

SIGNAL IDUNA
füreinander da

Für Ihr Handwerk bieten wir traditionelle und digitale Lösungen!

signal-iduna.de/handwerk

Die Fallen der Prämie

Als Chef haben Sie bei der Inflationsprämie viele Freiheiten. Doch es gibt auch teure Stolperfallen. **Seite 2**

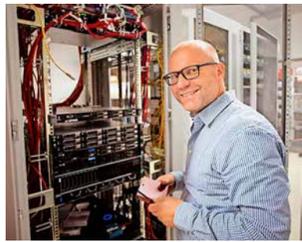


Foto: Privat

ChatGPT im Praxis-Check

Bastian Strauß hat's getestet: Lohnt sich der Einsatz des Chatbots oder dominieren die Grenzen? **Seite 3**

Erfahrung im Betrieb halten

Was Sie beachten müssen, wenn Sie Frührentner länger im Unternehmen behalten wollen. **Seite 4**

Preisstrategie in der Inflation

Steigende Preise – was tun? Alle einfach weitergeben? Hier kommen bessere Vorschläge. **Seite 6**

Danke sagen

Warum Mitarbeitende manchmal mehr brauchen als „nur“ ihren Lohn. Und was Sie tun können. **Seite 9**

Bundessieger ausgezeichnet

Handwerk im Oldenburger Land ehrt seine Nachwuchstalente. **Seite 15**

INFOKANÄLE

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



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

Hier könnte Ihr Name stehen.

Abonnieren Sie das „Norddeutsche Handwerk“.

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

E-Mail:
vertrieb@schluetersche.de

Internet:
www.norddeutsches-handwerk.de

Haftungsfreistellung nützt nichts

Auf gefährliche Kundenwünsche lässt sich Handwerksmeister Michael Günther nicht ein. Aus gutem Grund: Es geht um Geld und Leben.

Treppen ohne Handlauf, Emporen ohne Geländer, Lichtschächte ohne Abdeckung? Das kann gut aussehen – und ist gefährlich. Wie kommen Auftraggeber auf solche Ideen? „Ich habe immer wieder Kunden mit gefährlichen Wünschen“, sagt Michael Günther. „Sie lassen sich von Einrichtungsmagazinen inspirieren oder habe es im Fernsehen gesehen“, erzählt der Metallbaumeister aus Wittmund. Gerade erst musste Günther einem Kunden erklären, warum er ihm nicht so ein Geländer bauen wird, wie er es in einem „Tatort“ gesehen hatte: „Der Kunde wollte nur die tragenden Pfosten und den Handlauf, aber keine Geländerstäbe. Da ist die Gefahr für kleine Kinder viel zu groß.“

Der Kunde bot eine Haftungsfreistellung an, Günther ließ sich nicht darauf ein: „Die Haftungsfreistellung nützt mir nichts, wenn ich etwas baue, das eine Gefahr für Leib und Leben bedeutet“, weiß der Handwerker. Diesen speziellen Kunden konnte er schließlich von einer anderen Lösung überzeugen: einem Ganz-Glas-Geländer mit 17 Millimeter dicken Sicherheitsgläsern statt Geländerstäben.

Kein Schutz bei Gefahren

Und wenn Kunden sich nicht auf sichere Alternativen einlassen? „Dann bin ich raus, solche Aufträge übernehme ich nicht“, sagt Günther. Eine Haltung, die Frank Niemann vom Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen zur Nachahmung empfiehlt. Pauschale Haftungsfreistellungen würden bei Privatpersonen nicht greifen, wenn die handwerkliche Leistung zu Gefahren für Leib und Leben von Dritten führt, warnt der Jurist. „Dritte“ können zum Beispiel Kleinkinder sein, die zu Besuch kommen, oder später vielleicht ein Käufer oder Mieter der Wohnung.

Egal, wann und wem ein Unfall passiert: Ein Handwerker sei im Einzelfall nicht vor Schadensersatzforderungen oder Strafverfolgung wegen Körperverletzung geschützt. „Die Unterschrift des Kunden hilft dann nicht, denn ich kann keinen Vertrag zu Lasten Dritter abschließen – da drückt kein Richter ein Auge zu“, warnt Niemann.

Vertrauen Sie auf Ihr Fachwissen!

Der Jurist empfiehlt, sich von Kundenwünschen nicht verunsichern zu lassen. „Ob Gefahren für Leib und Leben bestehen, können Handwerker sehr gut ein-

Foto: Theo Kruse



Wenn Kundenwünsche gegen DIN-Normen und Verkehrssicherungspflichten verstoßen, verzichtet Metallbaumeister Michael Günther auf den Auftrag.

schätzen“, betont Niemann. „Das ist Teil ihrer Gesellen- und Meisters Ausbildung, sie sind die Experten.“

Zudem sei das Recht auf ihrer Seite: In privaten Wohnräumen ließen DIN-Vorschriften und Landesbauordnungen zwar etwas Gestaltungsspielraum. Doch die jeweiligen Landesbauordnungen verlangten auch, dass die Anlagen verkehrssicher sein müssen und den anerkannten Regeln der Technik entsprechen. Dies zu gewährleisten, obliegt in jedem Fall auch dem Handwerker. „Daher würde ich mich auf nichts einlassen, was ich aufgrund meines Wissens und meiner Erfahrung nicht guten Gewissens vertreten kann“, rät Niemann. Das gilt nicht nur für das Metallhandwerk. Verkehrssicherungspflichten finden sich in allen Landesbauordnungen, betreffen alle Bau- und Ausbaugewerke und sagen im Wesentlichen alle das Gleiche: Bauliche Anlagen und öffentlich zugängliche Flächen von bebauten Grundstücken müssen verkehrssicher sein.

Das bedeutet: „Was ich als Handwerker in den Verkehr bringe, muss sicher sein. Erkennbare Gefährdungen der Verkehrssicherheit darf ich nicht umsetzen. Ich darf keine Gefährdungsquellen schaffen“, betont die Juristin Cornelia Höltkemeier von der Landesvereinigung Bauwirtschaft Niedersachsen. Höltkemeier empfiehlt Handwerkern bei gefährlichen Kundenwünschen ein klares Vorgehen:

„Ob Gefahren für Leib und Leben bestehen, können Handwerker sehr gut einschätzen.“

Frank Niemann,
LV Metall
Niedersachsen/Bremen

- 1 Melden Sie Ihre Bedenken schriftlich an, damit der Bauherr zur Kenntnis nimmt, warum der Auftrag so nicht umsetzbar ist. Weisen Sie auf Ihre Verkehrssicherungspflichten hin und beschreiben Sie, worum es geht.
- 2 Unterschreiben Sie keine Haftungsfreistellungsklausel, wenn Sie Gefahren für Leib und Leben vermuten. Dann ist das Schriftstück nicht nur nutzlos, sondern erhöht Ihr Haftungsrisiko. Wenn Sie Bedenken anmelden und den Auftrag dennoch mit einer Freistellung ausführen, könnte das nach einem Unfall nicht nur als grob fahrlässige Körperverletzung, sondern sogar als Körperverletzung mit bedingtem Vorsatz gesehen werden. „Denn der Handwerker hat das Risiko gesehen, dennoch die Treppe ohne Geländer gebaut und damit einen Unfall in Kauf genommen“, warnt Höltkemeier.
- 3 Schlagen Sie alternative Lösungen vor. Viele Kunden sind sich der Gefahren nicht bewusst. Von ihren Vorstellungen lassen sie sich leichter abbringen, wenn Sie ihnen eine Alternative bieten, die ihren Wünschen nahekommt.
- 4 Lehnen Sie den Auftrag ab, wenn sich der Kunde nicht umstimmen lässt. **JÖRG WIEBKING**

MEIN LIEBLINGSPROJEKT

Foto: Keven Göhr



Bulli mit maßgefertigtem Innenausbau

Vom Transporter zum Wohnmobil: Kfz-Meister Keven Göhr hat einem Bulli ein neues Innenleben verpasst. „Die Kunden haben sich eine Küchenzeile mit Waschbecken, eine ausziehbare Kompressorkühlbox, einen luftigen Schrank und ein Sofa samt schwenkbarem Tisch gewünscht“, berichtet der Inhaber von handmadeVan in Garbsen. Genau das habe er umgesetzt: „Die Möbel sind individuell gefertigt und bestehen aus einer Unterkonstruktion aus Alunutprofilen, die mit Holz verkleidet wurden“, berichtet der Meister. Den 55 Liter großen Frischwassertank habe er unter dem Fahrzeug verbaut. (AML)

Wer von beiden arbeitet mehr mit dem Kopf?

Die neue Imagekampagne porträtiert 16 starke Charaktere aus dem Handwerk und erzählt Erfolgsgeschichten.

Mit dabei sind zum Beispiel Tischler Thorsten Hein und Konditorin Priyanka Balamohan. Sie sind zusammen auf einem der neuen Kampagnenmotive abgebildet. Wer von beiden arbeitet mehr mit dem Kopf – so lautet die Frage auf dem Plakat. Beide, so die Antwort. Denn beide arbeiten im Handwerk.

Nach diesem Prinzip funktionieren auch die anderen Motive: Es werden immer zwei Protagonisten zu einem Thema gegenübergestellt. Dabei spielt die Kampagne mit Vorurteilen und zeigt, wie viel Potenzial im Handwerk steckt.

Auf vielen Kanälen sichtbar

Anzeigen mit den neuen Kampagnenmotiven werden im Jahresverlauf in reichweitenstarken überregionalen Tageszeitungen, Nachrichtenmagazinen und Zeitschriften abgedruckt.

Online und im TV werden zudem zwei kurze Spots zu sehen sein. (AML)

Weitere Infos:
www.handwerk.de



Foto: handwerk.de / Deutscher Handwerkskammertag

Die Steuerfallen der Inflationsprämie

Bis zu 3.000 Euro steuerfrei: Als Chef haben Sie bei der Inflationsprämie sehr viele Freiheiten. Doch ein paar Regeln müssen Sie beachten – sonst wird es teuer.

Können wir uns die Inflationsprämie überhaupt leisten? Diese Frage haben sich im Herbst die meisten Chefs im Handwerk gestellt, als der Gesetzgeber die Prämie beschlossen hatte. Vielen geht es auch heute noch so. Doch nicht in jedem Gewerk und in jedem Betrieb ist die Lage angespannt. Außerdem handelt es sich um eine freiwillige Leistung: Jeder Arbeitgeber kann über die Prämie selbst entscheiden und sie passend zur eigenen wirtschaftlichen Lage gestalten.

Mit diesen Freiheiten ist ein Risiko verbunden: Nicht alles ist erlaubt. Fehler führen zur Nachzahlung von Steuern und Sozialabgaben – und im schlimmsten Fall zu strafrechtlichen Konsequenzen.

1. Falle: Erst Prämie, dann Lohnerhöhung

Der Gesetzgeber hat bei der Inflationsprämie einigen Gestaltungsspielraum gelassen:

- Wenn es keine tarifliche Regelung gibt, entscheiden Sie allein, ob, wann und wie viel Sie zahlen wollen. Es gibt keine Pflicht zur Prämie, nur die Höchstgrenze von 3.000 Euro je Arbeitnehmer.
- Wichtig für die Steuerfreiheit ist nur, dass die Zahlung zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 erfolgt.
- Sie müssen sich dabei nicht frühzeitig festlegen. Sie können zum Beispiel morgen entscheiden, dass Sie 1.000 Euro im November 2023 zahlen wollen, und 2024 prüfen Sie, ob Sie noch Luft für eine zweite Zahlung haben.
- Sie können die Prämie stückeln und zum Beispiel den Betrag X in 2023 zahlen und einen Betrag Y in 2024 – solange X plus Y nicht mehr als 3.000 Euro beträgt.
- Sie können die Prämie auch über viele Monate verteilen, zum Beispiel von März 2023 bis Dezember 2024 jeden Monat 100 Euro zahlen. Macht 22 Monate x 100 Euro = 2.200 Euro.

Die Falle: Problematisch wird es nur, wenn Sie Mitarbeitenden die Inflationsprämie in kleinen monatlichen Beträgen zahlen und direkt im Anschluss den Lohn um den gleichen Betrag erhöhen.

Ein Beispiel: Sie haben zwei Gesellen, jeder hat einen Bruttolohn von 2.500 Euro. Sie zahlen von März 2023 bis Dezember 2024 zusätzlich 100 Euro Inflationsprämie. Danach fällt die steuerfreie Prämie weg, stattdessen erhöhen Sie nun den Bruttolohn um 100 Euro auf 2.600 Euro monatlich. In diesem Fall könnte das Finanzamt unterstellen, dass es sich bei den monatlich 100 Euro extra in 2023/24 nicht um die Inflationsprämie gehandelt hat, sondern um eine steuerpflichtige Lohnerhöhung.

Tipp: „Erhöhen Sie in solchen Fällen den Lohn Ihrer Mitarbeitenden nicht sofort nach der letzten Inflationsprämienzahlung, sondern erst nach einer Unterbrechung von einem Monat“, rät Steuerberater Peter Stieve, Vizepräsident der Steuerberaterkammer Niedersachsen. Zudem sollte die Erhöhung nicht identisch mit der in den Vormonaten ausbezahlten Inflationsprämie sein: Erhöhen Sie den Lohn einfach um ein paar Euro mehr oder ein paar Euro weniger.

2. Falle: Inflationsprämie nur für den Chef

Steuer- und sozialabgabenfrei ist die Prämie nur für Arbeitnehmende. Die Art der Beschäftigung spielt dabei keine Rolle. Zahlen können Sie die Prämie an:

- Mitarbeitende in Voll- oder Teilzeit,
- kurzfristig Beschäftigte,
- Minijobber und
- Azubis.



Sie wollen die Inflationsprämie in kleinen monatlichen Beträgen zahlen? Kein Problem, wenn Sie dabei ein wichtiges Detail beachten.

Der aktuelle Status der Mitarbeitenden spielt dabei laut Bundesfinanzministerium (BMF) keine Rolle: Sie können die Prämie auch Arbeitnehmern steuerfrei zahlen, die sich in Kurzarbeit, in Elternzeit oder in der aktiven oder passiven Phase der Alterszeit befinden oder die Krankengeld beziehen.

Betriebsinhaber sind also von der Inflationsprämie ausgenommen – mit einer Ausnahme: Auch Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH können sich laut BMF die Prämie auszahlen, „sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist“.

Die Falle: Steuerrechtlich sei zwar auch der Gesellschafter-Geschäftsführer einer Ein-Mann-GmbH ein Arbeitnehmer, sagt Steuerberater Stieve. Bei der Prämienzahlung werde das Finanzamt jedoch genau auf die Umstände achten: „Wir empfehlen die Auszahlung auch an die Gesellschafter-Geschäftsführer, wenn alle anderen Mitarbeitenden die Prämie ebenfalls bekommen.“ Erfüllen Sie diese Bedingung nicht und zahlen sich dennoch die Prämie, läge eine steuerpflichtige verdeckte Gewinnausschüttung vor. Dann wird unterstellt, dass die Zahlung nicht im Zusammenhang mit der Inflation steht. Das Risiko schätzt Stieve jedoch als gering ein. Geschäftsführende Gesellschafter seien ebenso wie ihre Mitarbeitenden von den zusätzlichen Belastungen der Inflation betroffen, eine Zahlung sei daher begründet. Und falls das Finanzamt das später anders sieht, müssten Sie die Geschäftsführerprämie nachträglich versteuern. „Aber das ist dann keine Steuerhinterziehung, sondern eine Frage der Rechtsauslegung, über die Gerichte entscheiden werden“, sagt der Steuerberater.

3. Falle: Inflationsprämie nur für mitarbeitende Familienmitglieder
Ihren im Betrieb mitarbeitenden Familienangehörigen können Sie die Inflationsprämie ebenfalls steuerfrei auszahlen.

Die Falle: Achten Sie darauf, dass Sie Familienmitglieder genauso behandeln wie alle anderen Mitarbeitenden. „Das wird sich die Finanzverwaltung besonders genau ansehen – das muss unbedingt einheitlich geregelt sein“, warnt Stieve. Das prüft der Fiskus:

- Gibt es gültige Arbeitsverträge mit den Angehörigen?
- Werden Leistung (Arbeit) und Gegenleistung (Bezahlung) wirklich erbracht?

Was müssen die Plattformen melden, was nicht?

Entscheidend für die Meldepflicht sind rechtswirksame Transaktionen auf einer Plattform. Zwei Beispiele machen den Unterschied deutlich:

- Fall 1: Ein privater Verkäufer bietet seine alten CDs auf einer Plattform im Direktverkauf an: Verkäufer und Käufer vereinbaren die Transaktion inklusive Preis und Lieferung auf der Plattform. Es handelt sich um eine meldepflichtige Transaktion.
- Fall 2: Ein Trockenbauer wirbt für seine Leistungen und gibt in der Anzeige seine Telefonnummer an. Sich daraus ergebende Aufträge schließt der Trockenbauer nicht über die Plattform ab. Solche Transaktionen kann die Plattform nicht melden. Damit bleiben meldepflichtige Aktivitäten allerdings nicht vom Fiskus

- Fremdvergleich: Entspricht die Vereinbarung dem, was zwischen Fremden üblich wäre?

Der Extremfall wäre ein nur pro forma geschlossener Vertrag, um die steuerfreie Inflationsprämie zu erhalten. Das würde spätestens bei einer Betriebsprüfung auffallen und zu Steuernachzahlungen führen. Zudem warnt das BMF in solchen Fällen vor „straf- oder bußgeldrechtlichen Konsequenzen“.

4. Falle: Sie übersehen tarifliche Ansprüche

Wenn für Ihren Betrieb tarifvertragliche Regelungen zur Inflationsprämie gelten, müssen Sie diese einhalten. So haben die Tarifparteien für das Bauhauptgewerbe die Zahlung einer Prämie von jeweils 500 Euro in 2023 und 2024 beschlossen. Selbst entscheiden können Sie als Chef jedoch, ob Sie es dabei belassen oder darüber hinausgehen wollen. Tariflich vereinbarte und freiwillige Zahlungen dürfen in der Summe die 3.000 Euro nicht überschreiten, sonst werden für den Mehrbetrag Steuern und Sozialabgaben fällig.

5. Falle: Prämie statt Weihnachtsgeld

Die Inflationsprämie ist nur dann steuer- und sozialabgabenfrei, wenn Sie diese Leistung als Arbeitgeber zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewähren:

- Sie dürfen als Ausgleich für die Inflationsprämie nicht den Lohn kürzen oder eine schon vereinbarte Gehaltserhöhung verschieben.
- Sie können Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht durch die Prämie abgelten.
- Sie können die Sonderzahlungen nicht einfach streichen und durch die Prämie ersetzen, wenn Sie zur Sonderzahlung vertraglich, tariflich oder durch eine betriebliche Übung verpflichtet sind.

Die Falle: Vermeiden Sie jeden Anschein eines Zusammenhangs zwischen der Inflationsprämie und Weihnachts- oder Urlaubsgeld auf Gehaltszetteln oder im Lohnkonto. Denn solche Sonderzahlungen weisen nicht den erforderlichen Inflationsbezug auf, sind also nicht steuerfrei. Unproblematisch ist es laut BMF hingegen, wenn Sie Inflationsprämie und Weihnachtsgeld zum Beispiel gleichzeitig zahlen – als gesondert ausgewiesene Beträge in derselben Gehaltsabrechnung.

6. Falle: Überzahlung bei Kettenverträgen

Die Steuerbefreiung für die Inflationsprämie gilt laut Bundesfinanzministerium für alle Arbeitsverhältnisse. Hat ein Mitarbeiter mehrere Anstellungen, so darf ihm jeder Arbeitgeber jeweils bis zu 3.000 Euro Inflationsprämie zahlen. Hat zum Beispiel ein Geselle nebenbei einen Minijob als Fahrer in einem anderen Betrieb, dürfte er bis zu 6.000 Euro steuerfrei erhalten. Arbeitgeber müssen daher laut BMF nicht prüfen, ob ihre Mitarbeitenden eine Prämie schon von einem anderen Arbeitgeber erhalten haben.

Die Falle: Bei mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sieht die Lage anders aus. Bei solchen Kettenverträgen darf der Arbeitgeber die 3.000-Euro-Grenze nicht überschreiten.

7. Falle: Ungeprüfte Zahlung in der Betriebsnachfolge

Ähnlich ist die Lage bei einer Betriebsnachfolge: Tritt der Nachfolger in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, dann dürfen Übergeber und Übernehmer in Summe nicht mehr als 3.000 Euro Prämie zahlen. Als Nachfolger sollten Sie daher prüfen, ob und wie viel Inflationsprämie der bisherige Inhaber bereits gezahlt hat.

8. Falle: Sie vergessen die Nachweispflichten

Die Inflationsprämie muss als Ausgleich für die gestiegenen Verbraucherpreise gewährt werden. Dazu benötigen Sie laut BMF keine schriftliche oder mündliche Vereinbarung mit Ihren Mitarbeitenden. Sie müssen auch nicht die Betroffenheit der Mitarbeitenden prüfen oder dokumentieren.

Die Falle: Dennoch müssen Sie den Zusammenhang der Zahlung mit der Inflation für das Finanzamt erkennbar machen:

- Zeichnen Sie den Inflationsbezug im Lohnkonto auf.
- In der Gehaltsabrechnung genügt ein Hinweis wie zum Beispiel „Inflationsausgleichprämie“.

In der Lohnsteuerbescheinigung für Ihre Mitarbeitenden müssen Sie die Prämie hingegen nicht ausweisen. Ihre Mitarbeitenden müssen sie laut BMF auch nicht in ihrer Einkommensteuererklärung angeben.

9. Falle: Sie überweisen knapp zu spät

Für die Steuerfreiheit der Inflationsprämie kommt es darauf an, dass sie zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 gezahlt wird.

Die Falle: Entscheiden Sie sich erst im Dezember 2024 zur Zahlung einer Prämie, dann müssen Sie dafür sorgen, dass sie spätestens am 31. Dezember auf den Konten der Mitarbeitenden landet. Denn das BMF pocht auf das „Zufussprinzip“ des Einkommensteuergesetzes: Für die Steuerfreiheit ist entscheidend, dass die Mitarbeitenden wirtschaftlich vor dem 1. Januar 2025 über das Geld verfügen können.

