

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER
OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN

№
02
24

Beruf und Pflege

Wie Betriebe helfen können

TARIFE

So entwickelten sich die
Ausbildungsvergütungen

HANDWERK 4.0

So profitieren Handwerker
von künstlicher Intelligenz



RÜCKENWIND FÜR SELBST- STÄNDIGE



**BESTER
KMU-KREDIT**

**TARGOBANK
BUSINESS-KREDIT**



Ausgabe 35/2023

Mit unserem Business-Kredit

- Schnelle Kreditentscheidung
- Freie Verwendung
- Kostenlose Sonderzahlungen möglich
- Persönlicher Ansprechpartner vor Ort

#chefsein

targobank.de/geschaeftskunden

TARGO BANK
GESCHÄFTSKUNDEN



»Anpacken statt ankündigen
muss die Leitlinie werden.«

POLITIK MUSS ENDLICH HANDELN

Die Belastungen der Handwerksbetriebe sind infolge der gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise, der zu hohen Lohnnebenkosten, der ausufernden Bürokratie sowie oft hektischer und planlos erscheinender Maßnahmen der Bundespolitik immens gestiegen. Die Handwerksbetriebe sind verunsichert und frustriert. Der Wirtschaftsbereich Handwerk muss endlich den Stellenwert und die Wertschätzung erhalten, die diesem aufgrund seiner Leistungen zusteht.

Die Handwerkskammern des Landes unterstützen deshalb die bundesweite Protestaktion des Handwerks. So wurden an die Mitgliedsbetriebe Postkarten versandt, die an die Bundesregierung gerichtet sind. Mit der Versendung dieser Karten an die Regierung fordern die Handwerksbetriebe dazu auf, die Belastungen bei Steuern und Abgaben zu senken, Bürokratie abzubauen, bezahlbare Energie sicher zu stellen, die Selbständigkeit wertzuschätzen sowie Planbarkeit und Verlässlichkeit zu schaffen. Weitere bundesweite Protestaktionen sind geplant.

Auch die Landesregierung ist aufgefordert, das Handwerk mit seinen landesweit 20000 Betrieben zu entlasten. So sollten im Rahmen der Fachkräftestrategie jetzt auch Ergebnisse und Taten folgen. Dazu gehört ebenfalls die Praktikumsprämie wie sich diese in Sachsen-Anhalt mit Unterstützung durch die Landesregierung als Erfolg erwiesen hat. Mehr als ein Drittel der Praktikanten beginnt dort eine handwerkliche Ausbildung.

Die Belastbarkeitsgrenze ist im Handwerk erreicht. Deshalb lehnen die Handwerkskammern weitere finanzielle Bürden wie eine Tourismusabgabe in MV als »eine zweite Gewerbesteuer« ab.

Die Politik muss endlich umsteuern und ins Handeln kommen. Es ist Zeit, zu machen und den Stillstand zu überwinden. Anpacken statt ankündigen muss die Leitlinie werden.

AXEL HOCHSCHILD

PRÄSIDENT DER HANDWERKSKAMMER



KAMMERREPORT

- 7** Handwerk gegen Stillstand
- 8** Fachkräftestrategie MV
- 10** Fachschulung Gebäudetechnik
- 12** Kirche und Handwerk
- 13** Kooperation Fleesenseeschule
- 14** Wahlen Dachdeckerhandwerk MV

Foto: © HWK



S
13

Die HWK übergab an die Fleesenseeschule digitale Messgeräte im Rahmen der Kooperation.



