitglieder“. „Wir suchen dringend Fachkräfte“, sagt sie und gibt ihre Bestellung für das gemeinsame Team-Mittagessen auf. MARTINA JAHN

VIER FRAGEN AN

Christopher Tusch



FIRMENNAME Malermeister Christopher Tusch
WEBSEITE www.malermeister-tusch.de
ORT Jühnde
GEWERK Maler und Lackierer
MITARBEITERZAHL 4
FUNKTION Inhaber

1. Was sind Ihre Pluspunkte als Arbeitgeber?

Wir sind ein kleines Team, arbeiten vorrangig für Privatkunden – das lässt Spielraum für kreative Ideen. Wir nutzen neue Techniken und bilden uns weiter.

2. Wie rekrutieren Sie Nachwuchskräfte für Ihren Betrieb?

Über Instagram und Facebook hauptsächlich. Wir werben auch in einer regionalen Wochenzeitung und die Mund-zu-Mund-Propaganda funktioniert gut.

3. Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?

Auf Augenhöhe, verständnisvoll und lösungsorientiert. Ich übernehme auf der Baustelle die Arbeiten, die auch meine Mitarbeitenden machen.

4. Was tun Sie, damit Ihre Mitarbeitenden sich wohlfühlen?

Vertrauen schenken, weniger kontrollieren und unterstützend für sie da sein.

Foto: Privat

ZU GUTER LETZT

DeepL ausprobiert: Schöner übersetzen mit KI?

Das Internet lässt die Welt zusammenwachsen. Plötzlich finden Handwerker die ideale Ergänzung zu ihrem Angebot bei einer winzigen Manufaktur in Spanien oder Japan und könnten die Ware theoretisch auch bestellen. Allein: Die Sprachbarriere kann ein Hindernis sein. Wie versteht ein deutscher Kunde eine Produktbeschreibung, die nur in Landessprache existiert? Und wie soll man einen Kontakt herstellen, wenn man die Sprache nicht kann?

Online-Übersetzer machen es möglich! Und einer aus Deutschland scheint Übersetzungsaufgaben besonders gut zu beherrschen: DeepL. Nach langjähriger Nutzung von Google Translate haben wir den KI-Übersetzer aus Köln ausprobiert. Das Ergebnis überzeugte für Spanisch auf ganzer Linie.

DeepL Translate übersetzt inzwischen 31 Sprachen, darunter Japa-

nisch, Chinesisch, Ukrainisch und Norwegisch. 5.000 Zeichen kann man kostenlos am Stück übersetzen. Wer einen längeren Text entschlüsseln will, startet einfach mehrere Übersetzungen und kopiert sich die Ergebnisse zum Beispiel in ein Dokument. Wichtig für das Ergebnis ist, dass der Inhalt sauber zusammenhängend hineinkopiert wurde: Unterbrechen Absätze den Text mitten im Satz – je nach Textquelle kann das vorkommen –, unterlaufen der KI Fehler. (DEG)



Foto: Alexander Limbach - stock.adobe.com



Mit KI zur perfekten Wurst?

Bei der Produktion der „Ahle Wurst“ wird ein Naturreifeverfahren angewendet, das stark von der Erfahrung der Mitarbeiter abhängt. Kann das eine KI lernen? Die Metzgerei Henry Koch aus dem hessischen Calden probiert es mit der Uni Kassel aus. Dafür wurden einige Würste mit Sensoren ausgestattet, wie im ARD MoMa zu sehen ist. Mit den Messungen soll eine KI laut Projektbeschreibung etwa Folgendes lernen: Wann muss gelüftet werden? Welche Luftfeuchtigkeit soll bei welchen Reifegraden herrschen? Ergebnisse sollen ab Herbst 2023 vorliegen. (DEG)

Mehr im Netz: svg.to/kiwu