10. Falle: Sie knüpfen die Prämie an Bedingungen

Theoretisch können Sie die Zahlung der Inflationsprämie an Bedingungen knüpfen. Zum Beispiel könnten Sie eine Rückzahlung bei Kündigung durch den Mitarbeitenden innerhalb einer bestimmten Frist vereinbaren. Solche Bedingungen seien „für die Steuerfreiheit unschädlich“, schreibt das BMF.

Fraglich ist allerdings, ob solche Bedingungen arbeitsrechtlich zulässig sind. Fragen Sie daher vorher Ihren Arbeitsrechtsexperten. **JÖRG WIEBKING** ■



Als Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH können Sie sich die Prämie selbst zahlen.

Peter Stieve,
Steuerberater

Ebay & Co: Fallen Handwerker unter die neue Meldepflicht?

Sie bieten auf Plattformen wie Ebay, Etsy oder Vinted Leistungen oder Waren an? Solche Transaktionen hat der Fiskus ab sofort genauer im Blick.

Seit dem 1. Januar 2023 sind die Betreiber von Online-Plattformen dazu verpflichtet, ihre Verkäufer und deren Verkäufe dem Bundeszentralamt für Steuern zu melden. Das gilt allerdings nur, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Anbieter und Kunde treten auf dem Online-Marktplatz direkt in Kontakt und schließen dort rechtswirksam Transaktionen ab.
 - Der Verkäufer tätigt auf einer Plattform mindestens 30 Verkäufe pro Jahr oder erwirtschaftet mehr als 2.000 Euro Umsatz jährlich.
- Das schreibt das neue Plattformen-Steuertransparenzgesetz (PSTTG) vor. So will der Fiskus gewerbliche Anbieter

identifizieren, die sich als Privatpersonen ausgeben. Das Gesetz betrifft

- den Verkauf von Waren auf Plattformen wie Ebay, Etsy, Vinted oder Amazon Marketplace,
- persönliche Dienstleistungen auf Plattformen wie Fiverr und Malt,
- die zeitweilige Überlassung von Nutzungsrechten, zum Beispiel für Wohnungen auf Plattformen wie Airbnb.

Was müssen die Plattformen melden, was nicht?

Entscheidend für die Meldepflicht sind rechtswirksame Transaktionen auf einer Plattform. Zwei Beispiele machen den Unterschied deutlich:

- Fall 1: Ein privater Verkäufer bietet seine alten CDs auf einer Plattform im Direktverkauf an: Verkäufer und Käufer vereinbaren die Transaktion inklusive Preis und Lieferung auf der Plattform. Es handelt sich um eine meldepflichtige Transaktion.
- Fall 2: Ein Trockenbauer wirbt für seine Leistungen und gibt in der Anzeige seine Telefonnummer an. Sich daraus ergebende Aufträge schließt der Trockenbauer nicht über die Plattform ab. Solche Transaktionen kann die Plattform nicht melden. Damit bleiben meldepflichtige Aktivitäten allerdings nicht vom Fiskus

verschont. Denn schon seit 2003 sucht das Bundeszentralamt für Steuern mit einem Webcrawler namens Xpider im Internet nach Unternehmen und Personen, die dort Waren und Dienstleistungen anbieten.

Xpider ist laut Bundeszentralamt in der Lage, „automatisiert Internetseiten zu identifizieren, die auf eine unternehmerische Tätigkeit schließen lassen“.

Und was ist mit dem Verkauf gebrauchter Dinge?

Wenn Sie als selbstständiger Handwerker regelmäßig gebrauchte private Dinge verkaufen, kommen Sie auch schnell über 30 Verkäufe oder



Nicht alle Aktivitäten sind meldepflichtig: Wird die Plattform nur zur Kontaktaufnahme genutzt, kann nichts gemeldet werden.

2.000 Euro pro Jahr. Handelt es sich um echte Privatverkäufe wie gebrauchte Kleidung, Bücher, CDs oder was Sie sonst noch ausmisten wollen, dann ist das in der Regel nicht steuerpflichtig. Anders sieht es beim Verkauf von gebrauchtem Werkzeug, Material-

resten, Handys, Laptops und anderen Dingen aus, die Sie für Ihren Betrieb gekauft haben. Da Sie die Einnahmen solcher Transaktionen buchhalterisch als Betriebseinnahmen erfassen, sollte das bei der nächsten Betriebsprüfung kein Thema sein. (JW)

ChatGPT im Praxis-Check

Dieser Gerüstbauer hat ChatGPT bereits für Ausschreibungen und Bewerbungen getestet: Der Einsatz könnte sich im Handwerk lohnen. Doch es gibt auch Grenzen.

Ob bei Anfragen von Bewerbern oder bei Ausschreibungen – die Nietiedt-Gruppe in Wilhelmshaven testet Systeme mit künstlicher Intelligenz (KI) schon seit einiger Zeit. Die Gruppe ist das Dachunternehmen für Handwerksbetriebe aus mehreren Gewerken wie beispielsweise Maler, Gerüst-, Stahl- und Innenausbau. Bastian Strauß leitet die IT, programmiert die Software für den Gerüstbausektor und treibt die Entwicklung in Sachen künstlicher Intelligenz voran.

„Das Neue an ChatGPT ist aus meiner Sicht, dass die KI menschlicher daherkommt als vergleichbare Anwendungen“, sagt Strauß. Eine wirkliche Hilfe könnte die KI nach seiner Einschätzung in Bereichen sein, in denen Mitarbeitende „viel zeitaufwendige wiederkehrende Tätigkeiten“ ausüben. Zum Beispiel bei Angebotsanfragen, Terminvergaben und Chats mit Kunden. Für die Nietiedt-Gruppe sieht Strauß zwei Einsatzbereiche, in denen er bereits mit KI experimentiert:

- **Ausschreibungen:** Aufgabe der KI ist die Erkennung von Knackpunkten in technischen und kaufmännischen Vorbemerkungen von Ausschreibungen. Wo weicht die Vorbemerkung von anderen, bereits erfassten Vorbemerkungen ab? Durch Training von hunderten Vorbemerkungen findet die KI solche Abweichungen schnell.
- **Bewerbungen:** Aufgabe der KI ist die Kommunikation mit Interessenten außerhalb der Geschäftszeiten. Bewerber können sich im Whatsapp-Chat der Nietiedt-Gruppe über Stellenangebote informieren und bewerben. Fragen werden außerhalb der Geschäftszeiten an eine KI weitergeleitet. Sie führt die Kommunikation, bis ein Mitarbeiter übernehmen kann. Anhand des Chatverlaufs und des ausgewählten Stellenangebots sowie zusätzlicher Metadaten des Unternehmens kann der Chatbot auf Fragen der Bewerber reagieren. Er könne nahezu alle Fragen korrekt beantworten, ohne dass vorher ein Muster oder ein Fragenkatalog programmiert werden musste.

Einsatzmöglichkeiten im Test

Auch für kleinere Aufgaben lässt sich die KI von ChatGPT schon jetzt nutzen, vor allem für Musterformulierungen. Wir haben die KI unter anderem mit Terminabsagen und Social-Media-Stellenanzeigen getestet. Das Ergebnis: Bei Fragen, die kreativen Gestaltungsspielraum bieten, liefert die KI durchaus nutzbare Ergebnisse.

So haben wir ChatGPT um einen Slogan für einen fiktiven Betrieb gebeten. Dazu haben wir die KI mit ein paar Eigenschaften dieses Betriebs gefüttert: sauber, pünktlich, zuverlässig soll er sein und jeden Kundenwunsch erfüllen. Welchen Slogan macht ChatGPT daraus?

„Mit uns wird jeder Auftrag zur reinen Freude: sauber, pünktlich, zuverlässig und individuell.“ Das kann sich schon sehen lassen, auch wenn der zweite Teil im Wesentlichen nur die vorgegebenen Eigenschaften wiederholt. Umso interessanter ist der erste Teil. Zumal der Ausdruck „Mit uns wird jeder Auftrag zur reinen Freude“ sogar recht einzigartig im deutschen Sprachraum sein könnte: Google findet für diesen Satz in einer Stichprobe keinen einzigen Suchtreffer.

Auf die Frage „Hast du noch weitere Vorschläge?“ liefert die KI fünf weitere Ideen. Interessant ist, wie die KI die Eigenschaft „erfüllen jeden Kundenwunsch“ verarbeitet. Mal wird daraus „individuell“, mal „wir machen Ihre Wünsche wahr“ – oder unser Favorit: „Wir setzen Ihre Visionen um – schnell, sauber und zuverlässig.“

Vorsicht bei Rechtsfragen

Bei rechtlich heiklen Fragen wie einer Musterformulierung für eine Preisgleitklausel oder einem Kündigungsschreiben würden wir uns lieber nicht auf Vorschläge von ChatGPT verlassen. Das Wissen der KI ist begrenzt, darauf weisen auch ihre Schöpfer hin: Die KI sei zwar mit Daten aus dem Internet gefüttert worden, sie sei aber nicht mit dem Internet verbunden. Ihr Wissen beschränke sich auf den Zeitraum bis zum Jahr 2021 – Dinge, die sich seitdem änderten, kennt sie nicht.

Tatsächlich schneidet ChatGPT bei einem weiteren Test schlecht ab: Wir haben die KI fünf Kündigungsschreiben verfassen lassen und die Ergebnisse Irene Trautmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, vorgelegt. Das Ergebnis: Die KI fällt in allen Tests durch. Mal vergisst sie den Kündigungstermin, mal ignoriert sie den Sonderkündigungsschutz für Schwangere, mal nennt sie unnötigerweise Kündigungsgründe ... „Es lauern zahlreiche rechtliche Fallstricke im gesamten Kündigungsprozess, insbesondere wenn das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt“, betont Trautmann. „Arbeitgeber sollten daher immer rechtzeitig einen Anwalt konsultieren.“

Knackpunkt Schnittstelle

Bastian Strauß von der Nietiedt-Gruppe hält den Einsatz von ChatGPT in Handwerksbetrieben aus einem anderen Grund noch nicht für praktikabel: „Es gibt noch keine Schnittstellen zu anderen Programmen“, sagt er. Eine KI nütze nichts, wenn

„Das Neue an ChatGPT ist aus meiner Sicht, dass die KI menschlicher daherkommt als vergleichbare Anwendungen.“

Bastian Strauß, Nietiedt-Gruppe

Foto: Privat



Aus seiner Sicht braucht es noch ein Weile, bis ChatGPT im Handwerksbüro wirklich nützlich ist: Bastian Strauß, IT-Leiter der Nietiedt-Gruppe in Wilhelmshaven.

sie nicht mit anderen Programmen, die ein Betrieb schon nutzt – beispielsweise in der Angebotserstellung oder Abrechnung –, verknüpfbar ist.

In Zukunft werde sich zeigen, wie sehr sich die Macher von ChatGPT anderen Systemen gegenüber öffnen. „Im Handwerk arbei-

ten viele Betriebe mit einer Branchensoftware. Wenn die Anbieter der Branchensoftware ebenfalls Schnittstellen bei ChatGPT einplanen, könnten die Systeme zusammenfinden und vielen Handwerkern Nutzen bringen“, ist Strauß überzeugt.

MARTINA JAHN, DENNY GILLE, KATHARINA WOLF



100% ELEKTRISCH

100% PROFESSIONAL

4 JAHRE
FIAT PROFESSIONAL
GARANTIE ⁽¹⁾



JETZT PROBE FAHREN: DIE VOLLELEKTRISCHEN PROFIS FÜR IHR BUSINESS

-  MAXIMALE REICHWEITE VON BIS ZU **370 KM** ⁽²⁾
-  BIS ZU **10 JAHRE** BATTERIEGARANTIE ⁽³⁾
-  BIS ZU **1,9 T** NUTZLAST ⁽⁴⁾
-  BIS ZU **17 M³** LADEVOLUMEN ⁽⁵⁾



⁽¹⁾ 2 Jahre Fahrzeuggarantie und 2 Jahre Funktionsgarantie der FCA Germany GmbH bis maximal 100.000 km gemäß deren Bedingungen.

⁽²⁾ Werte nach WLTP-Testverfahren (E-Ducato städtisch mit 79-kWh-Batterie). Die tatsächliche Reichweite kann aufgrund zahlreicher Faktoren wie Fahrstil, Route, Wetter und Straßenbedingungen sowie Zustand, Gebrauch und Ausstattung des Fahrzeugs variieren.

⁽³⁾ Bis zu 10 Jahre Garantie für die Hochvoltbatterie mit 79 kWh des E-Ducato bis maximal 220.000 km gemäß den Garantiebedingungen.

⁽⁴⁾ Nutzlast E-Ducato Kastenwagen 505.FL0.7 L2H1 mit 47 kWh Batterie (variiert je nach Version und Batterie).

⁽⁵⁾ Ladevolumen E-Ducato Kastenwagen L5H3 (variiert je nach Version).

Angebote gültig bis 31.03.2023. Nicht kombinierbar mit anderen Aktionen. Beispielfoto zeigt Fahrzeuge der jeweiligen Baureihe, die Ausstattungsmerkmale der abgebildeten Fahrzeuge sind nicht Bestandteil des Angebots.

www.fiatprofessional.de

Erfahrenere weiter beschäftigen

Was für Rentner schon gilt, gilt nun auch für Frührentner: Der Bund hat auch für sie die Hinzuverdienstgrenzen gestrichen. Doch es gibt einiges zu beachten.

Seit dem 1. Januar 2023 gibt es keine Hinzuverdienstgrenzen für Frührentner mehr, die mit einer Beschäftigung oder einer Selbstständigkeit neben ihrer Rente hinzuverdienen. Das bedeutet für Beschäftigte im Alter, dass sie nun keine Renten Kürzung mehr fürchten müssen. „Bislang sah das anders aus“, sagt Thomas Neumann, Präsident des Bundesverbands der Rentenberater.

Lange Zeit habe die Hinzuverdienstgrenze bei 6.300 Euro im Jahr gelegen, das entsprach etwa dem Minijob-Niveau. Aufgrund der Corona-Pandemie sei die Grenze dann zunächst befristet auf zuletzt 46.060 Euro pro Jahr angehoben worden. „Kurzfristig hat der Gesetzgeber diese Übergangsregeln mehrfach verlängert“, sagt der Rentenberater. Das habe zwei Nachteile gehabt:

- 1 Betriebe fehlte die Planungssicherheit bei der Beschäftigung Älterer.
- 2 Den Rentnern mit höheren Bezügen fehlte auch bei dieser Regelung der Anreiz.

Doch mit beidem ist seit Jahresanfang nun Schluss.

Haben (Früh-)Rentner mit Job zwei volle Einnahmequellen?

Wer nach dem Renteneintritt noch einem Job nachgeht, hat grundsätzlich zwei Einnahmequellen: die Altersrente und die Einnahmen aus dem Job. „Was für die Beschäftigten am Monatsende finanziell übrig bleibt, hängt immer vom Einzelfall ab“, sagt Neumann. Der Grund sei, dass zusätzliche Steuern anfallen können und zudem Sozialversicherungsbeiträge fällig werden.

Welche Abzüge haben Rentner bei den Altersbezügen?

Einmal im Monat erhalten Rentner ihre Altersbezüge von der Rentenversicherung – die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung werden bei Pflichtversicherten dabei bereits abgezogen. „Um einen Einbehalt von Steuern kümmert sich die Rentenversicherung jedoch nicht“, sagt Neumann. Das bedeute aber nicht, dass Rentner keine Steuern zahlen müssen. Jedoch behalte der Arbeitgeber nur die Lohnsteuer auf das Arbeitsentgelt ein und überweise diesen Abzug an das Finanzamt.

Wie hoch die Steuerlast für Rentner insgesamt ist, hängt laut Neumann vom steuerpflichtigen Einkommen ab – also den Altersbezügen sowie anderen Einkommensquellen. Dabei gelte die Faustregel: Je höher das Einkommen, desto höher die Steuerlast. „Das sollte Handwerkern bewusst sein, wenn sie überlegen, im Rentenalter noch hinzuverdienen“, sagt der Rentenberater. Sein Tipp: „Informieren Sie sich vorab bei einem Steuerberater oder einem Lohnsteuerhilfeverein, ob und in welcher Höhe Nachforderungen im Rahmen des Steuerbescheides auf Sie zukommen.“

Hinweis für Arbeitgeber: Chefs sollten sich darüber im Klaren sein, dass Rentner mit Nebenjob am Jahresende gegebenenfalls noch Steuern nachzahlen müssen. Denn wenn sich die Beschäftigung



Betriebe, die angehende Rentner im Betrieb halten wollen, sollten sie rechtzeitig ansprechen.

für die Senioren unterm Strich nicht lohnt, werden sie ihren Nebenjob schnell an den Nagel hängen.

Was ist mit Sozialabgaben für Rentner mit Job?

Auch im Job fallen für Rentner Sozialabgaben an. „Wie bei anderen Beschäftigten läuft das über die Lohnabrechnung“, sagt Neumann.

Beim **Arbeitgeberanteil** an den Sozialversicherungsbeiträgen müssten Betriebe für die Senioren in alle Zweige der Sozialversicherung einzahlen – also nicht nur in die Kranken- und Pflegeversicherung, sondern auch in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung.

Sofern Betriebe einen Frührentner beschäftigen, werde der **Arbeitnehmeranteil** ebenfalls für alle Zweige der Sozialversicherung fällig. Bei Beschäftigten, die bereits die Regelaltersrente erreicht haben, kann das anders aussehen: „Sie können freiwillig in die Rentenversicherung einzahlen und erwerben dann weitere Rentenansprüche“, sagt der Rentenberater.

Beschäftigung von Rentnern: Wann sollten Betriebe handeln?

Sind Beschäftigte erst einmal im Ruhestand, können sich die wenigsten vorstellen, wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Neumann rät Chefs deshalb, vorausschauend zu handeln, wenn sie ältere Mitarbeiter über den offiziellen Rentenbeginn hinaus beschäftigen wollen: „Überlegen Sie, was Sie Ihren Mitarbeitenden anbieten können“, so der Rentenberater. Attraktiv könnten zum Beispiel veränderte Arbeitszeiten, eine geringere Stundenzahl oder auch ein neuer Zuschnitt des Aufgabenbereichs sein.

Laut Neumann ist es wichtig, dass Chefs überhaupt mit rentennahen Beschäftigten ins Gespräch kommen. Denn die gesetzlichen Kündigungsfristen seien auf Arbeitnehmerseite denkbar kurz.

Arbeitsvertrag für Rentner: Wie wird das geregelt?

Zu welchen Konditionen Rentner weiter im Betrieb arbeiten, ist immer Verhandlungssache, betont Neumann. Er weist allerdings darauf hin, dass Frührentner nicht zwingend einen neuen Arbeitsvertrag brauchen – zumindest, wenn sie zu unveränderten

Bedingungen weiterarbeiten. Grund dafür sei, dass unbefristete Arbeitsverträge in Deutschland in der Regel auf das Erreichen der Regelaltersgrenze ausgelegt sind.

Haben Mitarbeitende bereits die Regelaltersgrenze erreicht, seien dagegen meist neue Verhandlungen und ein neuer Vertrag nötig, sagt der Rentenberater. Schon aufgrund des Alters dürfte für beide Seiten dann nur noch ein Zeitvertrag infrage kommen.



Weisen Sie Ihren Steuerberater unbedingt darauf hin, dass Sie einen Rentner beschäftigen.

Thomas Neumann,
Präsident des
Bundesverbands der
Rentenberater

Was müssen Betriebe noch beachten, wenn sie Rentner beschäftigen?

Ob Rentner mit Nebenjob oder normale Beschäftigte – für Betriebe macht das rechtlich fast keinen Unterschied. Laut Neumann ist nur die Schlüsselung bei der Entgeltabrechnung etwas anders.

Der Rentenberater empfiehlt Chefs deshalb: „Weisen Sie Ihren Steuerberater unbedingt darauf hin, dass Sie einen Rentner beschäftigen.“ Wer sich selbst um die Lohnabrechnung kümmere, müsse selbst die richtige Schlüsselung über die Lohnsoftware vornehmen.

Erwerben Rentner mit Job noch weitere Rentenansprüche?

Frührentner, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, erwerben laut Neumann automatisch noch weitere Rentenansprüche: „Sobald sie die Regelaltersgrenze erreicht haben, ermittelt die Rentenversicherung die Ansprüche neu und passt die Zahlungen an.“

Anders sehe es bei Beschäftigten aus, die nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze noch freiwillig in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. „Nach Abschluss des Kalenderjahres wird berechnet, wie sich die neu erworbenen Ansprüche auf die Altersbezüge auswirken“, erläutert der Rentenberater. Die Rentenerhöhung erfolge dann immer zum 1. Juli des Folgejahres.

Haben Rentner mit Job auch Anspruch auf Krankengeld?

Vollrentner haben laut Sozialgesetzbuch keinen Anspruch auf Krankengeld. Das hat finanzielle Folgen, wenn sie krankheitsbedingt länger als sechs Wochen ausfallen: „Nach dem Ende der Lohnfortzahlung bekommen sie kein Geld von der Krankenkasse“, sagt Neumann.

Drei Fragen an ...

... Tischlermeister Ralf Wilkens (Foto). Er ist Inhaber von Wilkens – Fenster und Türen aus Holz mit 18 Mitarbeitenden in Staffhorst.



Sie beschäftigen Rentner in Ihrem Betrieb. Wie haben Sie diese Arbeitsverhältnisse angebahnt?

» **Ralf Wilkens:** Derzeit arbeiten bei uns drei Rentner. Einer von ihnen ist ein jahrelanger Mitarbeiter. Ihn haben wir rechtzeitig vor dem Eintritt in die Rente gefragt, ob er bereit wäre, stundenweise weiter für uns zu arbeiten. Das hat funktioniert. Zudem arbeiten bei uns noch zwei ältere Kollegen, die wir durch externe Stellenanzeigen gewinnen konnten. Alle haben einen Minijob-Vertrag.