POLITIK

- 16** Bürokratieentlastungsgesetz IV liegt als Entwurf vor
- 18** Orthopädietechniker fordern Reform
- 19** Bürokratieabbau
- 20** Ehrenamt leicht gemacht
Interview mit Berthold Schröder



BETRIEB

- 22** Beruf und Pflege: »Wir müssen reden!«
- 26** Pflege-Guides: Vertraute Helfer im Betrieb
- 28** Heizungstausch: Das gibt der Staat dazu
- 29** Neues Recht für Personengesellschaften
- 30** Unfallverursacher muss alle Werkstattkosten tragen
- 32** Zimmerer nicht mehr die Nummer 1
- 34** Smarte Zwei-In-Eins-Lösung
- 36** Leserumfrage

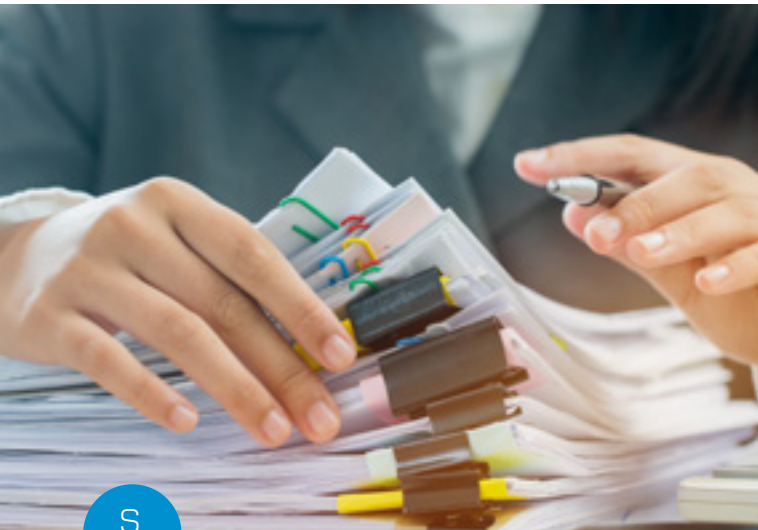


Foto: © iStock.com/smo-baw1

S
16

Mit dem Bürokratieentlastungsgesetz IV soll eine Entlastung von 682 Millionen Euro pro Jahr einhergehen.



TECHNIK & DIGITALES

38 KI - So profitieren Handwerker im Betriebsalltag



GALERIE

42 Saudade: Sehnsucht nach Lissabon

44 Tapeten, die Geschichte erzählen



KAMMERREPORT

48 Rechtsberatung

49 Sprechtag in der HWK

50 Wir gratulieren

51 Amtliche Bekanntmachung

52 Betriebsbörse

56 Bildungsangebote

58 Impressum



SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Ihr PLUS auf dem Arbeitsmarkt.

Unsere betriebliche Krankenversicherung für Mitarbeitende.

Eine betriebliche Krankenversicherung von SIGNAL IDUNA kann für Ihr Unternehmen einen großen Unterschied machen. Investieren Sie in die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden mit Vorteilen für beide Seiten. Überzeugen Sie sich von unseren Leistungen.

signal-iduna.de/bkv+



57

Die Präsidenten der HWKen aus MV stellen die Forderungen des Handwerks vor.

Bauverband MV gewinnt Hermann-Schmidt-Preis

BRANCHE DES LANDES BESETZT ERFOLGREICH DAS ZUKUNFTSTHEMA ‚NACHHALTIGES BAUEN‘ UND BRINGT DIESES AKTIV IN DIE FACHLICHE BILDUNG EIN.



Hauptgeschäftsführer Dr. Jörn - Christoph Jansen (Mitte) und Abteilungsleiterin Petra Höftmann vom Bauverband nahmen die Auszeichnung im feierlichen Rahmen entgegen.

»Kompetenzen für die Bauwende – Sensibilisierung der Bauwirtschaft im Nordosten für das ökologische Bauen« heißt das Siegerprojekt, mit dem die Projektpartner der Europäischen Bildungsstätte für Lehm- und Ziegelbau Wangelin gGmbH, der abc Bau M-V GmbH und des Bauverbandes Mecklenburg-Vorpommern e. V. den »Hermann-Schmidt-Preis 2023« gewonnen haben. Als exzellenter Abschluss wurde das Projekt im Februar dieses Jahres für seine innovativen Ansätze in der Berufsbildungspraxis vor mehr als 150 geladenen Gästen aus Berufsbildungspolitik, Wissenschaft und Praxis auf der Bildungskonferenz des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn ausgezeichnet.

An der Preisverleihung nahm u. a. der Hauptgeschäftsführer des Bauverbandes Mecklenburg-Vorpommern e. V., Dr. Jörn-Christoph Jansen, teil und erklärte: »Das Projekt wendet sich an die Bauwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern. Niedrigschwellige Einstiegsangebote, wie zum Beispiel Betriebsausflüge oder Informationstage, sollen kleine und mittlere Unternehmen

für den Ökobau und seine Chancen für Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft begeistern. Der Bauverband M-V engagiert sich deshalb in der ‚Allianz für nachhaltiges Bauen‘ und hat 2023 seinen Bautag unter das Motto ‚Ökologisches und nachhaltiges Bauen - unser Beitrag für künftige Generationen‘ gestellt.« Stroh, Holz und Lehm seien in Mecklenburg-Vorpommern reichlich vorhanden und könnten Zement oder Beton häufig ohne Qualitätsverlust ersetzen. Parallel wurden nach den Worten von Hauptgeschäftsführer Jansen Bauunternehmen befragt. Dabei entstand ein Reifegradmodell für Firmen auf dem Weg in die Nachhaltigkeit.

Die Jury lobt die Verbindung einer breiten thematischen Herangehensweise an die Energiewende im Bausektor mit konkreten Bildungsinhalten. Sie würdigt besonders, dass der Ökobau über den Lehm- und Ziegelbau exemplarisch in der überbetrieblichen Ausbildung im Bauhauptberuf in Mecklenburg-Vorpommern verankert wurde.

bauverband-mv.de
bibb.de

Zeit zu machen: Handwerk gegen Stillstand

DIE PRÄSIDENTEN DER HANDWERKSKAMMERN AUS MV AXEL HOCHSCHILD (HWK OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN) UND UWE LANGE (HWK SCHWERIN) FORDERN LANDES- UND BUNDESPOLITIK ZUM HANDELN AUF.

Die Belastungen sind für das Handwerk zu Jahresbeginn weiter gestiegen. Vor allem viele kleine und mittlere Handwerksbetriebe stehen unter massivem Druck. Steigende Rohstoff- und Energiepreise, zu hohe Lohnnebenkosten, ausufernde Bürokratie sowie oft hektische und planlos erscheinende Maßnahmen der Bundespolitik haben zur Folge, dass Unternehmen verunsichert und frustriert sind.

»Die Politik muss endlich umsteuern und ins Handeln kommen. Anpacken statt Ankündigen muss die Devise werden. Unsere Handwerksbetriebe, die ihre Standorte nicht ins Ausland verlagern können, brauchen wieder Luft zum Atmen und Vertrauen in ihre Zukunft. Unser mächtiger Wirtschaftsbereich muss endlich den Stellenwert bekommen, der uns aufgrund unserer Leistungen zusteht«, so die Präsidenten Uwe Lange von der HWK Schwerin und Axel Hochschild von der HWK Ostmecklenburg-Vorpommern.

Die Handwerkskammern unterstützen daher eine bundesweite Protestaktion des Handwerks, die sich mit Postkarten direkt an die Bundesregierung wendet. Mit diesen Karten wird die Regierung dazu aufgefordert: Belastungen bei Steuern und Abgaben zu senken, Bürokratie abzubauen, bezahlbare Energie sicher zu stellen, Selbständigkeit wertzuschätzen sowie Planbarkeit und Verlässlichkeit zu schaffen.

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern ist aufgefordert, die Zeit des Bundesratsvorsitzes zu nutzen, um hier im Schulterschluss mit anderen Ländern starken Einfluss auf den Bund zu nehmen, so die Präsidenten. Die Handwerkskammern des Landes sind in ständigen Gesprächen mit Landes- und Bundespolitikern, setzen sich mit Positionspapieren und über die Medien für die Entlastung der Mitgliedsbetriebe ein. Dazu gehört z.B. die Absenkung der Sozialabgaben, die längst die 40-Prozentmarke überschritten haben,

Entlastungen bei der Unternehmensbesteuerung, keine Maut für Handwerksbetriebe. Ebenso wenden sich die Handwerkskammern vehement im Land gegen eine Tourismusabgabe, die wie eine zweite Gewerbesteuer wirkt. Um eine bezahlbare Energieversorgung sicherzustellen, sei Technologieoffenheit gefordert. Bürokratie müsse abgebaut, die Digitalisierung im Land vorangebracht werden.