Für welche Arbeiten setzen Sie die Rentner ein und wie funktioniert das im Betriebsalltag?

» **Wilkens:** Unser Tischler ist spezialisiert auf Sonderbau und hat Know-how, das hier im Betrieb dringend benötigt wird. Er arbeitet beispielsweise an Sonderanfertigungen für Fenster und Türen mit speziellen Profilen. Außerdem bringt er ein besonderes künstlerisches Geschick mit, auf das wir gern zurückgreifen. Die anderen älteren Mitarbeiter arbeiten auf Abruf in verschiedenen Bereichen: einer als Fahrer für regelmäßige Lieferungen und der andere übernimmt kleinere Arbeiten, die im Tagesgeschäft anfallen. Insgesamt nehmen sie den anderen Mitarbeitenden viel ab.

Wie profitieren Sie noch von den älteren Mitarbeitenden?

» **Wilkens:** Sie sind unheimlich verlässlich und dafür sind wir besonders in Zeiten des Fachkräftemangels sehr dankbar. Außerdem bringt die Mischung aus jüngeren und älteren Mitarbeitenden eine gute Stimmung ins Team. Die Rentner nehmen sich auch Zeit für den Auszubildenden oder die Praktikanten und erklären fachliche Dinge in Ruhe. Das geht bei den anderen im Team im Tagesgeschäft manchmal unter. (JA)

Für Senioren, die nach dem Renteneintritt nur wenige Monate weiterarbeiten wollen, sei das in der Regel kein Problem. Doch Älteren, die nach dem Renteneintritt noch längere Zeit weiterarbeiten wollen, rät er: „Setzen Sie sich mit dem Thema unbedingt auseinander und überlegen Sie, ob Sie auf den Krankengeldanspruch verzichten wollen.“ Dem Rentenberater zufolge müssen erwerbstätige Senioren keine Vollrente beziehen. Es gebe auch die Möglichkeit der Teilrente. Dabei verzichteten Rentner temporär auf einen marginalen Teil ihrer Altersbezüge, dadurch hätten sie dann bei längerer Krankheit Anspruch auf Krankengeld.

Angehenden Rentnern, die die Teilrente nutzen wollen, empfiehlt Neumann, eine Rentenberatung in Anspruch zu nehmen: „Einen Berater in Ihrer Nähe finden Sie unter www.rentenberater.de.“

Tipp: Gemeinsame Rentenberatung für Betriebe und Mitarbeitende

Die Dienste von Rentenberatern können nicht nur angehende Rentner nutzen, sondern auch Arbeitgeber. Für Betriebe, die einen angehenden Rentner weiterbeschäftigen wollen, hat Neumann einen Tipp: „Sie können auch zusammen mit Ihren Mitarbeitenden eine Rentenberatung in Anspruch nehmen.“

ANNA-MAJA LEUPOLD

Neue Musterformulare für Fachbetriebe

Betriebe, die Privatkunden die Durchführung energetischer Sanierungsmaßnahmen bescheinigen, müssen ab sofort neue Formulare verwenden.

Eigenheimbesitzer können für energetische Sanierungsmaßnahmen eine Steuerermäßigung bekommen. Dafür müssen sie eine Bescheinigung beim Finanzamt vorlegen – ausgestellt vom Fachbetrieb, der die Sanierungsmaßnahme durchgeführt hat. In einem aktuellen BMF-Schreiben weist das Bundesfinanzministerium (BMF) darauf hin, dass es dafür jetzt zwei neue Musterformulare gibt:

- **Muster I** können ausführende Fachunternehmen verwenden, die die Anforderungen des § 2 Absatz 1 ESanMV erfüllen – zum Beispiel Maurer, Stuckateure, Maler, Zimmerer, Tischler, Dachdecker, SHK- und Elektrohandwerker, Fliesenleger, Brunnenbauer, Klempner, Glaser, Steinmetze, Metallbauer und Schornsteinfeger.
- **Muster II** dürfen Handwerker ausstellen, die über eine Ausstellungsberechtigung nach § 88 des Gebäudeenergiegesetzes (GEG) verfügen – also zum Beispiel BAFA-zugelassene Gebäudeenergieberater.

Laut dem BMF-Schreiben müssen die Bescheinigungen **in Inhalt, Aufbau und Reihenfolge der Angaben dem Muster** entsprechen. Nur bei folgenden Feldern sei eine individuelle Gestaltung erlaubt:

- Bezeichnung des ausführenden Fachunternehmens,
- Bezeichnung des Bauherrn,
- Ergänzung der Bescheinigung um ein zusätzliches Adressfeld.

Die Muster aus dem aktuellen BMF-Schreiben gelten für energetische Maßnahmen, die seit Anfang 2021 begonnen wurden.

Das neue BMF-Schreiben löst die ältere Fassung vom 15. Oktober 2021 ab. Jedoch behalten Bescheinigungen, die nach diesem älteren Muster bis zum 26. Januar 2023 ausgestellt wurden, ihre Gültigkeit. (AML)

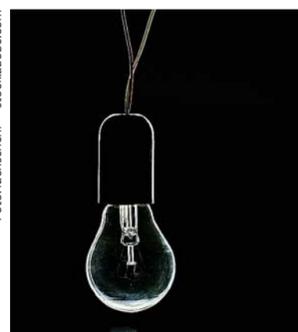
» Die Muster als Download finden Sie auf der Website des BMF. Kurzlink [svg.to/mufofa](https://www.bmf.de/medien/1647844/1647844.pdf)

Pflichten zum Energiesparen

Seit September sind Betriebe zu verschiedenen Energiesparmaßnahmen verpflichtet. Jetzt hat der Bund folgende Regeln bis zum 15. April verlängert.

Ende Februar wäre die Energieeinsparverordnung ausgelaufen, doch jetzt hat der Bund die Regeln bis zum 15. April verlängert. Laut Beschluss

Foto: luchschenF - stock.adobe.com



Nachts bleibt es weiter dunkel: Die restriktiven Regeln gelten nun länger.

von Bundesregierung und Bunderrat sind Unternehmen damit weiter zu Energieeinsparmaßnahmen verpflichtet.

Folgende Vorgaben gelten damit für weitere anderthalb Monate:

- **Raumtemperatur:** In Arbeitsstätten bleibt die Mindestraumtemperatur laut Bundesregierung um ein Grad Celsius abgesenkt.
- **Warmwasser:** Überall dort, wo das Warmwasser lediglich dem Händewaschen dient, solle es abgeschaltet bleiben. Alternativ könne die Temperatur auf das hygienische Mindestmaß abgesenkt werden.
- **Gebäudebeleuchtung und Werbeanlagen:** Die Beleuchtung von Nichtwohngebäuden bleibt

weiter untersagt, sofern die Beleuchtung nicht für die Verkehrssicherheit oder die Gefahrenabwehr wichtig ist. Zudem bleibt der Betrieb von „leuchtenden beziehungsweise leuchtendenden Werbeanlagen“ in bestimmten Zeiten untersagt.

Hintergrund: Die Energieeinsparverordnung war zum 1. September 2022 in Kraft getreten und sollte bis zum 28. Februar 2023 gelten. Durch die Verlängerung der Maßnahmen will die Bundesregierung nach eigenen Angaben die Energieversorgung sichern und eine Notsituation vermeiden. Denn die früheren russischen Energielieferungen könnten noch nicht vollständig durch andere Lieferquellen und erneuerbare Energien ersetzt werden. (AML)

**WEIL IHRE HÄNDE
WICHTIGERES ZU TUN
HABEN, ALS SICH MIT
IHRER VERSICHERUNG
RUMZUSCHLAGEN.**

Wir machen's einfach.

Die IKK classic packt genauso an wie Sie – damit Sie die Welt weiter am Laufen halten können. Darum sind wir die Versicherung für Handwerker. Mehr Infos unter www.ikk-classic.de

**AKTUELLES FÜR
BETRIEBSINHABER UND
VERSICHERTE**

TIPPS UND TRICKS

Fragen zur Pflege? Lena hilft!

Ein Pflegefall berührt uns früher oder später alle. Sei es für einen selbst oder für geliebte Menschen. Die IKK classic bietet ihren Versicherten dabei echte Hilfe: unsere digitale Pflegeexpertin ist 24 Stunden am Tag erreichbar. Entlastungsbetrag, Kombinationsleistung, Begutachtungsverfahren... Lassen Sie sich von sperrigen Begriffen nicht abschrecken. Pflegebedürftige haben ein Anrecht auf Leistungen und die bürokratischen Hürden sind viel einfacher zu meistern, als viele meinen. Vor allem für Versicherte der IKK classic. Wir unterstützen Versicherte aktiv bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und haben uns zum Ziel gesetzt, ihnen Berührungspunkte zu diesem Thema zu nehmen. Unsere digitale Pflegeexpertin Lena soll dabei nicht unsere persönliche Beratung ersetzen, sondern eine erste Hilfestellung bieten. Mehr Informationen: ikk-classic.de/online-beratung-pflege

Ganzheitlich heilen

Mehr und mehr Menschen möchten – neben der klassischen Schulmedizin – weitere Heilmethoden ausprobieren und in ihre Behandlung integrieren. Besonders beliebt ist hierbei die Osteopathie. In der osteopathischen Therapie wird der Körper ganzheitlich betrachtet und unterschiedlichste Beschwerden, wie zum Beispiel Bandscheibenvorfälle, Muskelverletzungen, aber auch Verspannungen, Migräne und viele weitere Erkrankungen, umfassend behandelt. Als ergänzende Methode kann die Behandlung durch eine Osteopathin oder einen Osteopathen sehr sinnvoll sein und Patientinnen und Patienten bei Beschwerden helfen.



Foto: © Karel Joseph Noppe Brooks / 123RF.com

Daher übernimmt die IKK classic bis zu 160 Euro je Kalenderjahr und Versicherten für osteopathische Behandlungen. Dabei werden vier Behandlungen mit maximal 40 Euro je Behandlung erstattet. Der Therapeut muss eine qualifizierte osteopathische Ausbildung erfolgreich absolviert haben. Für eine Erstattung ist zudem eine ärztliche Verordnung erforderlich, wenn die osteopathische Behandlung nicht durch einen Arzt erfolgt.

Mehr dazu: ikk-classic.de/osteopathie

Online auf dem neuesten Stand

Aktuelle Informationen sind insbesondere für Betriebsinhaber und Führungskräfte unverzichtbar. Sie möchten immer up-to-date bleiben und umfassend informiert werden zu den Themen Sozialversicherungsrecht, Pflege, Gesundheit im Betrieb, Management im Handwerk? Dann sind die IKK Online-Seminare für Arbeitgebende die richtige Wahl!

Auch für Existenzgründer, Meisterschüler, Berufsstarter und Azubis haben wir interessante Angebote. Alle unsere Seminare sind kostenfrei und können direkt online gebucht werden.

Die nächsten Termine:

Dienstag, 04.04.2023, 11:00 Uhr: Minijobs: Alles rund um das Thema Aushilfen. So setzen Sie die Regelungen für Aushilfen rechtssicher um und vermeiden Nachforderungen und Haftungsrisiken!

Donnerstag, 13.04.2023, 11 Uhr: Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten. Einführung in das Versicherungs- und Beitragsrecht von Werksstudenten, Praktikanten und Diplomanten.

Donnerstag, 20.04.2023, 11 Uhr: Beiträge von A bis Z. Anhand verschiedener Beschäftigungsarten werden Beitragsberechnung und -abführung sowie Aufzeichnungs- und Nachweispflichten detailliert erklärt.

Weitere Informationen und Anmeldung unter: ikk-classic.de/seminare

Gesucht: Fitte Betriebe in Niedersachsen

Die IKK classic startet mit dem Wettbewerb „Topfit im Handwerk“ in die nächste Runde. Bewerben können sich wieder niedersächsische Handwerksbetriebe, die sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark machen.



Foto: © Benis Anjanovic / 123RF.com

Jedes Jahr zeichnen die IKK classic und der Unternehmensverbände Handwerk Niedersachsen e. V. gemeinsam Handwerksbetriebe zwischen Nordsee und Harz aus, die sich für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden engagieren. „Viele Arbeitgebende haben erkannt, dass betriebliche Gesundheitsförderung ein wichtiges Werkzeug in der Personalentwicklung ist und nicht nur die Gesundheit ihrer Beschäftigten steigert, sondern auch ihre Motivation und Zufriedenheit – und damit auch den Erfolg des Unternehmens“, sagt Markus Schrader, IKK-Regionaldirektor in Niedersachsen.

Exklusive Preise für Gewinnerbetriebe

Punkten können Unternehmen, die Betriebs-

sportgemeinschaften fördern, Firmenturniere ausrichten, mit Betriebsmannschaften an sportlichen Wettbewerben teilnehmen oder Mitgliedschaften in Fitnesscentern und Sportvereinen bezuschussen.

Auch betriebliches Gesundheitsmanagement, die Teilnahme an betrieblichen Präventionsmaßnahmen, IKK Gesundheitstage sowie vieles mehr füllen das Punktekonto. Auf die drei Siegerbetriebe warten auch dieses Jahr wieder hochwertige Prämien zur Betrieblichen Gesundheitsförderung – erster Preis: Speaker für ein Gesundheitsevent im Betrieb, zweiter Preis: exklusive Teamentwicklungsmaßnahme, dritter Preis: individuelle Ergonomie-Beratung. Teilnahmeschluss ist der 31.12.2023.

Mehr Infos: topfit-im-handwerk.de

**PUNKTEN MIT DEM
IKK GESUNDHEITSTAG**

Die IKK classic unterstützt Handwerksbetriebe mit vielen Angeboten rund um die Gesundheit im Arbeitsalltag – zum Beispiel mit dem IKK Gesundheitstag mit kostenlosen Gesundheits-Checks in Ihrem Betrieb: Mit modernen Test- und Messgeräten checken Fachleute u.a. das Herzkreislauf-System, die Rückengesundheit oder die Stresssymptome von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das wünschen. Als Partner des Handwerks hat die IKK classic auch gewerkspezifische Angebote im Portfolio.

Punkte beim Wettbewerb „Topfit im Handwerk“ gibt es noch obendrauf. Informieren Sie sich unverbindlich bei Julia Wiechert von der IKK classic, Tel.: 0511 866447-5026.

Mit dem Titel „Topfit im Handwerk“ will die größte deutsche Innungskrankenkasse niedersächsische Unternehmen im Handwerk mit überdurchschnittlichem Engagement in Sachen Mitarbeitergesundheit belohnen und als Vorbilder kennzeichnen.

Mehr Bewegung im Arbeitsalltag

Im stressigen Arbeitsalltag ist es manchmal gar nicht so einfach, regelmäßig Sport zu treiben. Zwar gibt es handwerkliche Berufe, in denen man sich ohnehin bewegt. Meistens führt man allerdings die immer gleichen Bewegungsabläufe aus, was zu einseitigen Belastungen führt. Die folgenden Tipps lassen sich einfach in den Berufsalltag einbauen:



Foto: © Andriy Popov / 123RF.com



Es bedarf keiner riesigen Veränderungen, um Bewegung in den Arbeitsalltag zu integrieren. Es genügt schon, an ein paar Stellschrauben zu drehen.

Einen Spaziergang machen

Und zwar in der Mittagspause. Oftmals ist es so, dass man sich etwas zu Essen kauft und anschließend die gesamte Pause im Sitzen verbringt. Besser: Essen Sie zunächst (gerne im Sitzen), drehen Sie anschließend allerdings eine Runde. Das muss natürlich keine Wanderung sein, ein kurzer Spaziergang genügt.

So verfällt man auch weniger leicht in ein Mittagstief. Zudem regt das Laufen die Verdauung an. Zehn Minuten in mittlerem Tempo genügen bereits.

Die Treppe statt den Aufzug nehmen

Es sind die kleinen Dinge, die für mehr Bewegung sorgen. Dazu gehört auch das Treppensteigen. Ein kleiner An-

fang genügt bereits: Sollte Ihr Kunde etwa im siebten Stock wohnen, müssen Sie nicht den ganzen Weg nach oben laufen. Fahren Sie zum Beispiel bis zum vierten Stock mit dem Fahrstuhl und laufen Sie die restlichen drei Stockwerke zu Fuß.

Regelmäßig aufstehen

Klar, wer seine Arbeit hauptsächlich im Sitzen, Knien oder in gebückter Haltung verrichtet, der kann nicht ständig umherlaufen. Einmal in der Stunde sollte man dennoch kurz aufstehen und die Beine strecken. Wenn man nirgendwo hingehen möchte,

kann man kurz am Platz alle Gliedmaßen ausschütteln.

Dynamisch sitzen

Dieser Tipp richtet sich vor allem an diejenigen, die im Berufsalltag häufig sitzen: Wechseln Sie regelmäßig Ihre Sitzposition und verharren Sie nicht allzu lange in derselben Haltung. Dadurch beugt man einseitiger Belastung vor. Wichtig bei jedem Sitzen, egal ob kurz oder lang: den Rücken gerade halten. Mit einem Balancekissen auf dem Stuhl geht dynamisches Sitzen ganz einfach und die Körperhaltung ist ausgeglichener.

BEWEGUNG IST AUCH CHEFSACHE

Arbeitnehmende, die regelmäßig Sport machen, sind belastbarer und seltener krank. Gemeinsame sportliche Betätigungen fördern zudem das Teambuilding. Das wiederum optimiert das Klima im gesamten Betrieb und fördert die Identifikation der Beschäftigten mit dem eigenen Arbeitsplatz. Hiervon profitiert auch das Unternehmen. Denn: Motivierte Mitarbeitende sind produktiver und leistungsstärker. Wie lässt sich Betriebssport im Unternehmen etablieren und wie kann betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützen? Mehr Informationen: ikk-classic.de/betriebssport

Preisstrategie in der Inflation

Wie gehen Handwerker mit gestiegenen Preisen richtig um: einfach alles weiterreichen? Das wird den wenigsten gelingen. Wir haben etwas Besseres für Sie!

Meine Energiepreise haben sich vervielfacht, mein Material wurde teurer, mein Team will mehr Geld. Kann ich jetzt einfach zehn Prozent auf meine Preise aufschlagen? Diese Frage dürfte aktuell einige Betriebe umtreiben. Zwei Antwortmöglichkeiten gibt es darauf: „Ja“ und „Nein“. Und leider sind beide richtig.

„Der Handlungsspielraum bei Preiserhöhungen ist absolut abhängig vom Betrieb, seinen Leistungen, seinen Kunden und seinem Marktumfeld. Er kann bei 0 oder auch bei 100 Prozent liegen“, sagt Uwe Engelhardt. Der Handwerksberater der Erfolgsmeisterei ist selbst im Bauhandwerk im heimischen Familienbetrieb aufgewachsen, ist ausgebildeter Gas-/Wasserinstallateur und hat in leitenden Positionen als Projektleiter sowie technischer Leiter umfangreiche Einsichten in Bauabläufe bekommen.

Engelhardts gute Nachricht für Betriebe lautet: Preiserhöhungen sind nicht das einzige Mittel, um bei steigenden Kosten lukrativ zu bleiben. Der Berater nennt fünf Bereiche, in denen Handwerksunternehmen sich wirtschaftlich besser aufstellen können.

1. Spielraum für Preiserhöhungen schaffen

Die harte Wahrheit bei Preiserhöhungen lautet: „Wer zu 100 Prozent das gleiche Produkt verkauft wie der Wettbewerb, hat kein Argument, es teurer zu verkaufen“, sagt Uwe Engelhardt. In so einem Umfeld gibt der günstigste Anbieter den Preis vor. „Allenfalls für meinen besonderen Service kann ich dann noch einen etwas höheren Preis beim Kunden durchbringen“, sagt der Berater.

Egal ob meine Produkte oder mein Service sich vom Wettbewerb abheben, ein Grundsatz gilt für alle, die für die Leistung einen angemessenen Preis erzielen wollen: Sie müssen die Vorteile dieser Leistung für den Kunden herausstellen. „Handelt es sich um ein besseres Produkt, muss ich die Höherwertigkeit und den damit verbundenen größeren Nutzen für den Kunden deutlich machen. Wenn ich den Nutzen einer größeren Höherwertigkeit nicht erklären kann, gibt es keinen Grund für einen Kunden, das höherwertige Produkt zu kaufen“, betont Engelhardt. Ist die bessere Verarbeitung optisch erkennbar, sodass der Kunde sie stolz seinen Nachbarn zeigen kann? Bringt sie eine längere Lebensdauer oder besseren Bedienkomfort? Dann seien Kunden bereit, für höhere Qualität mehr Geld auszugeben.

Handwerker hätten die Aufgabe, sich mit ihrer Leistung auseinanderzusetzen, damit sie einem Kunden erklären können, warum er für ihre Leistung mehr bezahlen soll. Engelhardts Tipp: „Ein hoher Preis braucht einen hochwertigen Verkaufsstil. Verkaufen Sie Ihren Preis mal einem Freund. Das gibt Sicherheit in der Verhandlung.“

2. Welchen Preis brauche ich?

„Viele Betriebe wissen gar nicht, was sie verdienen, bevor das Jahr zu Ende ist und der Steuerberater ihre betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA) erstellt hat“, sagt Engelhardt. Das Problem: Wer aufgrund gestiegener Kosten nach einem Jahr feststellt, dass er seit Monaten nicht mehr kostendeckend gearbeitet hat, hat es schwer, die Lücke zu schließen. „Ich empfehle jedem Unternehmen dringend, ein monatliches Kurzcontrolling zu machen. Nur so kann ich rechtzeitig auf veränderte Kosten reagieren“, erklärt der Berater.

Ein zusätzliches Mittel, um auf künftige Kostenentwicklungen zu reagieren, sei eine Preissimula-



Die Inflation verwässert den Wert des Geldes. Sollen Betriebe jetzt einfach stumpf die Preise anheben?

tion: „In so eine Finanz- und Budgetplanung gebe ich die Erlöse und Kosten meines letzten Jahres ein und ändere dann einzelne Parameter“, erklärt Engelhardt. Was passiert beispielsweise mit meinem Gewinn, wenn sich meine Nebenkosten um 30 Prozent erhöhen? Oder wenn ich die Gehälter um drei Prozent anhebe?