Präsident Axel Hochschild forderte die Landesregierung auf, den Worten von einem »Jahr des Praktikums 2024« im Rahmen der Fachkräftestrategie in MV auch Taten folgen zu lassen. So werde noch immer die Einführung einer Praktikumsprämie – wie diese das Land Sachsen-Anhalt zahlt – in MV »geprüft«. Dies seien wertvolle Zeit und Ressourcen, die bei der Fachkräftesicherung verschenkt würden. Nach bisherigen Prognosen fehlen 2030 insgesamt 59.400 Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern.



Präsident Axel Hochschild (l.) und Präsident Uwe Lange forderten die Entlastung der Handwerksbetriebe sowie Planungssicherheit und Transparenz für die Unternehmen durch die Politik.

Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern



Foto: © Block/gets

2030 FEHLEN INSGESAMT 59.400 ARBEITSKRÄFTE

In der Fachkräftestrategie berücksichtigt ist u.a. die Studie »Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern« des Unternehmens Prognos. Eine Erkenntnis ist, dass im Jahr 2030 voraussichtlich neun Prozent der Arbeitskräftenachfrage in MV nicht durch das Arbeitskräfteangebot abgedeckt wird. »Das heißt: uns fehlen 2030 insgesamt 59.400 Arbeitskräfte - und davon sind 51.000 Personen Fachkräfte. Wenn wir jetzt nicht gegensteuern, dann wird die Fachkräftelücke dauerhaft sein. Wir brauchen viel mehr Zuwanderung von außen mit entsprechenden Qualifikationen«, sagte Meyer.

DIE VIER SÄULEN DER FACHKRÄFTESTRATEGIE

»Die Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern ist als Prozess zu sehen, der sich über die nächsten Jahre erstrecken wird und sich auf vier inhaltliche Säulen stützt«, hob Minister Meyer hervor.

1. FACHKRÄFTE AUSBILDEN UND QUALIFIZIEREN

Im Mittelpunkt stehen hier insbesondere die Stärkung der beruflichen Orientierung, der ökonomischen Bildung, der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung. Berufsorientierung, Bildung und Qualifizierung sind die Elemente eines kontinuierlichen Prozesses zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses.

2. ERWERBSPOTENZIALE SICHERN UND AUSSCHÖPFEN

Es ist erforderlich, möglichst alle relevanten bereits im Land vorhandenen Erwerbspersonenpotenziale in MV systematisch zu erschließen. Es bestehen durchaus noch begrenzt vorhandene Fachkräftepotenziale in MV – insbesondere im Bereich der Langzeitarbeitslosen, Teilzeitbeschäftigten, Frauen, Menschen mit Behinderungen und Migrantinnen und Migranten.

3. FACHKRÄFTE AUS DEM IN- UND AUSLAND GEWINNEN

MV verzeichnet zwar Wanderungsgewinne durch Zuzüge, allerdings wird dies aufgrund der demografischen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und der Erwerbspersonen nicht ausreichen. Es ist notwendig, ergänzend gezielt Fachkräfte von außerhalb mit dringend benötigten Kompetenzprofilen für MV zu gewinnen.

4. ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN

Attraktive Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie für Bewerber interessante Lohn- und Gehaltsofferten sind Voraussetzungen für das Halten und Gewinnen von Fachkräften aus dem In- und Ausland. Dies liegt vor allem im Verantwortungsbereich der Sozialpartner.

regierung-mv.de

Wirtschafts- und Arbeitsminister Reinhard Meyer stellte während der Landespressekonferenz die Grundzüge einer Fachkräftestrategie für Mecklenburg-Vorpommern vor. »Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Mecklenburg-Vorpommern hängt in entscheidendem Maße auch davon ab, den Fachkräftebedarf der Unternehmen im Land zu sichern und bedarfsadäquat zu erweitern. Der Wohlstand, die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme und daran anknüpfend der soziale Zusammenhalt sind als wesentliche Elemente der sozialen Marktwirtschaft eng an die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft gekoppelt. Deshalb haben wir uns gemeinsam mit der Wirtschaft, den Kammern, den Gewerkschaften und vielen weiteren Akteuren intensiv zusammengesetzt und gemeinsam Inhalte einer Fachkräftestrategie diskutiert. Klar ist aber auch: Es gibt nicht den einen Königsweg, sondern viele einzelne Stellschrauben. Und daran müssen alle mitarbeiten«, sagte der Wirtschaftsminister.

Ausgehend von der Fachkräftestrategie und den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen sollen nun die prioritären Maßnahmen zur Umsetzung im Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern besprochen werden.

HERKUNFTSKENNZEICHNUNG LOSER WARE



Seit dem 1. Februar 2024 muss auch in den Theken des Fleischerhandwerks die Herkunft von frischem, gekühltem und gefrorenem Schweine-, Schaf-, Ziegen- und Geflügelfleisch angegeben werden. Der Deutsche Fleischer-Verband e. V. hat ein Merkblatt erstellt, das die wesentlichen Anforderungen an die Kennzeichnung im Fleischerhandwerk zusammenfasst und praktische Hinweise zur Umsetzung enthält fleischerhandwerk.de/recht-1/kennzeichnung/herkunftskennzeichnung.html
bmel.de

LIEFERANTENTAG AM 11. MÄRZ IN ROSTOCK



Auch in den Vorjahren stellten viele Handwerksbetriebe zum Lieferantentag ihre Dienstleistungen und Produkte vor.

industrielle Dienstleister, Großhandel, Logistik Firmen, Wirtschaftsverbände sowie Elektro und Energie. 71 Prozent der Aussteller kommen aus MV, weitere Firmen aus 10 anderen Bundesländern. Den letzten Lieferantentag besuchten rund 800 Fachbesucher, die aus MV, den umliegenden Bundesländern, Dänemark und Polen kamen. Ein Vortragsprogramm zu aktuellen Themen von Einkauf und Logistik ergänzt die Präsentation der Firmen.

lieferantentag-mv.de

Der 19. Lieferantentag findet am **11. April** in der **Rostocker HanseMesse** statt. Hier werden Vertrieb und Einkauf zusammengebracht. Die Zielgruppe sind Firmen aus Handwerk, Industrie, Großhandel und Dienstleistungen. Träger ist die Regionalgruppe des Bundesverbandes für Material-

wirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME). Die Aussteller präsentieren an diesem Tag von 10.00 Uhr bis 17.00 Uhr Ihre Produkte und Dienstleistungen. Die Aussteller können nach Branchen wie folgt zugeordnet werden: Verarbeitendes Gewerbe, Maschinen- und Metallbau, In-

👉 Bei weiteren Fragen können Sie sich ebenfalls an die Handwerkskammer, Abt. Wirtschaftsförderung, wenden (Ansprechpartner ist Jan Schallwig, Technischer Berater: T 0381-4549165, E-Mail: schallwig.jan@hwk-omv.de).

3300 Besucher nutzten Angebote der Fachschulung im E-Handwerk

LANDESINNUNGSMEISTER OLAF VON MÜLLER BEGRÜSSTE IN ROSTOCK INNUNGSBETRIEBE UND DEREN MITARBEITER, POTENZIELLE LEHRSTELLENBEWERBER SOWIE GÄSTE AUS POLITIK UND WIRTSCHAFT.