„So bekomme ich ein besseres Gefühl dafür, was steigende Kosten mit meinem Gewinn machen“, sagt der Handwerksberater. Wer das wisse, dem falle es auch leichter, ungesunde Glaubenssätze abzulegen. Denn: „Sehr häufig ist mit dem Nennen eines Preises eine innere Barriere verbunden“, sagt Engelhardt. „Solange ich im Kopf habe: ‚Was ist das schon groß wert, was ich da mache?‘, werde ich nicht zu gesunden Preisen finden“, gibt er zu bedenken. Abbauen könnten Chefs solche Glaubenssätze, indem sie sich bewusst machen, welche Kosten sie decken müssen, um überlebensfähig zu sein.

3. Kein Geld fahrlässig liegenlassen

„Ich habe mal einen Betrieb betreut, der hatte 1,5 Jahre kaum Rechnungen geschrieben“, sagt Berater Uwe Engelhardt. Doch woran lag es? Am schlechten Zeitmanagement! „Das ist keine Vergesslichkeit oder gar Unfähigkeit, die Rechnungen nicht rauszuschicken“, urteilt der Berater. „Die Leute setzen einfach ihre Prioritäten falsch.“ Betroffene Handwerker müssten die Disziplin entwickeln, erst dann zum nächsten Kunden zu fahren, wenn der Rechnungsausgang dem Leistungsstand der Baustellen entspricht. „Manch kleinere Betriebe handeln da fast leichtsinnig“, meint der Berater.



Ich empfehle, dringend, ein monatliches Kurzcontrolling zu machen. Nur so kann ich rechtzeitig auf veränderte Kosten reagieren.

Uwe Engelhardt,
Handwerksberater

Als zweite wichtige Stellschraube nennt Engelhardt die Zahl der produktiven Stunden: „Meistens muss ich meinen Umsatz gar nicht steigern, um mehr Gewinn zu machen.“ Es genüge häufig schon, die Produktivität zu erhöhen. „Die Mitarbeiter sind da oft die besten Berater“, sagt Engelhardt. Grund: Sie sind draußen auf den Baustellen und wissen, wo es länger dauert, wo man aufgehalten wird. Mal fehle Material, mal fehlten Informationen. „Und das nervt das Team. Auch weil wertvolle Zeit verloren geht. Handwerker machen ihr Handwerk, weil sie etwas erschaffen wollen“, sagt Engelhardt. „Muss ich dagegen jedes Mal meinen Chef fragen, um weiterzukommen, frustriert mich das.“ Wer seine Mitarbeitenden fragt, was sie in ihrer Arbeit stört und aufhält, werde wertvolle Antworten erhalten, ist sich Uwe Engelhardt aus 20-jähriger Beratungserfahrung sicher.

4. Alle Leistungen abrechnen

„Wenn ich zum Kunden fahre, ihn berate und vier Stunden Zeit investiere, muss ich das abrechnen“, sagt Engelhardt. Wer so eine Leistung nicht in der Kalkulation berücksichtigt, habe für einen gelieferten Wert keinen Gegenwert erhalten.

Noch ein Beispiel: Der Betrieb übernimmt die Bauleitung, organisiert Elektriker, Maler etc. – und nimmt dafür nichts extra. „Wenn dagegen ein Architekt die Bauleitung übernimmt, ist für alle Beteiligten völlig klar, dass die etwas kostet“, sagt Engelhardt. Für ihn zählt es zu den größten Problemen im Handwerk, dass oft Leistung erbracht werde, die nicht vergütet wird.

Wie kommt man Gratisleistungen auf die Schliche? „Ich lasse mir gerne von unseren Kunden erklä-

ren, was genau vom Auftragseingang bis zur Abrechnung in ihrem Unternehmen passiert und welche Prozesse durchlaufen werden – um dann zu sehen, wofür gar nichts berechnet wurde“, sagt Engelhardt.

Wie kommunizieren sie den Preis für eine Bauleitung? „Ich würde den Punkt Bauleitung beim Kunden ansprechen und fragen: ‚Soll ich das machen oder übernehmen Sie das? Wir sind darin erfahren und veranschlagen dafür X Stunden. Wenn die Koordination nicht stimmt, kann das den Zeitplan durcheinanderbringen und die Kosten hochtreiben.‘“

Chefs, die allzu leichtfertig ihre Zeit an andere verschenken, empfiehlt der Berater: „Halten Sie sich vor Augen, dass Sie in der Zeit, in der Sie gerade umsonst arbeiten, auch einen großen Auftrag an Land ziehen oder sich einfach mal eine Pause gönnen könnten.“

5. Keine Rabatte, keine Nachlässe

„Wenn ich meine Kosten kenne und weiß, was ich mindestens verlangen muss, um kostendeckend zu arbeiten, habe ich eigentlich gar keinen Spielraum für Nachlässe“, sagt Uwe Engelhardt. Das sei etwas, das man auch trainieren müsse: zu seinem Preis stehen. „Man gibt zu schnell Geld letztendlich von seinem Gewinn weg“, meint der Handwerksberater.

Damit müsse in der aktuellen Situation Schluss sein. Da Investitionen zurückgehen, Aufträge teils bereits storniert werden, ist Engelhardt überzeugt, dass Handwerker künftig wieder stärker für ihre Preise kämpfen müssen, um zu überleben. „In den zurückliegenden fetten Jahren dürften viele das zwangsläufig verlernt haben.“ DENNY GILLE

Strohmann siegt vor Gericht

Wer im Einspruch gegen einen Haftungsbescheid des Finanzamts nicht alles offenlegt, kann vor Gericht dennoch gewinnen – sogar als Strohmann.

Der Fall: Nach einer Betriebsprüfung erlässt das Finanzamt gegen einen GmbH-Geschäftsführer einen Haftungsbescheid. Der Fiskus wirft dem Geschäftsführer erhebliche Steuerrückstände, fehlende Mitwirkung und grobe Fahrlässigkeit vor. Dagegen legt der Geschäftsführer Einspruch ein. Die GmbH habe bereits zehn Monate zuvor den Betrieb eingestellt, Insolvenz angemeldet und sei seitdem ohne Umsätze. Das Finanzamt will den Mann dennoch in Haftung nehmen, es gebe keinen anderen Haftungsschuldner.

Das Urteil: Vor dem Finanzgericht (FG) Münster räumt der Mann dann erstmals ein, dass er nur als Strohmann für den tatsächlichen Geschäftsführer fungiert habe. Er habe für 250 Euro im Monat lediglich ein paar Unterschriften geleistet, sei aber von der eigentlichen Geschäftsführung ausgeschlossen gewesen. Zudem stellt sich im Verfahren heraus, dass der Mann die Geschäftsführerstellung durch

eine rechtskräftige Verurteilung wegen Insolvenzverschleppung schon vor dem Zeitraum verloren hatte, für den er haften soll.

Das Finanzgericht gibt dem ehemaligen Geschäftsführer Recht. Die Ermessensentscheidung des Finanzamts habe sich nachträglich als fehlerhaft erwiesen. Zwar habe es der Kläger versäumt, den Sachverhalt im Einspruchsverfahren gegenüber dem Finanzamt vollständig aufzuklären. Das schließe jedoch nicht aus, dass nachträglich bekannt werdende Umstände zu berücksichtigen sind. (JW)

FG Münster:

Urteil vom 19. Dezember 2022,
Az. 4 K 1158/20 L.

Der Fall liegt nun beim Bundesfinanzhof zur Revision vor,
Az. VII R 4/23

Kettenschenkungen sind steuerfrei

Obwohl es nur darum geht, Schenkungssteuer zu vermeiden, sind Kettenschenkungen erlaubt. Der Bundesfinanzhof nennt dafür nur eine Bedingung.

Der Fall: Ein Vater will Tochter und Schwiegersohn steuerfrei ein Grundstück schenken. Schwiegersohn steht jedoch nur ein Steuerfreibetrag von 20.000 Euro für Schenkungen und Erbschaften zu. Deutlich höher

ist der Freibetrag für leibliche Kinder (400.000 Euro) und Ehegatten (500.000 Euro). Also schenkt der Vater das Grundstück der Tochter – und sie schenkt eine Hälfte direkt ihrem Gatten. Beide Schenkungen wickelt die Familie in einem einzigen Vertrag ab. Für das Finanzamt ein klares Anzeichen, dass hier der Schwiegervater dem Schwiegersohn direkt und steuerpflichtig ein halbes Grundstück geschenkt hat.

Das Urteil: Der Bundesfinanzhof (BFH) erklärte diese Kettenschenkungen für zulässig. Es gebe nur eine Voraussetzung für die Steuerfreiheit: Der Schenkungsvertrag darf dem Beschenkten nicht vorschreiben, was er mit dem Geschenk machen soll – es zum Beispiel an jemand anderen

weiterverschenken. Dass die Kettenschenkungen in einem einzigen Vertrag abgewickelt wurde, schränke diese „Dispositionsfreiheit“ der Beschenkten nicht automatisch ein. Zumindest in diesem Fall sei dem Wortlaut des Vertrags nicht zu entnehmen, dass die Tochter in ihrer Entscheidungsfreiheit eingeschränkt worden sei.

Tipp: Kettenschenkungen sind nicht ungewöhnlich und der BFH hat sie schon in mehreren Fällen bestätigt. Holen Sie dennoch einen Steuerberater und einen Notar ins Boot, um jedes finanzielle und rechtliche Risiko zu vermeiden. (JW)

BFH: Beschluss vom 28. Juli 2022, Az. II B 37/21



Kettenschenkungen: Steuerfrei ist sie nur, wenn der Beschenkte nicht zur Weitergabe des Geschenks gezwungen ist.

Mehr Aufträge, weniger Aufwand

Bequem neue Kunden ohne blutige Preiskämpfe. Das verspricht die Auftragsplattform Doozer. Dieser Betrieb nutzt sie. Welche Vorteile bringt ihm die Mitgliedschaft?

Die Nachfrage nach Ausbau- und Sanierungsleistungen ist ungebrochen hoch. Lohnt es sich dennoch, Aufträge über Vermittlungsplattformen zu beziehen, deren Service auch Kosten verursacht? Handwerksunternehmer Gökhan Ucar kann diese Frage mit einem klaren „Ja“ beantworten. Sein sieben Mitarbeiter starker Meisterbetrieb Ucar Haustechnik bietet Sanierungsarbeiten insbesondere im Bereich Sanitär und Heizung an und tritt als Generalunternehmer bei Sanierungen auf.

Vor knapp zwei Jahren ist sein Betrieb Doozer beigetreten. Die Plattform für Auftragsvermittlungen von Wohnungssanierungen wurde 2014 gegründet und zählt laut Unternehmensangaben zurzeit 3.200 registrierte Handwerksunternehmen deutschlandweit.

Mehr Umsatz ohne Unterbietungskämpfe

Ucars Beweggrund, der Plattform beizutreten: „Wir wollten zusätzliche Aufträge generieren.“ Das hat laut dem Krefelder Unternehmer auch gut funktioniert. „Dieses Jahr haben wir Aufträge über rund 300.000 Euro über die Plattform generiert“, sagt Ucar. Dabei setzt der Betrieb Doozer als Ergänzung zu seinem Geschäft ein. „Für uns ist es ein gutes Werkzeug, um Auftragslücken zu füllen.“ Darüber hinaus entlaste Doozer den Betrieb bei Aufgaben wie der Angebots- und Rechnungserstellung. Bei der Angebotserstellung spare er etwa eine Stunde.

Mit anderen Auftragsplattformen hat Gökhan Ucar in der Vergangenheit nicht die besten Erfahrungen gemacht. „Zu oft gibt es einen Unterbietungswettbewerb und das billigste Angebot. Und da machen wir nicht mit“, sagt der Unternehmer. „Es lohnt sich für uns nicht, unsere gut bezahlten Projektleiter zu Dumping-Aufträgen zu schicken.“

Bei Doozer müsse man unwirtschaftliche Preiskämpfe nicht fürchten. „Die Plattform spricht qualitätsorientierte Kunden und Investoren an“, sagt Ucar. Als Unternehmer könne er selbst angeben, ab welchem Volumen er Aufträge annimmt. „Wir haben für uns eine Schwelle von 15.000 Euro definiert“, sagt der Handwerksmeister. Auftraggeber seien beispielsweise Investoren, die Sanierungen in Mehrfamilienhäusern vornehmen.

Freie Preisgestaltung

In der Preisgestaltung sind die Betriebe frei. Doozer schlägt den Betrieben lediglich die Durchschnittspreise anderer Handwerker in derselben Region zur Orientierung vor, erklärt der Anbieter. „Mit diesen Preisen kann man arbeiten, wenn sie zum Betrieb passen. Oder man passt Positionen wie Einzelleistungen und Stundensätze individuell an“, sagt Ucar.

Der Weg der Bauherren führt bei Doozer über mehrere Stufen: Zunächst können Kunden Gebäude erstellen und die dazugehörigen Wohneinheiten anlegen. Dafür würden nur Lage und Größe der Wohnung benötigt. Auf Basis von Grundfläche, Raumanzahl und Deckenhöhe könnten Wohneinheiten konfiguriert und zusätzliche Attribute wie Fenster, Türen oder Heizkörper definiert werden.

Haben Auftraggeber einen Auftrag erstellt, können sie laut Doozer alle verfügbaren Handwerker und deren Preise für ihre gewählten Sanierungsleistungen sehen und sich mit einem Klick einen Preisspiegel generieren lassen. „Wählt ein Kunde uns aus, bekommen wir eine Meldung, dass wir angefragt worden sind“, sagt Ucar. Umgekehrt könne der Betrieb in seinem Dashboard auch aktuell verfügbare Aufträge sehen, für die er sich als Dienstleister anbieten kann.

Angebote anpassen und loslegen

Bevor ein Auftrag verbindlich erteilt wird, fährt der Betrieb auf Wunsch noch einmal zum Kunden und hat die Möglichkeit, das Angebot individuell anzupassen. „Erneuerung der Rohre, Änderung der Tapete, Optimierung der Fliesengröße – solche Dinge können wir auf Basis eines Besuchs mit aufnehmen“, erklärt der Unternehmer. Die Änderung könne er im digitalen Angebot nachtragen und sobald der Kunde unterschrieben hat, können die Handwerker loslegen.

Durch die Mitgliedschaft auf der Vermittlungsplattform müsse der Betrieb weniger aktive Auftragsakquise betreiben. Deutlich vereinfacht sei durch vorgegebene Formulare auch die Angebots-

”

Dieses Jahr haben wir Aufträge über rund 300.000 Euro über die Plattform generiert.

Gökhan Ucar,
Handwerksmeister



Gökhan Ucar ist zufrieden mit der Vermittlung von Kunden über Doozer, auch weil er frei in der Preisgestaltung sein kann.

erstellung. „Für uns und unsere Projektleiter ist es viel weniger Aufwand: durchklicken, vom Kunden freigegeben lassen, fertig“, sagt Ucar.

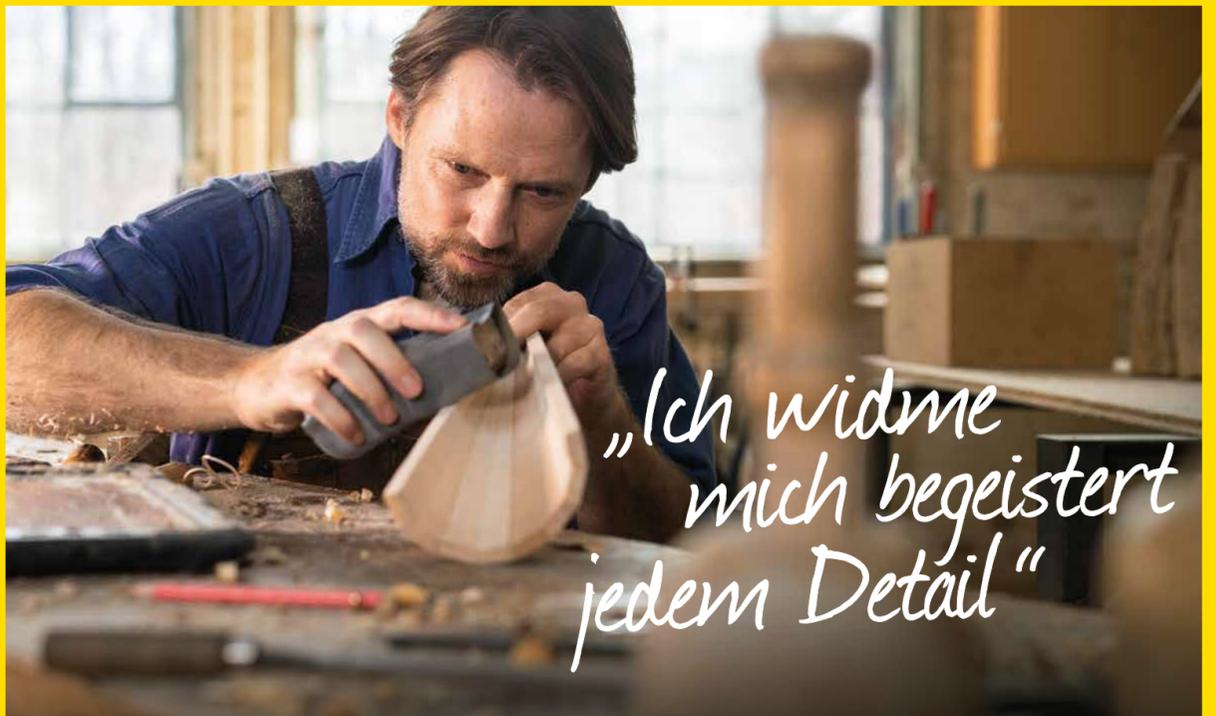
Abgerechnet werde ebenfalls über ein Rechnungsprogramm der Plattform. Über das können die Handwerker ihre Rechnung digital erstellen und per E-Mail an den Auftraggeber senden. Auch

ließen sich Anzahlungen festlegen und Abschlagsrechnungen generieren.

Was kostet es? „Wir zahlen ein paar Prozente vom Auftragsvolumen“, erzählt Ucar. Dafür spare es den Planern unheimlich Zeit. „Für uns rechnet es sich finanziell“, erzählt der Unternehmer.

DENNY GILLE

Gelbe Seiten



„Ich widme mich begeistert jedem Detail“

Wir geben Ihrem Angebot den richtigen Schliff:

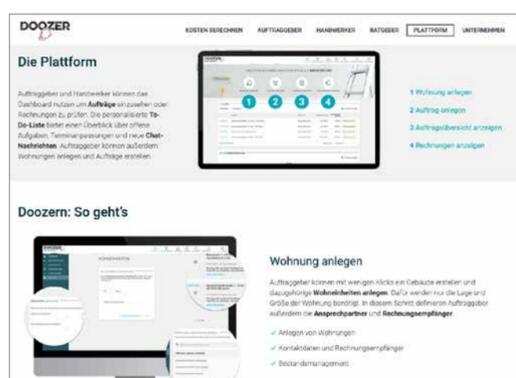
- maßgeschneiderte Werbekonzepte
- innovative Maßnahmen für Ihre Print- und Online-Werbung
- über 40 Mio. Reichweite mit Buch, Website und App*

Leidenschaft erreicht mehr mit Gelbe Seiten.

Jetzt beraten lassen:
Tel. 0511/8550-8100

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

schlütersche Ihr Gelbe Seiten Verlag



Neue Aufträge auf Knopfdruck: Die Plattform für Auftragsvermittlungen von Wohnungssanierungen wurde 2014 gegründet.



Unzufriedene Mitarbeiter kündigen. Halten können Sie sie nur, wenn Sie miteinander sprechen und den Grund dafür herausfinden.

Foto: lidferina - stock.adobe.com

Bleibperspektive: gut, wenn Ihr Betrieb es hergibt. An diesem Punkt kommt es auf Ihre Unternehmensstrategie an. Sind Sie selbst offen für Neues? Gibt es die Möglichkeit, Ihren Mitarbeitenden mit verantwortungsvolleren Aufgaben zu betrauen und haben Sie diesen Wunsch bislang nur nicht gekannt? Dann bieten Sie dem wechselwilligen Kollegen diese Perspektive. „Stellen Sie konkrete Fragen: Welche Aufgabe könnte Dich reizen, sodass Du bleibst? Was ist Dein persönliches Ziel?“, rät Eigel. Anders sehe es aus, wenn Mitarbeiterwunsch und Strategie nicht zusammenpassen. „In einem kleinen Betrieb sind die Karriereoptionen leider oft begrenzt“, sagt sie.

4. Die Arbeitsbedingungen sind schlecht

„Derzeit sind viele Betriebe in einer schwierigen Situation: Materialmangel trifft auf Fachkräftemangel und hohen Krankenstand“, sagt Eigel. Eine gute Projektplanung werde dadurch nicht einfacher, Probleme in den Abläufen offensichtlich. Wenn dann woanders mehr Geld und eine bessere Organisation winken, kann das Mitarbeitende zum Wechsel bewegen.

Bleibperspektive: Sie haben eine Chance. „Sind Ihre Schwierigkeiten nur der aktuellen Situation geschuldet, dann helfen Transparenz, Kommunikation und die Aussicht darauf, dass es wieder besser wird“, sagt Eigel. Vor allem, wenn Sie in puncto Team und Verhältnis zum Chef gut dastehen, haben Sie eine gute Chance. Schwieriger ist es, wenn Ihre Arbeitsbedingungen grundsätzlich unter dem Standard liegen. „Suchen Sie das Gespräch und klären Sie, was genau Ihrem Mitarbeiter fehlt. Beziehen Sie auch den Rest des Teams mit ein“, lautet Eigels Tipp. Was davon ist in Ihrem Betrieb umzusetzen? „Erste Änderungen sollten möglichst schnell folgen, damit das Team spürt, dass es dem Chef ernst ist und er einen dauerhaften Veränderungsprozess einleiten will.“

5. Die reine Abenteuerlust

Einfach mal was Neues sehen, sich in einem anderen Umfeld beweisen – auch das sind Gründe, den Arbeitsplatz zu wechseln. „Den Wechsel um des Wechsels Willen gibt es häufiger als früher“, sagt Eigel.

Bleibperspektive: null. Aber halten Sie die Tür offen. „Einen solchen Mitarbeiter können Sie nur ziehen lassen und hoffen, dass er vielleicht – mit neuen Erfahrungen – zurückkommt“, so Eigel. Also toben Sie nicht, sondern suchen Sie ein freundschaftliches Gespräch und machen Sie klar, dass im Betrieb immer Platz für diesen Kollegen ist. **KATHARINA WOLF**

Fünf Gründe für den Wechsel

Kündigungen kommen selten überraschend und Gründe gibt es genug. Doch in vier von fünf Fällen haben Sie als Chef noch eine Chance, Mitarbeitende zu halten!

Kündigungsgründe sind individuell. „Der Fachkräftemangel und das offensive Werben um Mitarbeiter führen dazu, dass der Arbeitsplatzwechsel kein so großes Risiko mehr ist, wie das vielleicht früher der Fall war“, hat Unternehmensberaterin Andrea Eigel beobachtet. „Wem die neue Arbeitsstelle nicht gefällt, kann problemlos erneut wechseln – oder sogar zum alten Arbeitgeber zurückkehren.“ Doch nur selten treibt die reine Abenteuerlust Ihre Mitarbeiter zur Kündigung. Fünf Gründe, warum Ihre Fachkräfte jetzt wechseln – und welche Chance Sie haben, das zu verhindern.

1. Es fehlt an Wertschätzung

„Das Gefühl, dass das eigene Engagement durch die Führungskraft nicht wahrgenommen und wertgeschätzt wird, ist einer der wichtigsten Kündigungsgründe“, so Eigel. Das Problem: Ausgerechnet Ihre engagiertesten Mitarbeitenden vergraulen Sie so.

„Fachkräfte kommen wegen der Aufgaben, die sie reizen“, sagt Eigel. „Sie gehen oft wieder wegen der Führungskraft.“

Bleibperspektive: nicht einfach, aber möglich. „Wenn Sie jemanden halten wollen, der wegen mangelnder Wertschätzung geht, müssen Sie Ihren Führungsstil ändern“, stellt Eigel klar. Das bedeutet mehr Kommunikation, mehr Feedback, mehr Aufmerksamkeit. Das Gute daran: Es lohnt sich auf lange Sicht. „Ein gutes Verhältnis zum Chef kann ausschlaggebend dafür sein, doch zu bleiben“, so Eigel.

2. Die Stimmung im Team ist schlecht

Einer will immer im Sommer Urlaub nehmen, der andere hinterlässt das Fahrzeug unordentlich – Gründe für Konflikte im Team gibt es viele. „Wenn es dauerhaft Ärger gibt, kann das ein Grund sein, warum ein Mitarbeiter gehen will“, sagt die Unternehmensberaterin.



Ein gutes Verhältnis zum Chef kann ausschlaggebend dafür sein, doch zu bleiben.

Andrea Eigel,
Unternehmensberaterin

Bleibperspektive: knifflig, aber lohnend. Wenn es einen Konflikt im Team gibt, geht oft derjenige, der am meisten darunter leidet – nicht derjenige, der ihn verursacht. „Finden Sie heraus, worin der Konflikt besteht, und lassen Sie die Dinge nicht einfach laufen“, betont Eigel. Schaffen Sie es, die Stimmung zu drehen, dann hat es sich gelohnt – selbst wenn Sie einen Kollegen nicht halten konnten. „Genau wie ein gutes Verhältnis zum Chef ist ein gutes Team ein Grund, im Betrieb zu bleiben“, so Eigel.

3. Es gibt keine Entwicklungsmöglichkeiten

Ehrgeizige Mitarbeitende wollen sich weiterentwickeln, neue Aufgaben übernehmen oder neue Techniken erlernen. „Wenn in Stellenanzeigen mit Weiterbildung oder Entwicklungschancen geworben wird, erwarten nicht nur neue, sondern auch Stammkräfte, dass dieses Versprechen eingehalten wird“, sagt die Unternehmensberaterin.

Wer dem Chef droht, fliegt raus!

Eine fristlose Kündigung darf nur aus wichtigem Grund erfolgen. Was ist, wenn ein Mitarbeiter seinen Vorgesetzten und dessen Familie bedroht?

Der Fall: Zwischen einem Busfahrer und seinem Arbeitgeber kam es wiederholt zu Streit. Im Mittelpunkt standen die Einnahmen aus dem Verkauf von Bustickets. Der Arbeitgeber warf dem Fahrer vor, das Geld immer wieder zu spät abzugeben und damit gegen eine Dienstanweisung verstoßen zu haben. Mehrfach wurde der Fahrer deswegen abgemahnt.

Der Streit eskalierte: Während eines Personalgesprächs zu den Vorwürfen bedrohte der Fahrer seinen Vorgesetzten und dessen Familie. Das Verkehrsunternehmen kündigte ihm daraufhin fristlos.

Der Fahrer klagte. Er bestritt vor Gericht die Drohung und argumentierte, niemand habe sich an die Dienstanweisungen gehalten. Daher seien auch die Abmahnungen unbegründet.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschied im Sinne des Arbeitgebers. Die Richter sahen es als erwiesen an, dass der Fahrer seinen Vorgesetzten und dessen Familie glaubhaft

bedroht habe. Daher sei es dem Unternehmen nicht zuzumuten, länger mit dem Fahrer zu arbeiten. Ein hinreichender Grund für eine fristlose Kündigung sei damit gegeben. **(kw)**

LAG Düsseldorf:
Urteil vom 19. Januar 2022, Az. 12 Sa 705/21



Kündigungsgrund: Die Drohung mit körperlicher Gewalt ist keine Grundlage für vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Kündigungsgrund angedrohter Ausfall

Mitarbeitende, die mit Krankheit drohen, um Forderungen durchzusetzen, liefern einen Kündigungsgrund. Doch in der Beweispflicht steht der Arbeitgeber.

Der Fall: Ein Logistikunternehmen wollte sich von einem erkrankten Lagerarbeiter trennen und schickte ihm einen Aufhebungsvertrag. Als der Mann nicht unterschrieb, kündigte ihm sein Arbeitgeber verhaltensbedingt. Der Mitarbeiter klagte. Vor Gericht argumentierte der Arbeitgeber, dass der Mitarbei-

ter seine Erkrankung vorab angedroht habe. Er habe damit eine Kündigung und eine Abfindung statt des Aufhebungsvertrags durchsetzen wollen, um eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu vermeiden.

Das Urteil: Die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln entschieden im Sinne des Mitarbeiters. An sich sei zwar die Androhung einer Erkrankung ein wichtiger Grund, der sogar für eine fristlose Kündigung ausreiche. Dabei komme es auch nicht darauf an, ob sich der Arbeitnehmer später tatsächlich krankmelde.

Der Arbeitgeber aber müsse belegen können, dass der Mitarbeiter tatsächlich eine solche Drohung ausgesprochen habe, betonten die Richter. Im Fall des Lagerarbeiters habe der Arbeitgeber weder eine konkrete Darstellung der Drohung noch einen genauen Zeitpunkt liefern können. Sie erklärten die Kündigung daher für unwirksam. **(kw)**



Dann bin ich eben krank! Wer so droht, riskiert eine fristlose Kündigung.

LAG Köln:
Urteil vom 30. August 2022, Az. 4 Sa 803/21

eDELIVER 9

SOFORT VERFÜGBAR. VOLL ELEKTRISCH. VOLL GÜNSTIG.

100% ELEKTRISCH
EMISSIONSFREI FAHREN

BIS ZU 12,5 M³ LADERAUM
VERSION L3H3

BIS 353 KM REICHWEITE¹⁾
IM WLTP-STADTZYKLUS

BIS 1.500 KG ANHÄNGELAST
JE NACH VERSION

GARANTIE: 5 Jahre Fahrzeuggarantie bis maximal 100.000 km und 8 Jahre Garantie auf die Lithium-Eisen-Phosphat-Batterie bis maximal 160.000 km (jeweils das zuerst Erreichte gilt).

BIS ZU 4.500 € BAFA-PRÄMIE!⁵⁾ INDIVIDUELL KONFIGURIERBAR!

UNSER ANGEBOT NUR FÜR GEWERBLICHE KUNDEN

Unser Netto-Preis ohne USt. und inkl. 1.189 € Überführung und Zulassung:

49.990 €

Bis zu **4.500 € UMWELTBONUS sichern!**⁵⁾ MAXUS eDELIVER 9 L2H2 mit 52-kWh-Batterie, Kasten

Stromverbrauch MAXUS eDELIVER 9 (WLTP) kombiniert: 33,2-30,2 kWh/100 km, CO₂-Emissionen (kombiniert): 0 g/km; Reichweite (WLTP) kombiniert: 186-236 km.³⁾

1) Die Reichweite wurde auf der Grundlage der VO 692/2008/EG ermittelt. Die Reichweite ist abhängig von der Fahrzeugkonfiguration. Die tatsächliche Reichweite ist zudem abhängig von der individuellen Fahrweise, Straßen- und Verkehrsbedingungen, Außentemperatur, Nutzung von Klimaanlage/Heizung etc. und kann ggf. abweichen.
 2) Schnellladen bei Gleichstrom. Die Ladezeit der Batterie ist von der Ladeinfrastruktur abhängig.
 3) Der Stromverbrauch wurde auf der Grundlage der VO 692/2008/EG ermittelt. Der Stromverbrauch ist u. a. abhängig von der Fahrzeugkonfiguration, der Fahrweise, der Beladung, den Umweltbedingungen etc.
 4) Der Nettopreis i. H. v. 48.801 € zzgl. 19 % USt. i. H. v. 9.272,19 € ergibt einen Bruttopreis von 58.073,19 € zzgl. 1414,91 € für Überführung und Zulassung
 5) Es ist eine Ersparnis von 4.500 € für einen MAXUS eDELIVER 9 im Rahmen des Umweltbonus möglich, der in Höhe eines Teilbetrages von 1.500 € direkt bei Erwerb vom Kaufpreis abgezogen wird. Weitere 3.000 € sind staatlicher Umweltbonus. Voraussetzung für dessen Gewährung sind die Erstzulassung im Inland und eine Mindesthaltedauer von 12 Monaten. Sie können den staatlichen Umweltbonus beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) online beantragen. Auf die Gewährung dieses Umweltbonus besteht kein Rechtsanspruch. Die Förderung endet mit Erschöpfung der bereitgestellten Fördermittel, spätestens jedoch am 31.08.2023. Weitere Informationen erhalten Sie auf den Internetseiten des BAFA.

BUNDESWEITE LIEFERUNG!

Ich fahr ab auf
HACKEROTT.de

Autohaus Hackerott GmbH & Co. KG
Mühlenfeld 5 (Nähe Pferdemarkt)
30853 LANGENHAGEN
0511 20280092 · maxus@hackerott.de

Mitarbeitenden Danke sagen – so geht's

Beschäftigte bekommen Lohn für ihre Arbeit. Brauchen sie auch noch ein Dankeschön? Ja, sagt eine Expertin und hat drei Tipps, wie's leichter geht.

Es ist nur ein kleines Wort – und doch fällt es vielen Chefs schwer, es auszusprechen: Danke! Warum eigentlich? „Es ist eine Typfrage“, sagt Gesche Gaudszuhn, Trainerin bei der Agentur für Freundlichkeit in Köln. Wer selbst nicht gern um Hilfe bitte, habe oft auch Schwierigkeiten, sich bei anderen für Unterstützung zu bedanken. „Und nicht jeder ist ein emotionaler Typ, dem es leichtfällt, aus vollem Herzen Danke zu sagen.“

Der dritte Grund: Nicht jeder Chef weiß genau, was sein Mitarbeiter den ganzen Tag geleistet hat, und kommt deshalb nicht unbedingt auf die Idee, sich für das Engagement zu bedanken.

„Dank und Lob sind in der Mitarbeiterführung eng miteinander verbunden“, sagt Gaudszuhn. „Beides drückt Wertschätzung aus: Ich habe Dich und Deine Leistung wahrgenommen.“

Positives Feedback sei Bestandteil des „psychologischen Vertrags“ zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden, betont Gaudszuhn: „Es geht ja nicht nur um Leistung gegen Geld, sondern auch um die emotionale Bindung an den Betrieb. Dafür sind Wertschätzung und Anerkennung des Mitarbeiters sehr wichtig.“ Drei Tipps, wie Sie Danke sagen können!

1. Tipp: Beziehen Sie sich auf ein konkretes Beispiel

„Danke sagen ist ein positives Feedback und deshalb kann man sich gut an Feedbackregeln halten“, so Gaudszuhn. Bedeutet: Bleiben Sie nicht im Allgemeinen, sondern suchen Sie als Kontext ein konkretes Beispiel. „Mir ist aufgefallen, dass Du gestern dem Azubi sehr geduldig seine Aufgabe erklärst und ihn gut eingeführt hast, obwohl Du selbst viel zu tun hattest. Vielen Dank für Dein Engagement“, so könnte eine Formulierung lauten.

„Der Kontext hilft nicht nur dem Chef, sich zu bedanken, sondern auch dem Mitarbeiter, den Dank für sich einzuordnen und anzunehmen“, sagt die Trainerin.

2. Tipp: Passen Sie den Dank der Leistung an

Sie haben Angst, dass Ihr Dank den Mitarbeitenden peinlich sein könnte? Dieses Problem lösen Sie, indem Sie die Art des Danks an die Leistung anpassen. „Wenn Sie sich für eine eher kleine Sache überschwänglich bedanken, dann wirkt das wenig authentisch und schlimmstenfalls peinlich oder zynisch“, warnt Gaudszuhn. „Der Enthusiasmus sollte zur Situation passen.“

Peinlich kann es auch wirken, wenn Sie sich für Selbstverständlichkeiten bedanken: „Suchen Sie die Leistungen bei Ihren Mitarbeitenden, die eben nicht alltäglich sind und die auch nicht jeder erbringt. Für pünktliches Erscheinen erwartet niemand Dank“, sagt die Beraterin.

Drei Fragen an ...

... Anke Deterding, Geschäftsführerin der Deterding GmbH in Pennigsehl



Foto: Franz Fendler

Wie wichtig ist Ihnen Dankbarkeit gegenüber Ihren Mitarbeitenden?

» **Anke Deterding:** Dankbarkeit zu zeigen, ist uns unseren etwa 100 Mitarbeitenden gegenüber sehr wichtig – sei es in Form von materiellen Dingen oder einfach mit dem Wort Danke. Ein Dank ist ein Zeichen von Wertschätzung über das normale Arbeitsverhältnis und gute Bezahlung hinaus. Wichtig ist mir, dass wir dabei authentisch bleiben und nicht für jede Kleinigkeit Danke sagen. Wir versuchen, dabei das richtige Maß zu finden.

In welcher Form bedanken Sie sich bei Ihren Mitarbeitenden?

» **Deterding:** Zum einen bedanken wir uns mit einem Gutschein zum Geburtstag. Einmal im Jahr darf sich jeder Mitarbeitende im Wert von 50 Euro etwas aus unserem Sortiment aussuchen. Das ist ein materieller Wert und ein Dank des Unternehmens. Zum anderen schicken wir an Weihnachten einen Brief an jeden Beschäftigten. Darin bedanken wir uns für die Zusammenarbeit im vergangenen Jahr. Und im jährlichen Mitarbeitergespräch lassen wir gemeinsam das Jahr Revue passieren und bedanken uns für das persönliche Engagement.

Wie kommt der Dank bei Ihrem Team an?

» **Deterding:** Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ein Dankeschön immer gut ankommt. Ein paar Worte zum Dank lösen oft positive Gefühle aus und verstärken das Miteinander. Wir bedanken uns auch bei einzelnen Teammitgliedern, wenn sie bei einem Projekt über sich hinausgewachsen sind oder besondere Leistungen abgerufen haben. Manchmal geht ein Dank an ein Team, wenn beispielsweise eine sehr herausfordernde Aufgabe gemeistert wurde. Das ist Wertschätzung von uns und macht die Mitarbeitenden stolz. (JA)

Foto: Mix and Match Studio - stock.adobe.com



Im Team hat sich jemand richtig reingehängt? Dann ist ein positives Feedback angebracht.

”

Nicht jeder ist ein emotionaler Typ, dem es leichtfällt, Danke zu sagen.

Gesche Gaudszuhn,
Agentur für Freundlichkeit

besondere Leistungen zu bedanken. „Machen Sie sich ein Post-it an den Spiegel oder bitten Sie jemanden in Ihrer Familie, Sie daran zu erinnern“, rät Gaudszuhn.

Helfen können auch andere konkrete Anlässe: ein Jahresrückblick, die Gratulation zum Geburtstag oder ein besonders schwieriges Projekt, das erfolgreich abgeschlossen ist. Regelmäßigkeit ist aus zwei Gründen wichtig:

- 1 Ihre Mitarbeitenden erwarten, dass Dank und Anerkennung nicht nur im Jahresgespräch stattfinden.
- 2 Je öfter Sie sich bedanken, desto einfacher wird es für Sie. Übung macht auch hier den Meister. **KATHARINA WOLFF**

”

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!

 handwerk.com/newsletter

Einfach bares Geld und Platz sparen

Ein Akku, der auf viele Maschinen passt: Das ist in den Akku-Allianzen CAS und Ampshare Realität. Immer mehr Profimarken machen mit.

So nützlich Akku-Geräte sind: Bei Preisen von teils über 100 Euro für einen 18-Volt-Akku zahlt man einiges für die Kabelfreiheit. Besonders teuer und unübersichtlich wird es, wenn man sich markenübergreifend die besten Maschinen für seinen Betrieb zusammensucht: Wer allein bei einer Basis-Ausrüstung von sechs Geräten – zum Beispiel Stich- und Säbelsäge, Handkreis- und Tauchsäge, Schlagbohrschrauber und Schleifmaschine – auf verschiedene Marken setzt, bringt es leicht auf sechs verschiedene Ladegeräte und sechs unterschiedliche Akku-Paare. Wenn jetzt noch ein paar speziellere Maschinen hinzukommen, wächst der Wirrwarr an Akkus und Ladegeräten weiter an.

Lange Zeit war das alternativlos. Doch das ändert sich spürbar. Das Akku-Netzwerk CAS und die Ampshare-Allianz bringen ein Stück Ordnung in den unübersichtlichen Markt für professionelle 18-Volt-Systeme. Sie vereinen eine wachsende Zahl an Herstellern und Marken unter sich. Vorteil für Anwender: Innerhalb eines Netzwerks sind alle Maschinen, Akkus und Ladegeräte untereinander kompatibel. So kommt man unterm Strich mit weniger Akkus und Ladegeräten im Betrieb und auf der Baustelle aus. Doch was zeichnet die Allianzen aus und wie erkennen Sie kompatible Geräte?

Kurzprofil: Das sind CAS und Ampshare

CAS: Als weltweit erstes herstellerübergreifendes Akku-System gründete Metabo 2018 das Cordless Alliance System, kurz CAS. Inzwischen ist das Netzwerk um Metabo und acht Gründungsmitglieder auf 35 teilnehmende Marken und über 300 unterstützte Maschinen angewachsen. Zu ihnen zählen im Handwerk allgemein bekannte Marken wie Gründungsmitglied Mafell oder auch Engelbert Strauss mit Geräten für das Profi-Handwerk. Zu den unterstützten Maschinen zählen etwa Schrauber, Schleifer, Sägen und Fräsen, Druckluftnagler, Staubsauger und Bauleuchten.

Ampshare: 2021 legte Bosch den Grundstein für diese Akku-Allianz, indem der Hersteller die Öffnung seines Professional-18V-Systems für Profi-Marken bekannt gab. Im September 2022 folgte schließlich die offizielle Gründung von „Ampshare – powered by Bosch“ mit den Gründungspartnern Fein und Rothenberger. Das Netzwerk zählt aktuell 26 teilnehmende Marken sowie über 200 Werkzeuge. Das Anwendungsspektrum der unterstützten Geräte ist mit dem von CAS vergleichbar.

Wie erkennt man die Kompatibilität?

CAS: Das wichtigste Erkennungszeichen der herstellerübergreifenden Kompatibilität ist das gemeinsame Logo der Geräte. Das CAS-Logo findet sich auf jeder



Zwei Akku-Systeme, viele kompatible Maschinen. CAS und Ampshare bringen Einheitlichkeit in den 18-Volt-Akku-Markt.

kompatiblen Maschine, jedem Akku-Pack und jedem Ladegerät, erklärt Thomas Zeller, Leiter des CAS-Partnerprogramms bei Metabo. Faustregel: „Wo kein CAS draufsteht, ist auch kein CAS drin“, sagt Zeller. Im September veröffentlichte CAS eine Broschüre auf seiner Website, die alle zu dem Zeitpunkt kompatiblen Maschinen sämtlicher Partner übersichtlich darstellt. Für Metabo-Geräte gilt: Seit 2009 seien die Akku-Packs jeder Generation zu 100 Prozent CAS-kompatibel mit allen Maschinen und Ladegeräten ihrer Voltklasse.

Ampshare: Auch bei der Akku-Allianz aus Stuttgart führt der Wiedererkennungseffekt über das Logo: Ampshare powered by Bosch. „Wenn Sie künftig dieses Logo sehen, können Sie sicher sein, ein und derselbe Ampshare-Akku von Bosch passt in alle Geräte der Ampshare-Allianz“, verspricht Henk Becker, Kopf von Robert Bosch Power Tools. Farblich können sich die Akkus unterscheiden. Ist der Materialmix schwarz-rot, handele es sich um Bosch Professional, bei schwarz-grau um andere Ampshare-Marken. Kompatibilität, Leistung und Technologie aber seien bei beiden Varianten identisch. Für Bosch-Geräte gilt: Alle 18V-Professional-Akkus der Marke, die seit 2008 gekauft wurden, seien Ampshare-kompatibel. Ausdrücklich nicht kompatibel ist Ampshare dagegen mit der von Bosch (grün) gegründeten „Power for All Alliance“ für den DIY-Bereich.

”
Wenn Sie künftig dieses Logo sehen, passt ein und derselbe Ampshare-Akku in alle Geräte.

Henk Becker,
Robert Bosch
Power Tools

Technologie und Herkunft

CAS: „Alle CAS-Akkus werden von Metabo an verschiedenen Orten in Europa gefertigt“, erklärt Zeller. Somit stecke in allen CAS-Akkus Technologie von Metabo und es gebe keine technologischen Unterschiede der Akkus innerhalb der Allianz. Technologisch werden die CAS-Akkus unterteilt in Li-Ion-Akkus und die besonders leistungsfähigen LIHD-Akku-Packs. Die Li-Ion-Akkus gibt es in Kapazitäten von 2, 4 und 5,2 Amperestunden (Ah). Die LIHD-Akkus, die sich mit Leistungen bis 1.600 Watt etwa für den Betrieb von Winkelschleifern oder Sägen eignen, gibt es in den Kapazitäten 4, 5,5, 8 und 10 Ah. Unabhängig von der Technologie sind alle Akkus, Ladegeräte und Maschinen im System untereinander kompatibel.

Ampshare: Bei allen Akkus der Ampshare-Allianz handelt es sich um Bosch-Akkus, die von Bosch produziert wurden, erklärt der Hersteller auf Anfrage. Die Akku-Typen unterteilen sich abhängig von ihrer Leistung in GBA und Procore. Die 18V-GBA-Akku-Packs gibt es mit 2, 4 und 5 Ah Kapazität. Die leistungsstarken Procore-Akkus sollen den Geräten eine Leistung ebenbürtig zu netzgebundenen Geräten mit 1.800 Watt verleihen. Sie gibt es mit Kapazitäten von 5,5, 8 und 12 Ah. Die ebenfalls verfügbare 4-Ah-Variante des Procore-Akkus hat der Hersteller hinsichtlich Maßen und Gewicht im Vergleich zum GBA-Akku

gleicher Kapazität hin optimiert. Unabhängig von der Technologie seien alle Akkus, Ladegeräte und Maschinen im System untereinander kompatibel.

Trend zur Mehrgeleisigkeit?

CAS plant nach eigener Auskunft bis Ende 2023 auf 50 Partner zu wachsen. Dabei sollen auch neue Gewerke erschlossen werden. Auch Ampshare will sein Partnernetzwerk erweitern: Für Ende 2023 lautet das Ziel, die Allianz auf mehr als 300 kompatible Maschinen auszubauen.

Gut möglich, dass es auch unter den Netzwerkpartnern noch Wechsel von der einen zur anderen Allianz gibt oder dass diese zweigleisig fahren. Beispiele dafür finden sich bereits in diesem Jahr. So zählte Ampshare-Gründungsmitglied Rothenberger – das Unternehmen stellt unter anderem Maschinen zur Rohrbearbeitung her – 2018 auch zu den Gründern von CAS. Wenige Tage vor Bekanntgabe der Ampshare-Gründung meldete Metabo, man beende die Kooperation mit Rothenberger. Daraufhin erklärte Rothenberger-CEO Christian Heine wiederum, sein Unternehmen würde bei der Akku-Technologie gerne mehrgeleisig fahren und dieser Wunsch solle nicht zum Ausschluss aus einer Allianz führen.

Fischer: Ein Hersteller, zwei Netzwerke

Auch der für seine Dübel bekannte Hersteller Fischer-Befestigungstechnik wird künftig wohl in beiden Netzwerken vertreten sein. Die derzeit erhältlichen Akku-Schlagschrauber des Herstellers basieren auf dem CAS-System; seit Gründung der Ampshare-Allianz ist Fischer aber auch im neuen Akku-Netzwerk Mitglied. Wie kam es dazu? Fischer hat mit Bosch Powertools eine Kooperation gestartet, um gemeinsam neue Elektrowerkzeuge zu entwickeln, erklärt das Unternehmen auf Anfrage. In dem Zuge trat es Ampshare bei. „Für uns schließt dies jedoch nicht die gleichzeitige Mitgliedschaft in der CAS-Akku-Allianz aus“, erklärt das Unternehmen. „Auf Basis der Ampshare-Akku-Technologie von Bosch und auf Basis der Metabo-CAS-Akku-Technologie entwickeln und etablieren wir jeweils eigene Tools, die eher von unterschiedlichen Zielgruppen und Branchen eingesetzt werden.“ Fischer wolle aktuell und künftig Elektrowerkzeuge anbieten, die entweder auf Ampshare- oder auf CAS-Basis laufen.

Eine echte Mehrgeleisigkeit, dass Maschinenhersteller ihre Werkzeuge gleichzeitig als CAS-Version und als Ampshare-Version anbieten, dürfte künftig nicht die Regel werden. Wahrscheinlicher ist es wohl, dass Handwerker bald Maschinen, Akkus und Ladegeräte beider Allianzen halten. Und auch das wäre verglichen mit dem aktuell vorherrschenden Status quo – für jede Marke ein eigenes Akku-System – schon ein großer Fortschritt. **DENNY GILLE**

Welche Frist ist angemessen?

Ein Handwerker kündigt den Vertrag, weil die Kundin die Bauhandwerkersicherung nicht rechtzeitig stellt. Zu früh?

Der Fall: Ein Handwerker übernimmt den Auftrag für den Bau eines Balkons und einer Treppe. Per Mail verlangt er kurz vor Ostern von der Kundin eine Sicherheit. Dafür setzt er eine Frist von elf Tagen. Abzüglich Osterfeiertage und Wochenenden bleiben ihr fünf Werkzeuge. Von der Bank erfährt sie, dass die Zeit wegen Ostern und Corona nicht reicht. Sie verspricht dem Handwerker, die Bauhandwerkersicherung bis zum Monatsende zu stellen – was einer Verlängerung der Frist auf drei Wochen entspräche. Doch der Handwerker kündigt. Nach seiner Erfahrung seien fünf Werkzeuge für eine Sicherheit genug, erklärt er später vor Gericht.

Das Urteil: Die Frist hätte länger ausfallen müssen, daher sei die Kündigung unwirksam, entscheidet das Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart. Die Begründung: Fünf Werkzeuge seien für eine Sicherheit meistens wenig. Im Einzelfall komme es jedoch darauf an, ob es sich um einen professionellen oder unerfahrenen Auftraggeber handelt – und ob die Frist mit oder ohne vorherige Ankündigung gesetzt wird.

Einem professionellen Auftraggeber könne – bei vorheriger Ankündigung – eine einwöchige Frist vielleicht genügen. Für wenig erfahrene Bauherren sei jedoch eine Frist von drei Wochen erforderlich. Das gelte insbesondere



Wie lange die Frist sein muss, hängt im Einzelfall davon ab, ob es ein Vertrag mit professionellen oder unerfahrenen Auftraggebern ist.

dann, wenn – wie in diesem Fall – der Handwerker die Forderung nach einer Sicherheit nicht vorher angekündigt hat und die Beschaffung durch Feiertage und Pandemie erschwert wird. (AML)

OLG Stuttgart:
Urteil vom 21. Dezember 2021,
Az. 10 U 149/21

Kundin muss trotz Kündigung bezahlen

Der Bauvertrag wird während der laufenden Arbeiten gekündigt. Ein Urteil zeigt, welche Vergütungsansprüche Handwerker haben.

Der Fall: Eine Kundin schließt mit einem Betrieb einen Pauschalpreisvertrag über verschiedene handwerkliche Leistungen ab. Wert: rund 1,6 Millionen Euro. Knapp anderthalb Monate später kündigt sie den Vertrag und erhält die Schlussrechnung. Der Betrieb verlangt 50.000 Euro für die erbrachten Leistungen und mehr als 210.000 Euro für die nicht erbrachten Leistungen. Damit ist die Kundin nicht einverstanden und der Betrieb klagt.

Das Landgericht Krefeld entscheidet zunächst, dass dem Unternehmen nur Geld für die erbrachten Leistungen zusteht. Im weiteren Rechtsstreit geht es um die Vergütung für die nicht erbrachten Leistungen.

Das Urteil: Dem Betrieb steht auch für nicht erbrachte Leistungen eine Vergütung zu, entscheidet das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf. Im

Fall einer sogenannten freien Kündigung gemäß § 649 Satz 1 BGB beziehungsweise § 8 Abs. 1 Nr. 1 VOB/B hat das Unternehmen Anspruch auf volle Bezahlung. Allerdings müsse sich der Betrieb anrechnen lassen, was er infolge der Vertragsaufhebung gespart hat.

Maßgeblich seien bei den ersparten Aufwendungen die tatsächlichen Kosten. Die müsse der Unternehmer zunächst darlegen. Dabei könne er auf seine Urkalkulation oder seine nachträglich erstellte Kalkulation zurückgreifen. Zweifelt der Kunde diese Zahlen an, müsse er seinerseits beweisen, dass die ersparten Aufwendungen höher sind. (AML)

OLG Düsseldorf:
Urteil vom 27. August 2021,
Az. 22 U 267/20

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

Inventar Metallbauwerkstatt (komplett) zu verkaufen!
Bestandsliste und nähere Infos unter: binar@kim-binar.de

Anzeigenschluss ist am: 22. März 2023

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

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

Versicherungen
Wenn die private Krankenversicherung zur Kostenfalle wird!
Tarif ohne Gesellschaftswechsel ändern bei gleichwertigen Leistungen und bis zu 63 % sparen oder zur gesetzlichen Krankenversicherung wechseln, auch über 55 Jahre immer möglich.
Thorsten Pinnow
Tel. 0 40 - 83 98 27 39

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

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

Hier könnte Ihre Anzeige stehen!
Ihre Ansprechpartnerin:
Tanja Ehlerding
ehlerding@schluetersche.de
Rufen Sie mich an.
Tel. 0511/8550-2647

Und wer lobt den Chef?

Im Zweifel niemand! Warum Selbstfürsorge gerade für Unternehmer wichtig ist – und fünf schnelle Übungen für Ihren Alltag.

Jeder kommt mit seinen Fragen und Nöten zu Ihnen: Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten. Und dann sind da noch all die Dinge, die auf Ihrer To-do-Liste stehen. „Unternehmer kümmern sich um alles und jeden, aber viel zu selten um sich selbst“, sagt Christian Bremer, Gelassenheitscoach aus Berlin.



Wir haben Einfluss darauf, wie wir unseren Tag angehen.

Christian Bremer,
Gelassenheitscoach

Warum Selbstfürsorge wichtig ist

„Wer einen Betrieb führt, hat starke Antreiber“, sagt Bremer: „Sei stark, bring die Dinge voran, kümmere dich um andere.“ Im Grunde sei das gut, aber häufig nehmen die Antreiber zu viel Raum ein und lassen ihren Gegenspielern, den Erlaubern, keinen Platz: Ich darf eine Pause machen, ich darf in den Urlaub fahren, ich darf auch mal Nein sagen. „Es fehlt das Gleichgewicht.“

Mitarbeitende oder Kunden sehen es aber nicht als ihre Aufgabe an, sich um Ihr Wohlergehen zu sorgen. Das müssen Sie selbst tun. „Selbstfürsorge ist wichtig, um Kraft zu tanken. Nur so können Sie für andere da sein und gesund bleiben“, betont der Coach. Deshalb sei es auch Unsinn, sich dabei vor Egoismus zu fürchten. „Wenn es mir gut geht, weil ich etwas für mich tue, bin ich mit meinen Mitmenschen freundlicher und entspannter. Das ist, wenn überhaupt, positiver Egoismus.“

Im Alltag fehlt aber häufig die Energie, um sich einem umfangreichen Entspannungsprogramm zu widmen oder Zeit im Fitnessstudio zu verbringen. Die gute Nachricht: Es reicht, mit kleinen Übungen zu starten. „Man muss dranbleiben und üben, aber der positive Effekt entsteht auch aus kleinen Momenten“, verspricht Bremer. Seine schnellen Übungen für mehr Selbstfürsorge.

Übung 1: Wie will ich sein?

Sie haben sicher eine To-do-Liste von hier bis zum Horizont. Doch haben Sie auch eine To-be-Liste? „Für eine To-be-Liste brauchen Sie die Antwort auf eine einfache Frage: Wie will ich mich heute fühlen?“, erklärt Christian Bremer. „Ungeduldig, gestresst und genervt? Oder lieber gelassen, energiegeladener und gut gelaunt?“

Die ungewohnte Frage löst schon den ersten Aha-Effekt im Gehirn aus. „Niemand entscheidet sich dafür, den ganzen Tag über verärgert zu sein“, erklärt der Coach. „Wir haben aber Einfluss darauf, wie wir unseren Tag angehen.“

Sie entscheiden sich für eine positive Stimmung. Jetzt kommt die zweite wichtige Frage: In welchen Momenten könnte das heute schwierig werden? „Natürlich passieren jeden Tag Dinge, die ärgerlich oder anstrengend sind. Wenn wir uns die Situation aber vorab vergegenwärtigen, können wir besser und entspannter damit umgehen“, ist Bremer überzeugt.

Und dann können Sie die dritte Frage beantworten: Was mache ich, damit das gute Gefühl anhält?

Die meisten Dinge, die uns über den Tag nerven, sind wiederkehrend: das müde Team am Montagmorgen, der Stau auf dem Weg zur Arbeit, die komplizierte Baustelle. „Wer für die Dauerthemen einen guten Umgang findet, hat mehr Kraft für andere Dinge“, sagt der Coach.

Übung 2: Wie geht es mir? Stellen Sie sich VGZ-Fragen

Sich ungewohnte Fragen zu stellen, ist ein guter Weg, das Gehirn auf neue Ideen zu bringen, ganz im Sinne der Selbstfürsorge. „Wenn wenig Anerkennung von außen kommt oder negative Dinge auf einen einprasseln, helfen die VGZ-Fragen, die man sich zum Beispiel unterwegs an jeder roten Ampel stellen kann“, erklärt Bremer.

- V steht für Vergangenheit: Was ist mir in den letzten Tagen recht gut gelungen?
- G steht für Gegenwart: Wofür kann ich heute dankbar sein?
- Z steht für Zukunft: Worauf kann ich mich heute freuen?

„Diese Übung ist eine gute Gewohnheit für jeden Tag. Es läuft immer irgendetwas schief, aber mit den VGZ-Fragen richten wir den Blick wieder auf das Positive.“

Übung 3: Wie bleibe ich positiv?

Etwas klappt nicht – und wir setzen im Kopf ein Minuszeichen. „Eine schnelle Übung für mehr Selbstfürsorge ist, einen Strich mehr zu machen und ein Pluszeichen zu erzeugen“, sagt Christian Bremer. Auch hier ist die Idee dahinter, den Blick auf das Positive zu lenken.

Es gehe nicht darum, Dinge schön zu reden, betont der Coach. „Es muss Platz sein für Ärger. Aber dann kann man einen zweiten Strich hinzufügen.“

Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter meldet sich krank. „Klar ist das ärgerlich. Aber wenn man einen Moment weiterdenkt, gibt es auch Gutes an der Situation“, erklärt Bremer die Übung. „Der Kollege steckt nicht alle anderen an oder er hat sich vielleicht so frühzeitig gemeldet, dass umdisponiert werden kann. Und immerhin ist die Mehrzahl der Mitarbeiter gesund an Bord.“

Übung 4: Wie entspanne ich mich?

Jeder Tag besteht aus 1.440 Minuten. Selbst wenn Sie acht Stunden schlafen, bleiben Ihnen noch 960 Minuten – da können Sie ruhig dreimal am Tag eine abzwacken, um eine Mikropause für Selbstfürsorge einzulegen. „Ich nenne die Übung „Meine Minute“, weil ich in dieser Zeit nichts anderes tue als atmen und auf meinen Atem zu hören“, erklärt Bremer. „Solche Minipausen sind sehr hilfreich, um runterzukommen und zu entspannen.“

Fotos: Monteveldis | reichdematur - stock.adobe.com



Niemand tut Ihnen etwas Gutes? Dann müssen Sie selbst gut für sich sorgen, um nicht auszubrennen.

Wer es ausprobieren möchte: Auf seiner Homepage hat Bremer drei Mikropausen eingesprochen, die eine, drei und fünf Minuten lang sind. „Mittlerweile ist es wissenschaftlich erwiesen, dass Menschen, die kleine Pausen machen, gesünder sind.“

Übung 5: Wie bekomme ich Anerkennung?

Wir brauchen alle Anerkennung, die einen mehr, die anderen weniger. Doch Chefs gehen beim Lob häufig leer aus. Mitarbeiter kommen einfach nicht auf die Idee, dem Chef auf die Schulter zu klopfen. Deshalb müssen Sie sich – ganz im Sinne der Selbstfürsorge – Ihr Lob selbst abholen. „Fragen Sie einen Ihrer Mitarbeiter,

ob er seinen Job weiterempfehlen würde – und wenn ja, warum“, sagt Bremer. Das Positive, das dann kommt, dürfen Sie gern auf sich beziehen, schließlich ist es Ihr Betrieb.

Professioneller funktioniert das Ganze in einem Teamworkshop, bei dem jeder seine Zufriedenheit in Form einer Ziffer zwischen 1 und 10 auf einen Zettel schreibt. Die Zettel werden verdeckt eingesammelt, die Zahlen addiert und durch die Anzahl der Zettel geteilt. Das Ergebnis ist dann eine hoffentlich hohe Zahl, an der Sie sich freuen können. „Machen Sie solche Runden regelmäßig und fragen am Ende immer, was Sie tun können, damit die Zahl beim nächsten Mal noch höher ist“, sagt Bremer. **KATHARINA WOLF**



Neuigkeiten für die Betriebsprüfung Änderung der Abgabenordnung

Das im Dezember 2022 beschlossene „Umsetzungsgesetz“ bringt auch Neuerungen für den Ablauf von Außenprüfungen mit sich. Mit den jetzt beschlossenen Maßnahmen soll es zukünftig nun tatsächlich schneller gehen, also Außenprüfungen früher begonnen und abgeschlossen werden. Daneben gibt es aber auch Verschärfungen für den Steuerpflichtigen, wie z.B. das Mitwirkungsverzögerungsgeld. Insgesamt, so führte das Institut Finanzen und Steuern in der Anhörung des Finanzausschusses Mitte Oktober letzten Jahres aus, sei man dem Ziel einer Modernisierung der Betriebsprüfung (einmal mehr) nur punktuell nachgekommen. Vielmehr werde durch die Verschärfungen der Mitwirkungspflichten und Sanktionsstatbestände eine „ansteigende Sanktionskulisse“ erschaffen.

Ein Eckpunkt der Gesetzesänderungen ist die Begrenzung der Ablaufhemmung der Festsetzungsfristen; insbesondere soll die Festsetzungsfrist nun grundsätzlich spätestens fünf Jahre, nachdem die Prüfungsanordnung bekanntgegeben worden ist, enden. Dies gilt aber z.B. dann nicht, wenn ein Strafverfahren eingeleitet worden ist. Gleichzeitig sollen Betriebsprüfungen zeitnäher nach Abgabe der Steuererklärungen durchgeführt werden.

Auf der anderen Seite wurde in die AO nun mit dem sog. „qualifizierten Mitwirkungsverlangen“ ein Instrument implemen-

tiert, das unangemessenen Verzögerungen im Prüfungsfortgang aufgrund mangelnder Mitwirkung des Steuerpflichtigen entgegenwirken soll.

Bei der Prüfung kleiner und mittlerer Unternehmen darf ein qualifiziertes Mitwirkungsverlangen erst nach Ablauf von sechs Monaten seit Bekanntgabe der Prüfungsanordnung ergehen. Nicht von Bedeutung ist, wann die Außenprüfung tatsächlich begonnen wurde oder wann der Steuerpflichtige erstmals „einfach“ zur Mitwirkung aufgefordert wurde. Hat der geprüfte Steuerpflichtige das qualifizierte Mitwirkungsverlangen nicht rechtzeitig, überhaupt nicht oder jedenfalls nicht hinreichend erfüllt, ist ein Mitwirkungsverzögerungsgeld festzusetzen. Das Mitwirkungsverzögerungsgeld beträgt 75 € für jeden vollen Kalendertag der Mitwirkungsverzögerung und ist höchstens für 150 Kalendertage festzusetzen.

Liegt eine Mitwirkungsverzögerung vor, kann dies in Ausnahmefällen zudem einen Zuschlag zum Mitwirkungsverzögerungsgeld zur Folge haben, der auf einen Höchstbetrag von 25.000 € für jeden vollen Kalendertag der Mitwirkungsverzögerung begrenzt ist.

Neu ist auch, dass die geprüften Steuerpflichtigen nun frühzeitig Rechtssicherheit über die steuerliche Behandlung abgrenzbarer und bereits abschließend geprüfter

Sachverhalte erlangen können. So können zukünftig Teilprüfungsberichte erstellt und Teilabschlussbescheide erlassen werden.

Eine weitere wichtige Änderung ist, dass die gesetzlich angenommene Beweiskraft der vorgelegten Buchführung dann nicht gelten soll, wenn elektronische (Kassen-) Daten nicht nach der gesetzlichen Vorgabe der einheitlichen digitalen Schnittstellen und der Kassensicherungsverordnung verarbeitet worden sind.

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an!



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

Die Berater.
www.obic.de

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

OBIC REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

OBIC Revision

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

Nicht nur fürs Grobe

Mit über 40 Prozent Marktanteil ist der Ford Ranger Deutschlands beliebtester Pick-up. Jetzt steht die neueste Generation in den Startlöchern.

Der Ranger ist ein Urgestein der Ford Motor Company. Jetzt startet die jüngste Generation des robusten Pick-ups, die auch als Basis für den neuen VW Amarok dient. Mit kantigem Design, stärkeren Motoren und verbesserten Geländeeigenschaften soll der Ranger noch vielseitiger und leistungsfähiger werden.

Radstand und Spurbreite des 5,37-Meter-Pick-ups sind um fünf Zentimeter gewachsen, auch in der Breite legte der Ranger um fünf Zentimeter zu. Damit passt jetzt eine Europalette auf die Ladefläche. Für mühelosen Zugang zur Pritsche sorgen im Stoßfänger angebrachte Trittstufen, die Ladefläche besteht aus strapazierfähigem Kunststoff.

Eine Tonne Nutzlast

Mindestens eine Tonne Ladung dürfen alle Versionen des Ford Ranger transportieren und dazu bis zu 3,5 Tonnen an den Haken nehmen. Aber der Ranger wird nicht nur als rustikaler Alleskönner geschätzt.

Ebenso beliebt ist er in der Freizeit als Lastesel für sperriges Sportgerät oder Zuggpferd für Boote. Deshalb wendet sich ab Mai die neue Luxus-Version Platinum an die gehobene Kundschaft.

Drei Diesel, Handschalter oder Automatik

Der Ranger ist als Einzelkabine, als Einzelkabine und Fahrgestell, als Extrakabine mit zwei zusätzlichen Notsitzen oder als Doppelkabine mit fünf vollwertigen Sitzplätzen erhältlich. Zur Wahl stehen ein Zwei-Liter-Vier-Zylinder-Diesel mit 170 oder 205 PS sowie ein Drei-Liter-Sechs-Zylinder-Selbstzünder mit 240 PS. Die beiden Top-Motoren kommen mit einer sanften Zehn-Stufen-Automatik, für den Basisdiesel gibt es Sechs-Gang-Handschalter oder -Automatik.

Dank des serienmäßig zuschaltbaren Allradantriebs scheut der Ranger auch schwieriges Terrain nicht, grundsätzlich werden die Hinterräder angetrieben. In Verbindung mit der Zehn-Stufen-Automatik wird die Kraft über einen elektronisch gesteuerten, permanenten Allradantrieb (e-4WD) auf die Straße gebracht. Für besonders harte Fälle ist außerdem eine zuschaltbare Differenzialsperre für die Hinterachse erhältlich (Serie im Wildtrak).

Neuer Ranger ab knapp 34.000 Euro

Die Preise für den neuen Ranger beginnen bei 33.790 Euro (alle Preise netto zzgl. USt.) für die



Ford Ranger Raptor: Von den zivileren Varianten unterscheidet sich das Spitzenmodell der Palette durch die muskulösere Motorhaube, hochgezogene Auspuffrohre und graue Akzente.

3,5

TONNEN Anhängelast sind für den Ford Ranger kein Problem.

Basis XL mit Einzelkabine, 170-PS-Diesel und Sechsgang-Schaltgetriebe. Abschlepphaken vorn, Verzurrösen, Digitalinstrumente, Zehn-Zoll-Multifunktionsdisplay, Rückfahrkamera und Parksensoren hinten sind serienmäßig. Eine manuelle Klimaanlage ist erst ab XLT (Extrakabine für 37.590 Euro) an Bord. Gegen 1.600 Euro Aufpreis kann der XLT auch mit Sechsstufen-Automatik geordert werden. Mindestens

43.090 Euro sind für den Ranger als Extrakabine in der Ausstattung Limited fällig (inklusive Zwei-Zonen-Klimaautomatik, beheizbarem Lenkrad, LED-Licht).

Darüber rangiert der gut ausgestattete Wildtrak. Er ist ausschließlich als Doppelkabine erhältlich. In Verbindung mit dem kleinsten Diesel kostet er 47.490 Euro, für den starken Sechszylinder werden 52.090 Euro fällig. Eine Dachreling, ein Motor- und Tankschutz, Ledersitze, Sportlenkrad und Ambiente-Beleuchtung gehören zum Serienumfang.

Neue Luxus-Ausstattung Platinum

Mit der erstmals verfügbaren Luxus-Ausstattung Platinum rundet Ford ab Mai das Angebot nach oben ab. Sie wird exklusiv mit dem 240-PS-Diesel als Doppelkabine ab 54.290 Euro angeboten. Zehnfach verstellbare Ledersitze, Matrix-LED-Scheinwerfer, ein Zwölf-Zoll-Multifunktionsdisplay, Park- und Totwinkelassistent, 360-Grad-Kamera und adaptiver Tempomat sind immer an Bord.

Erster Vertreter der neuen Ranger-Generation aber ist der expressive Raptor. Das Spitzenmodell kommt immer mit fünf Sitzen und Doppelkabine (ab 66.750 Euro). Sein exklusives Herzstück ist der neue Drei-Liter-V6-Biturbo-Benziner mit 288 PS.

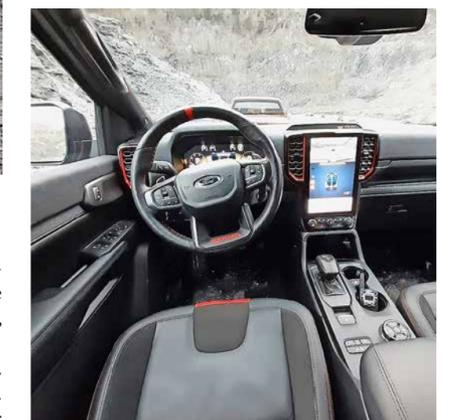
MARTINA GÖRES

DATEN	
NAME	FORD RANGER
Segment:	Pick-up
Karosserie:	Pritschenwagen
Längen Höhe:	5,23 und 5,37 m 1,87 m
Diesel:	170–240 PS 8,4–10,2 l 220–266 g CO ₂ ab 33.690 Euro
Ladefläche:	1,56, 1,88 oder 2,35 x 1,22 x 0,53 m
Zuladung:	923–1.135 kg
Anhängelast:	3.400–3.500 kg

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



Permanenter Allradantrieb, Differenziale an Vorder- und Hinterachse sowie sieben Fahrmodi werden im Ford Ranger Raptor geboten.



Wohnlicher Innenraum im Ranger Raptor mit orange-farbenen Elementen und wildlederbezogenen Instrumententräger und Türverkleidungen



Der expressive Raptor ist erster Vertreter der jüngsten Ford-Ranger-Generation in Deutschland.



Der Hochleistungs-Pick-up meistert auch schwierige Offroad-Passagen.

174 Strafzettel im Jahr – Führerschein weg

Auch geringfügige Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung können zum Verlust der Fahrerlaubnis führen. Das musste jetzt ein Berliner Autofahrer erleben.

Der Fall: 174 Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung innerhalb eines Jahres – das war dem Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten

in Berlin (LABO) dann doch zu viel. Zwar waren die 159 Parktickets und 15 Geschwindigkeitsüberschreitungen mehreren Autos zuzurechnen, doch die waren alle auf einen Halter zugelassen. Das LABO entzog ihm die Fahrerlaubnis. So viele Verstöße eines Halters – meist im absoluten Halteverbot rund um seine Wohnung – begründeten Zweifel an seiner Fahreignung, so das Amt.

Der Mann gab seinen Führerschein ab, klagte aber gegen die Entscheidung. Die Vergehen seien nicht nur von ihm, sondern auch von Angehörigen begangen worden. Er sei zudem beruflich auf ein Auto angewiesen.

Das Urteil: Das Verwaltungsgericht Berlin wies die Klage ab. Der Kläger lasse mit seinem Verhalten keinen Zweifel daran, dass er zum

Führen von Kraftfahrzeugen ungeeignet sei. Trotz der vielen Strafzettel habe er sein Verhalten nicht geändert, zum Beispiel einen Stellplatz angemietet oder sei aufs Fahrrad und öffentlichen Nahverkehr umgestiegen. Er habe sein persönliches Interesse über das Sicherheitsinteresse der Allgemeinheit gestellt.

Dass möglicherweise nicht er selbst, sondern Familienmitglieder verantwortlich waren, ändere daran nichts, erklärten die Richter. Der Kläger hätte es nicht dulden dürfen, dass mit seinen Autos ständig Verkehrsordnungswidrigkeiten begangen wurden. Die Entziehung der Fahrerlaubnis sei rechtmäßig. (KW)

Verwaltungsgericht Berlin: Urteil vom 28. Oktober 2022, Az. VG 4 K 456/21



Absolutes Halteverbot. Wer hier ständig parkt, riskiert nicht nur ein Bußgeld, sondern auch seine Fahrerlaubnis.

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, Fax 0511 8550-2403
www.schluetersche.de
www.handwerk.com

Redaktion:
Irmke Frömling (Chefredaktion, Vi.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
(Anzeigenleiterin)
Tel. 0511 8550-2647
tanja.ehlerding@schluetersche.de

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

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

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:
Mediadaten 2023

Druckunterlagen:
anzeigendaten-ndh@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-2522
Fax 0511 8550-2401

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.

Zu viel Bürokratie – zu wenig Fachkräfte

Blitzumfrage bei Betrieben: Handwerkskonjunktur ist robust, Erwartungen sind zurückhaltend.

Foto: Irme Frömling

Jedes Jahr fragt der Niedersächsische Handwerkstag (NHT) die Stimmung in den Betrieben ab. Wie sieht der Status quo zu Beginn 2023 aus? 800 Betriebe aus den verschiedensten Branchen des Handwerks haben an der NHT-Blitzumfrage teilgenommen und für überraschende Zahlen gesorgt.

Zwar sei das vergangene Jahr für das niedersächsische Handwerk und vor allem für die energieintensiven Gewerke „nicht einfach“ gewesen, betont NHT-Präsident Mike Schneider. Doch knapp 90 Prozent der befragten Betriebe bewerten ihre derzeitige konjunkturelle Lage als „gut“ oder zumindest „befriedigend“, berichtet Schneider. Nur gut zwölf Prozent seien „unzufrieden“.

„Damit ist die Lagebewertung im Handwerk insgesamt deutlich besser als erwartet und auf einem ähnlichen Niveau wie vor dem Krieg gegen die Ukraine“, stellt der NHT-Präsident klar. Größer ist dagegen die Sorge um die Zukunft: Knapp 40 Prozent der Betriebe rechneten im nächsten Halbjahr mit einer rückläufigen wirtschaftlichen Entwicklung. Das seien doppelt so viele wie Anfang 2022.

Land unterstützt beim Energiethema

„Es ist abzusehen, dass die Ausgaben für Energie viele Betriebe auch künftig beeinträchtigen“, vermutet Schneider. 66 Prozent der Umfrageteilnehmer sehen in den Ausgaben für ihre betrieblichen Energiekosten weiterhin eine starke Belastung. „Es war daher richtig und wichtig, dass die Landesregierung durch die Wirtschaftshilfe KMU Niedersachsen weitere Unterstützungsangebote speziell für kleine und mittlere Betriebe geschaffen hat“, so Schneider. Eine Antragstellung für die KMU-Hilfen ist noch bis Ende März 2023 bei der NBank möglich.



Die NHT-Spitze nach der Präsentation der Umfrageergebnisse im Bäckeramtshaus: Ute Schwiegershausen, Mike Schneider und Hildegard Sander

Aber nicht die hohen Energiepreise sind die größte Belastung für die Befragten, sondern die Bürokratie. In der Umfrage hätten 70 Prozent der Handwerksbetriebe Bürokratie als die maßgebliche betriebliche Herausforderung für das Jahr 2023 eingestuft, berichtet Schneider. Klein- und Kleinbetriebe im Handwerk erstickten in Vorgaben.

Als aktuelles Beispiel nennt NHT-Geschäftsführerin Ute Schwiegershausen die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. „Betriebe müssen sie seit dem 1. Januar 2023 von der jeweiligen Krankenkasse ihrer Mitarbeitenden abfordern“, so die Expertin. Vorher habe der kranke Beschäftigte die AU an seinen Arbeitgeber übermittelt. „Statt der früheren Bringschuld sind die Betriebe jetzt mit einer Holschuld in die Pflicht genommen worden. Darüber haben sich die Betriebe Anfang des Jahres vermutlich geärgert.“



Ohne Hände gibt es keine Wende.

Mike Schneider,
NHT-Präsident

Hildegard Sander macht als NHT-Hauptgeschäftsführung in puncto Bürokratie deutlich, dass auf Landesebene die Clearingstelle Bürokratie mit neuer Geschwindigkeit weiterentwickelt werden muss.

„Wenn die Landesregierung es mit Bürokratievermeidung und -abbau ernst meint, muss sie die Befristung der Clearingstelle bis Ende 2024 aufheben“, fordert Schneider. Eine starke Institution sei ein klares Signal an alle beteiligten Stellen in den Ministerien, um die Akzeptanz zu erhöhen und die Themen erfolgreich voranzutreiben.

Vom Krisen- in den Zukunftsmodus

Und wie sind die Betriebe durch fehlende Fachkräfte belastet? 64 Prozent der Befragten meldeten, dass die Suche nach qualifizierten Fachkräften eine große Belastung darstellt. Mehr als die Hälfte der Betriebe sagten, dass ihre wirtschaftliche Entwicklung durch

zu wenig Fachkräfte ausgebremst wird. Drei Viertel berichten, dass sich die Handwerkskunden schon jetzt auf längere Wartezeiten einstellen, weil Mitarbeitende fehlen. „Dabei sind Fachkräfte speziell auch in den klimarelevanten Berufsgruppen von großer Bedeutung. Ohne Hände keine Wende“, bringt es Schneider auf den Punkt. „So simpel ist das: Ohne Fachkräfte auch keine Umsetzung der Energie-, Klima- und Verkehrswende. Die Politik muss nun also vom Krisenmodus in den Zukunftsmodus schalten“, so der NHT-Präsident.

Er will dem Fachkräfteengpass durch mehr Werkunterricht in Grundschulen begegnen. Zudem fordert der Handwerksunternehmer eine breite Berufsorientierung in allen Schulformen und eine angemessene finanzielle Ausstattung beruflicher Lernorte. „Dazu zählen auch die überbetrieblichen Werkstätten. Sie müssen im Nachtragshaushalt berücksichtigt werden“, fordert Schneider. IRME FRÖMLING

NAMEN UND NACHRICHTEN



Amon übernimmt Geschäftsführung

Die wirtschaftspolitische Referentin der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN), **Eva Amon**, übernimmt die Geschäftsführung des Landesverbandes der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH) Niedersachsen. Zuvor hatte LHN-Hauptgeschäftsführerin **Hildegard Sander** den UFH-Landesverband 18 Jahre lang in der Funktion begleitet. Symbolisch überreichte Sander ihrer Nachfolgerin auf dem diesjährigen UFH-Landeskongress in Bad Bevensen den Staffelstab. Amon betonte, dass sie sich auf die Arbeit mit den Unternehmerfrauen freue. Großes Potenzial sehe sie beim Thema Frauen und Führung. Da in den kommenden Jahren zahlreiche Betriebe einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin suchten, sei es umso wichtiger, Frauen als Unternehmerinnen zu positionieren. (JA)

Erster Frauenbeirat gegründet

Die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade ist die erste Kammer in Deutschland, die einen Frauenbeirat hat. Er wurde Ende Februar in Lüneburg gegründet und geht zurück auf eine Initiative von **Heidi Kluth**, Vizepräsidentin der Kammer und ehemalige Bundesvorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk. „Der Beirat soll die Kompetenzen möglichst vieler Menschen aus unterschiedlichen Bereichen für unser Ziel mobilisieren. Wir wollen gemeinsam mehr weibliche Auszubildende, Gesellinnen, Meisterinnen, Unternehmerinnen und auch Ehrenamtsträgerinnen für das Handwerk gewinnen“, sagte Kluth, die auch Vorsitzende des Beirats ist. Mitglieder des Beirats „Frauen.Handwerk.Zukunft“ sind neben haupt- und ehrenamtlichen Vertretern der Handwerkskammer auch Vertreter aus dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, der Arbeitsagentur Lüneburg, der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen, der Kreishandwerkerschaft Harburg sowie der Unternehmerfrauen im Handwerk. (JA)

Fotos: HWK | Frauke Szameilat

Innovationspreis – jetzt bewerben

Der Innovationspreis Niedersachsen wird in diesem Jahr zum sechsten Mal verliehen. In den Kategorien „Vision“, „Kooperation“ und „Wirtschaft“ werden die jeweils drei besten Einreichungen nominiert.

Alle neun nominierten Projekte erhalten einen Imagefilm für ihre Öffentlichkeitsarbeit. Die drei Siegerprojekte werden am 18. September 2023 im Landesmuseum Hannover bekannt gegeben und erhalten darüber hinaus ein Preisgeld von jeweils 20.000 Euro.

Die Schirmherrschaft für den Preis haben Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies und Wissenschaftsminister Falko Mohrs.

Die Bewerbungsfrist endet am 13. April 2023. (JA)

Bewerbungsunterlagen unter:
svg.to/innopreis2023

Peter Voss verstorben

Über 20 Jahre hat sich Peter Voss für das Handwerk stark und auf Landes- und Bundesebene einen Namen gemacht. Jetzt ist der engagierte Handwerksunternehmer aus dem Emsland im Alter von 74 Jahren verstorben. Besonders für sein Wirken als Vorsitzender der Landesvereinigung der Handwerkskammern in Niedersachsen (LHN) würdigte das Land Voss mit dem Verdienstkreuz erster Klasse des Niedersächsischen Verdienstordens. „Für seine starke Stimme, seine Zeit und Leidenschaft“ hat ihn zudem der Niedersächsische Handwerkstag mit dem Ehrentaler ausgezeichnet. (FRÖ)



Alles fürs Handwerk unter einem Dach.

HORNbach

Es gibt immer was zu tun.

Nutze die Vorteile für gewerbliche Kunden. Infos im Markt oder auf hornbach-profi.de



Vorteile für alle: Gastgeber und Gäste haben voneinander profitiert. Nun ist der Gegenbesuch in Planung.



Fotos: Grundmann (2), Lamberti



Kai Vensler,
Geschäftsbereichsleiter Berufliche Bildung,
0441 232-255, vensler@hwk-oldenburg.de

AUSBILDUNG

Wenn mal was nicht passt

Eine Ausbildung ist eine lange Zeit, in der viele verschiedene Charaktere eng zusammenarbeiten. Da ist es völlig normal, dass mitunter Probleme auftreten können. Werden diese nicht rechtzeitig offen angesprochen, kann sich ein ausgewachsener Streit entwickeln und im schlimmsten Fall kommt es zu einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung. Häufig liegen die Probleme jedoch gar nicht in der fachlichen Ausbildung, sondern im sozial-kommunikativen Bereich. Dabei vermeiden es beide Seiten, über die Probleme zu sprechen und hoffen, dass der Konflikt durch „Aussetzen“ von alleine verschwindet. Doch diese Strategie ist nicht erfolgsversprechend. Besser ist es, Streitthemen und Unangenehmes direkt anzusprechen. Dies ist nicht immer einfach. Denn es gehört einiges dazu, dass ein Konfliktgespräch zu einer positiven Lösung des Problems führt. Dafür braucht es Empathie, Verständnis, die Bereitschaft, Fehler anzuerkennen und den Willen, gemeinsam Lösungen für den Konflikt zu suchen.

Die Unsicherheit und die Sorge, etwas falsch zu machen, ist dabei groß. Viele stellen sich die Frage, „wie“ das genau gehen soll: Wie soll ich das Gespräch angehen? Wie schaffe ich es, dass wir lösungsorientiert sprechen, ohne gegenseitige Schuldzuweisungen? Wie erreiche ich eine Lösung, sodass die Ausbildung weitergehen kann? Wie lässt sich so ein Konflikt in der Zukunft vermeiden?

Bei diesen Fragen helfen die Ausbildungsberater der Handwerkskammer. Gemeinsam mit den Betrieben und/oder Auszubildenden erarbeiten sie Mittel und Wege, damit Konflikte schnell gelöst und Spaß und Erfolg in der Ausbildung wieder groß geschrieben werden können.

Kontakt: www.hwk-oldenburg.de/ausbildung/infos-fuer-betriebe

Foto: Fenja Gralla

Begeisterte Norweger

Die drei Auszubildenden Chrisander, Håkon und Thomas haben in Oldenburg mit einem Auslandspraktikum ihren Horizont erweitert. Den Betrieben hat es auch sehr gut gefallen.

Jede Menge Spaß und Erkenntnisse: Drei norwegische Auszubildende haben von einem Auslandspraktikum in Oldenburg profitiert. Die Firmen Erhard Lamberti und Eckel zeigten deutsche Arbeitsmethoden im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk. Beim Bauunternehmen Kuhlmann standen die Gewerke Betonbauer und Maurer für einen jungen Norweger im Fokus. Alle drei Betriebe waren begeistert von den lernwilligen Skandinaviern, die aus der Region Vestfold og Telemark (südlich von Oslo) stammen und in den vier Wochen „überraschend lockere Deutsche“ kennengelernt haben.

Die Organisation des Praktikums vor Ort und die Betreuung erfolgte durch die Handwerkskammer. Chrisander M. Jimenez und Håkon Firing, beide Anlagenmechaniker SHK, nahmen ebenso wert-

volle Erfahrungen mit nach Hause wie der Betonbauer Thomas Hem-Larsen. Im Gegenzug wird eine kleine Gruppe deutscher Auszubildender ab Mitte April ein vierwöchiges Auslandspraktikum in Norwegen absolvieren.

Hintergrund des Austausches: Die Mobilitätsberatungen der Handwerkskammern Oldenburg und Münster arbeiten zusammen mit der Außenhandelskammer Norwegen sowie den norwegischen Kommunen Innlandet und Vestfold og Telemark an dem Aufbau eines Netzwerkes zur Intensivierung des Lehrlingsaustausches zwischen Deutschland und Norwegen. Die Finanzierung erfolgt über das EU-Förderprogramm Erasmus+.

Kontakt: Kirsten Grundmann, Telefon 0441 232-275

Motivation

BETRIEBE, die ihren Auszubildenden ein Auslandspraktikum ermöglichen, steigern ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber. Sie motivieren ihre Auszubildenden, engagierter und selbstständiger zu werden, wovon sie selbst ebenfalls profitieren.

Glaser als Sachverständiger vereidigt

Peter Ramser aus Neuenburg ist als einer von 79 Sachverständigen im Kammerbezirk gelistet. In einigen Gewerken besteht zurzeit Bedarf.

Peter Ramser wurde am 15. Februar 2023 in der Handwerkskammer Oldenburg von Hauptgeschäftsführer Heiko Henke zum öffentlich bestellten Sachverständigen für das Glaserhandwerk vereidigt. Der Neuenburger ist als einer von 79 Sachverständigen aus 30 Gewerken im Kammerbezirk gelistet.

Darüber hinaus bietet die Kammer über ihre Homepage auch den Zugriff auf die bundesweite Datenbank an, in der alle bestellten Sachverständigen eingetragen sind. Dort können Gutachter gezielt nach Ort, Gewerk oder Namen gesucht werden. Sachverständige helfen als neutrale Fachexperten, wenn es Streit zwischen Kunden und Handwerkern – auch vor Gericht – gibt. Auftraggeber können zum Beispiel Verbraucher oder Handwerksbetriebe sein.

Wer Interesse an einer Sachverständigentätigkeit hat, kann sich im Geschäftsbereich Recht bei der Handwerkskammer gerne unter der Nummer 0441



Peter Ramser (li.) nach seiner Vereidigung durch Kammer-Hauptgeschäftsführer Heiko Henke.

232-221 melden. Bedarf besteht derzeit im Friseur-, Installateur- und Heizungsbauer-, Parkettleger-, Raumausstatter- und Straßenbauerhandwerk.

Foto: Torsten Heidemann

Berufsexperten willkommen!

Zur Unterstützung des Projekts „Valikom Transfer“ werden Handwerkerinnen und Handwerker gesucht.

Fachkräftemangel ist für alle belastend - Unternehmen, Kunden, die ganze Gesellschaft. Das Projekt „Valikom Transfer“ soll dem entgegenwirken. Denn auf dem Arbeitsmarkt sind viele kompetente Menschen, die keine formale Ausbildung und deswegen keine Nachweise über ihr Können haben. Das Projekt hilft dieser Personengruppe, über ein standardisiertes Verfahren, ihr Können sichtbar zu machen, bewerten und zertifizieren zu lassen.

Dafür werden Berufsexperten benötigt, die das Vorbereitungsgespräch mit den Teilnehmenden führen und anschließend die Kompetenzen bewerten. Idealerweise arbeiten die Expertinnen und Experten mindestens seit

drei Jahren in ihrem Beruf, haben den entsprechenden Meistertitel oder eine vergleichbare Qualifikation und besitzen ein Gespür für Kommunikation. Neben einer Aufwandsentschädigung unterstützen sie nicht nur ihre Branche bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels, sondern treffen auch potenzielle Kolleginnen und Kollegen für den eigenen Betrieb.

Für folgende Berufe werden aktuell Berufsexperten gesucht: Änderungsschneider, Anlagenmechaniker SHK, Bäcker, Beton- und Stahlbetonbauer, Bodenleger, Dachdecker, Elektroniker (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik), Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, Fahrzeuglackierer,



Wer seinen Berufszweig unterstützen möchte, kann beim Projekt „Valikom“ mitmachen.

Gebäudereiniger, Hochbau-/Tiefbau-facharbeiter, Kraftfahrzeugmechatroniker, Maurer und Parkettleger.

Bei Interesse melden bei: Janine Schulze, 0441 232-284, schulze@hwk-oldenburg.de

Foto: Sascha Schneider

Forschung für den Verkehr der Zukunft

Autonomes Fahren geht mit der Frage „Ist künstliche Intelligenz sicherer unterwegs als der Mensch?“ einher. Antworten gibt es aus Oldenburg.

Automatisierte Verkehrssysteme von morgen zu entwickeln und abzusichern, ist ein wesentlicher Baustein für die Gestaltung der Zukunft. Um die Forschung und Entwicklung in diesem Bereich zu stärken, hat das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) das Institut für Systems Engineering für zukünftige Mobilität in Oldenburg gegründet. „Das Institut entwickelt Methoden, um komplexe Systeme effizient zu entwickeln und zu testen. Diese Forschung ist elementar für die Sicherheit und Zulassung von hochautomatisierten und autonomen Verkehrsmitteln“, betonte Anke Kaysers-Pyzalla, DLR-Vorstandsvorsitzende bei der Eröffnung.

Wir werden neue Wege in der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft gehen.

Axel Hahn,
Direktor

Ob auf der Straße, der Schiene, dem Wasser oder in der Luft: Das Vertrauen in die Sicherheit spiele eine deutliche Rolle bei der Akzeptanz dieser Technologien, wurde bei einer Podiumsdiskussion deutlich. Neben den Bundestagsabgeordneten Susanne Menge, Dennis Rohde und Stephan Albani kamen unter anderem auch Institutsdirektor Axel Hahn und Sebastian Lehnhoff, der Vorstandsvorsitzende des Offis zu Wort. Das Oldenburger Informatikinstitut übergibt bisherige Tätigkeiten an das DLR.

Hinter dem Begriff „Systems Engineering“ steht die Fähigkeit, komplexe Produkte effizient und fehlerfrei zu entwickeln. Viele Bestandteile sol-



Im Fahrzeugsimulator können kritische Ereignisse, zum Beispiel eine Notbremsung, sichtbar gemacht werden.

cher Produkte nutzen maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz. Gerade hierfür existieren noch keine Möglichkeiten, Sicherheit und Vertrauenswürdigkeit nachzuweisen. Man wolle mit den 130 Mitarbeitern neue Wege der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft

gehen, erklärte Hahn. „Seit 30 Jahren wird in Oldenburg zu sicherheitskritischen Systemen geforscht. Mit dem neuen Institut wird diese Forschung deutlich gestärkt und die langjährige Zusammenarbeit mit dem DLR institutionalisiert“, so der Direktor.

Foto: DLR

Workshop für gute Ausbildung

Am 13. April und am 11. Mai finden jeweils von 9 bis 16 Uhr die zwei Teile des Workshops „Qualifizierte Gesellinnen und Gesellen“ im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer statt. Ziel des Kurses ist, die auszubildenden Fachkräfte auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten. Schwerpunktthema ist die Kommunikation und der Umgang mit Problemen. Der Workshop bietet Lösungen an, die eine erfolgreiche Zusammenarbeit gewährleisten. In den zwei Tagen werden sowohl theoretische als auch praktische Inhalte mit Hilfe von Vorträgen und Übungen vermittelt. Die Teilnahmegebühr beträgt 75 Euro pro Person.

Anmeldung bei: Marco Janssen, 0441 232-283, janssen@hwk-oldenburg.de



Foto: Torsten Heidemann

Festlicher Moment im Saal der Handwerkskammer: Fabian Diekmann und Sabrina Hasel bekommen ihre Urkunden von Kammerpräsident Eckhard Stein (li.) und Heiko Henke, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer.

Diekmann stammt aus der Familie von Diekmann Elektrotechnik und wurde von Vater Thorsten begleitet.
 Brian Wessels aus Westerstede, der bei Thorsten Schipper in Bad Zwischenahn Fliesen-, Platten- und Mosaikleger gelernt hat sowie Tom Oltmanns, der seine Ausbildung zum Metallbauer in der Fachrichtung Nutzfahrzeugbau bei A+T Nutzfahrzeuge GmbH in Garrel absolviert hat, konnten leider nicht an der Feierstunde teilnehmen.

Wettbewerb bekommt neuen Namen

Zum 71. Mal hatten sich die Besten der Besten im bundesweiten Wettbewerb des Handwerks gemessen. Ab diesem Jahr wird der Wettbewerb unter dem Namen „Deutsche Meisterschaft im Handwerk“ firmieren und jeweils um Beruf oder Region oder international „German Craft Skills“ ergänzt werden. In immer mehr Gewerken gibt es Nationalteams, die an den Euroskills oder Worldskills teilnehmen.

Auch unter dem neuen Namen bleibt das Ziel bestehen, die Vorzüge der betrieblichen Ausbildung herauszustellen, die Achtung vor der beruflichen Arbeit im Handwerk zu stärken, für das Handwerk zu werben, die Öffentlichkeit für die Bedeutung der Ausbildungsleistungen zu sensibilisieren und begabte Lehrlinge in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

Kammerpräsident Stein freut sich über das bundesweit gute Ergebnis: „Wir sind unglaublich stolz auf unsere regionalen Talente. Diese herausragenden Leistungen zeugen von viel Herzblut und Begeisterung der jungen Menschen. Sie haben den richtigen Weg eingeschlagen und leben jeden Tag ihre persönliche Berufung.“ Der Präsident lädt alle diesjährigen Schulabgänger ein, sich mit einer Ausbildung im Handwerk zu befassen: „Das Handwerk ist nachhaltig und arbeitet an den Zukunftschancen wie Klimaschutz und Digitalisierung aktiv und entscheidend mit. Bei uns heißt es: Everyday for Future“, so Stein.

Überraschung für Sabrina Hasel

Zum Ende der Ehrung, nachdem die Urkunden und Präsentate der Kammer übergeben waren, konnte sich Sabrina Hasel über zwei zusätzliche Präsentate freuen. Vom Lackierpistolenhersteller Sata gab es ein Set und Matthias Miethke überreichte einen Gutschein für die Teilnahme an einem Airbrushkurs im Berufsbildungszentrum. **TORSTEN HEIDEMANN**

Bundessieger ausgezeichnet

Bei der Ehrung der regionalen Talente gab es eine Neuigkeit zu verkünden: Der Praktische Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks heißt ab sofort „Deutsche Meisterschaft im Handwerk“.

Sie kommen aus Damme, Westerstede, Garrel und noch einmal Damme: Das Handwerk im Oldenburger Land hat seine besten Nachwuchstalente geehrt. Während einer Feierstunde wurden die Preisträger des Leistungswettbewerbs des Deutschen Handwerks 2022 im Saal der Handwerkskammer ausgezeichnet. Die Preisverleihung nahmen Präsident Eckhard Stein und Hauptgeschäftsführer Heiko Henke vor. Zu weiteren Gratulanten zählten die Vizepräsidenten Irene Lammers und Stefan Cibis. „Bei 3.000 Teilnehmern bundesweit ist es eine enorme Leistung, sich für die Finalrunde zu qualifizieren und dort einen Platz unter den besten Drei zu schaffen“, stellte Präsident Stein den Erfolg heraus.

Ganz nach oben, auf den ersten Platz deutschlandweit in ihrem Beruf, schaffte es Sabrina Hasel. Die Fahrzeuglackiererin ist 23 Jahre alt und hat ihre Ausbildung bei Enneking Autolackiertechnik in Damme absolviert. Sie beschrieb den Wettbewerb als ein tolles Erlebnis. „Es ist schon cool, Leute zu treffen, die sich genauso sehr wie man selbst für diese Arbeit interessieren“, sagte sie. Im Finale, das der Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz in Köln organisiert hatte, lackierte und beschriftete sie eine Fahrzeugtür und eine Werbetafel. Zudem zeigte sie bei der Lackierung eines Carshapes (Spritzmusterblech) ihre Fähigkeiten. Am Ende gewann Sabrina Hasel vor der Landessiegerin aus Sachsen und

dem Besten aus Bayern. „Einen großen Anteil hatte auch Matthias Miethke“, lobte die 23-Jährige ihren Lehrgangleiter im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer in Tweelbäke.

Dritte Plätze erreichten drei Männer: Fabian Diekmann kommt ebenfalls aus Damme. Er wurde bei der Franz Holthaus Elektro GmbH in Lohne zum Elektroniker für Automatisierungstechnik ausgebildet. „Für mich beginnt in 2024 die Meisterschule“, verriet er bei der Feierstunde. Dann kehrt er an den Ort des Bundesentscheides zurück. Sein Finale, bei dem er den Bronzerang erreichte, fand nämlich im Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik (BFE) in Oldenburg statt. Fabian



Einen großen Anteil hatte auch mein Lehrgangleiter Matthias Miethke.

Sabrina Hasel,
Bundessiegerin

vr.de/weser-ems

**Nutzen, was da ist:
Fördermittel für
nachhaltige
Investitionen.**

**Morgen
kann kommen.**

Wir machen den Weg frei.

**Nachhaltig
erfolgreich**

Die beste Zeit zum Energiesparen: jetzt.

Ressourcen schonen, Klima schützen und Kosten sparen war wohl nie wertvoller als jetzt. Nutzen Sie Ihre Einsparpotenziale und richten Sie Ihr Unternehmen nachhaltig zukunftssicher aus: Wir beraten Sie und machen gemeinsam für Sie auch öffentliche Fördermittel nutzbar.

Jetzt Termin vereinbaren!

**Volksbanken
Raiffeisenbanken**

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

Tausche Mietshaus gegen Vanlife

Mit einem radikalen Entschluss haben sich Tomke und Jakob Prößdorf aus der Lockdown-Tristesse befreit. Eine gute Entscheidung – für ihr Unternehmen und ihre Work-Life-Balance.

Festgesetzt irgendwo im Nirgendwo, die Straße ist gesperrt, die Sichtweite beträgt keine fünf Meter. Nur wenige Zentimeter Karosserieblech plus Innenverkleidung trennen Tomke und Jakob Prößdorf vom draußen tobenden Schneesturm. Etwas unbeständig sei das Wetter kurz vorm Nordkap – vor Kurzem habe hier noch die Sonne geschienen. Geduldig harret das Ehepaar mit seinen beiden Labradors in seinem Camper auf sieben Quadratmetern aus. Immerhin: Die mobile Internetverbindung ist tadellos. Lust auf ein Interview heute per Video-Chat? „Klar“, sagt Jakob Prößdorf spontan.

Spontaneität ist so eine Art Markenzeichen des Fotografen-Ehepaars. Auch den Entschluss, ihr Mietshaus aufzugeben und ein Leben im Van zu starten, fassten sie praktisch über Nacht. Den Anstoß gab die Lockdown-Zeit 2020. „Bis dahin waren wir Workaholics und haben eigentlich 24/7 gearbeitet“, erzählt Tomke Prößdorf, die seit acht Jahren den Betrieb Feuerquell Fotografie zusammen mit ihrem Ehemann führt. Die Corona-Beschränkungen machten damit Schluss; Zwangsfreizeit beherrschte den Tag.

Auf Couch folgt Kündigung

So saßen die Eheleute auf ihrer Couch, die sie nie zuvor so bewusst genutzt hatten, und dachten: „Wozu brauchen wir das alles überhaupt?“ Am nächsten Morgen haben sie die Kündigung für ihren Mietvertrag rausgeschickt. Ein passender 6,4 Meter langer Transporter mit unverkleidetem, fensterlosem Laderaum war schnell gefunden – das Paar baute ihn zum gemütlichen, funktionalen Wohnmobil für ein autarkes Leben auf der Straße um. Dann ging es auf die erste Tour Richtung Südost-Europa. Auf in ein Abenteuer, das bis heute anhält und beide neu geformt habe. „Wir sind so mit uns im Reinen – ich kannte so ein Gefühl vorher gar nicht“, sagt Tomke Prößdorf.

Und wie vereinbaren sie ihren Job als Fotografen mit dem Vanlife? Für die Kunden habe sich nicht viel verändert. Der Kundenstamm von Feuerquell sei immer schon überregional gewesen; eine gewisse Mobilität gehört daher zum Job der Fotografen.

„Die meisten Aufträge haben wir von Ostern bis Oktober“, berichtet Jakob Prößdorf. In dieser Zeit sei das Paar viel in der Heimat: auf einem Naturgrundstück in Ostfriesland. Von hier kann es zum Beispiel Hochzeiten in der Region anfahren oder Unternehmen für Shootings besuchen – zwei wichtige Standbeine von Feuerquell Fotografie. Die langen Europatouren haben sich die Abenteuerer für die Winterzeit auf. „Häufig profitieren unsere Kunden sogar davon, dass wir noch flexibler sind“, berichtet Prößdorf. „Für einen größeren Auftrag können wir sofort aufbrechen.“

Eine Firmenadresse hat Feuerquell Fotografie natürlich auch: Die liegt in einer Industriehalle in Ostfriesland, die das Paar zwar nicht ständig aufsucht, die aber von Dusche und Büro bis zur Schlafgelegenheit alles bietet, was man benötigt. Ansonsten



Leben und Arbeiten auf vier Rädern: Tomke und Jakob Prößdorf sind immer auf Achse.



Mal steckt man im Matsch, mal im Schneesturm. Die Touren bringen einige Herausforderungen mit sich.



Die Fotografen genießen ihr Gefühl von Freiheit. „Wir sind einfach viel glücklicher geworden“, sagt Tomke Prößdorf.

findet die Büro-Arbeit an Notebooks im Van statt: von der Content-Planung für Social Media bis zur Fotobearbeitung und Videoschnitt.

Auf Instagram hat sich das Paar mit dem Account „feuerquell_on_tour“ einen Namen gemacht: Fast 18.000 Menschen folgen dem Paar und seinen beiden Vierbeinern Ivy und Alice in dem Netzwerk. Hier gibt es neben Landschaftsfotos und regelmäßigen Routen-Updates auch viel Persönliches rund um das Vanlife.

Neue Kunden erschlossen

Über den Kanal bleibt das Paar im ständigen Kontakt und Austausch mit seinen Fans. Und so entstünden

auch viele Kontakte zu neuen Kunden. Auch der Stil der Fotografen passt zu ihrem naturnahen Leben. „Uns sind authentische Fotos wichtig, bei denen wir Natürlichkeit einfangen und umsetzen“, sagt Jakob Prößdorf. So würden sie stets versuchen, aus den Menschen das herauszukitzeln, was sie ausmacht. „Wenn die Kunden sagen: ‚Wir sind so, wie du uns zeigst‘, ist es das schönste Kompliment für uns.“

Das Vanlife mit der Nähe zur Natur sei aber auch bei Geschäftskontakten gefragt. Als Fotografen mit Outdoor-Expertise und großer Reisebereitschaft bringe das Paar genau die Eigenschaften mit, die zum Beispiel bei Outdoor-Ausrüstern im Bereich Werbefotografie



Immer auf Tour: das Fotografenpaar Tomke und Jakob Prößdorf mit ihren Hunden Ivy und Alice

gefragt sind. „So haben wir Geschäftskontakte zu manchen Herstellern geknüpft, die wir als Fotografen in Ostfriesland nie erreicht hätten“, sagt Jakob Prößdorf.

Als nächstes Tourziel hatte das Paar die norwegischen Lofoten-Inseln auf der Liste. An eine Rückkehr vom Vanlife zurück ins normale Leben denken die beiden noch lange nicht. Dafür haben sie im Tausch für ihren alten Besitz zu viel gewonnen: das Gefühl von Freiheit, die Wertschätzung für einfache Dinge. „Wir sind einfach viel glücklicher geworden“, sagt Tomke Prößdorf. DENNY GILLE

Feuerquell auf Youtube: [svg.to/YTfeuer](https://www.youtube.com/ytfeuer)

VIER FRAGEN AN

Emilia Rätcher

FIRMENNAME Schuhmacherei Janke
WEBSITE www.schaftundleisten.de
ORT Wolfenbüttel
GEWERK Schuhmacherin
MITARBEITERZAHL 4
FUNKTION Inhaberin



1. Was war Ihre wichtigste Entscheidung als Unternehmerin?

Den Betrieb vor vier Jahren zu übernehmen. Ich habe hier gelernt und schon immer von der Selbstständigkeit geträumt. Die Kunden freuen sich, dass es uns gibt.

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

Neben Reparaturen und Näharbeiten bieten wir auch Maßschuhe an. Die gibt es mittlerweile nur noch in wenigen Städten in Deutschland. Die Nachfrage steigt.

3. Welches Ziel wollen Sie als Unternehmerin noch erreichen?

Ich wünsche mir, dass jungen Leuten bewusst wird, dass unser Beruf Nachhaltigkeit fördert. Und dass möglichst viele Menschen diesen Service nutzen.

4. Was war Ihre härteste Bewährungsprobe?

Die Kundenzurückhaltung in der Corona-Zeit und in Zeiten hoher Energiekosten.

Foto: Privat

ZU GUTER LETZT

Rutschige Lösung gegen Verpackungsmüll

Müll vermeiden ist oft leichter gesagt als getan. Manchmal stehen dem Vorschriften entgegen, etwa zur Wahrung der Hygiene. Das musste auch Linus Baur beim Brötchenkauf feststellen: Immer wurden die Backwaren in Papiertüten verpackt, weil die Verkäuferin keine Kundentaschen hinter die Theke nehmen durfte. Also hat Linus im Alter von zehn Jahren die Brötchenrutsche entwickelt.

Das Funktionsprinzip ist denkbar einfach: Der Verkäufer legt die Backwaren auf die Edelstahlrutsche, die rutschen zum Kunden und fallen durch ein Loch, über das der Kunde zuvor seinen Beutel gehängt hat.

In mehreren Erfinderwettbewerben wurde Linus mit seiner Idee ausgezeichnet. Medial größter Erfolg: Er gewann das Jugendfinale bei „Das Ding des Jahres“ vom TV-Sender Pro 7. Inzwischen seien deutschlandweit 60 Rutschen in Bäckereien im Einsatz,

erklärt sein Onkel Erhard Münch, der die Brötchenrutsche mit einem Metallbaubetrieb in Lizenz fertigt. Nachhaltig sei die Brötchenrutsche „Linus“ nicht nur in Sachen Umwelt, weil sie Verpackungsmüll spart, sondern auch finanziell. Eine Bäckerei würde mit der Brötchenrutsche Kosten für Verpackungsmaterial von jährlich über 1.000 Euro sparen. (DEG)



Foto: Privat



Verbot gilt auch für Beifahrer

Ein Mann gerät in eine Polizeikontrolle. Aber nicht wegen der hohen Geschwindigkeit wird er zur Kasse gebeten. In der Mittelkonsole des Fahrzeuges liegt das Mobiltelefon seiner Beifahrerin. Darauf läuft zu dem Zeitpunkt eine „Blitzer-App“. Als die Polizei den Mann wegen seines auffälligen Fahrverhaltens anhält, findet sie das Handy mit der aktiven App. Das Amtsgericht Heidelberg verurteilt den Mann zu einer Geldbuße von 100 Euro. Der Fahrer will das Geld nicht zahlen und der Fall landet vor dem Oberlandesgericht (OLG) in Karlsruhe. Das OLG bestätigt das Urteil des Amtsgerichts und weist den Widerspruch des Autofahrers ab. (JA)