Zum Jahresauftakt lud der Landesinnungsverband der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke MV mit Landesinnungsmeister Olaf von Müller und Geschäftsführer Kay Wittig traditionell zur Fachschulung für Gebäudetechnik in die Rostocker StadtHalle. Aufgrund des Voranschreitens bei der Energiewende und dem Rückgang beim Neubau konzentrieren sich viele Elektrohandwerksbetriebe zugleich auf die energetische Sanierung im Bestand, die Installation von Photovoltaik, Speichertechnologie, Elektromobilität oder die Verbesserung der Energieeffizienz.

Während es für die Bereiche Photovoltaik und Speichertechnologie eine hohe Kundennachfrage gibt, sei bei der E-Mobilität eher eine Marktsättigung zu beobachten.



Foto: © HWK

Immer mehr wird erneuerbar und energieeffizient, so der Landesinnungsverband. Immer mehr wird elektrisch, selbst die Wärme. Wärmepumpenhersteller und Schulungen zur Wärmepumpentechnologie sind ein fester Bestandteil des Elektrohandwerks geworden und waren deshalb auch bei der Fachschulung für Gebäudetechnik sehr gefragt. Diese Angebote und Leistungen erfolgen gewerkeübergreifend in Kooperation mit dem Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik MV. In Mecklenburg-Vorpommern ist die Zusammenarbeit zwischen den gebäudetechnischen Gewerken bereits seit einigen Jahren gelebte Realität, mit dem SHK-Handwerk und dem Schornsteinfegerhandwerk in dem gemeinsamen Verband der gebäudetechnischen Handwerke Mecklenburg-Vorpommern und mit dem Dachdeckerhandwerk in Form einer Kooperation zum Ausbau der Photovoltaik.

Das Grundkonzept der Fachschulung der Gebäudetechnik hat sich bewährt und ist seit mittlerweile 34 Jahren unverändert geblieben, auch wenn sich die Inhalte und Partner in den vergangenen Jahren immer rasanter verändert haben und vielfältiger geworden sind, wie die gesamte Branche. In diesem Jahr stand überdies das Thema »Künstliche Intelligenz« auf dem Programm.





ZVEH-Präsident Stefan Ehinger, Landesinnungsmeister Olaf von Müller, HWK-Präsident Axel Hochschild und Geschäftsführer Kay Wittig vom Landesinnungsverband (v. l.)

MIT DER EHRENADEL DES LIV AUSGEZEICHNET

Im Rahmen der Mitgliederversammlung des Landesinnungsverbandes der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke MV in Rostock wurden engagierte Ehrenamtsträger ausgezeichnet. Die Ehrennadel des Landesinnungsverbandes in Silber erhielten die Handwerksunternehmer Kurt Benke (Innung Mecklenburg-Strelitz/ Neubrandenburg) und Rainer Piontek (Innung Mecklenburg-Strelitz/ Neubrandenburg). Einen Schwerpunkt ihres hohen ehrenamtlichen Engagements sehen beide Unternehmer vor allem in der Qualitätssicherung der fachlichen Bildung – wie beispielsweise durch eine aktive Mitarbeit in den Gesellen- und Prüfungsausschüssen.

RANGLISTE DER AUSBILDUNGSBERUFE



Foto: © Stock/Deimane Doreson

Im Beruf »Kaufrau für Büromanagement« haben Frauen in der dualen Berufsausbildung die meisten neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen. Mit 16.644 (2022: 16.116) neuen Verträgen rückt dieser Beruf nach zwei Jahren auf Platz 2 wieder an die Spitze der »Rangliste 2023 der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse – Frauen«. Bei den Männern liegt der »Kraftfahrzeugmechatiker« weiterhin unangefochten an der Spitze. 21.939 (2022: 20.295) junge Männer haben 2023 einen Ausbildungsvertrag in diesem Beruf neu abgeschlossen. Der Frauenanteil unter den »Kraftfahrzeugmechatiker/-innen« liegt bei 6,6 Prozent, dennoch stieg der Beruf in der geschlechterübergreifenden Rangliste der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen jetzt auf Platz 1.

bibb.de

In den meisten Elektrohandwerksbetrieben sind Prozesse bereits digitalisiert. Prof. Dr.-Ing. Kurt Sandkuhl, Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik an der Uni Rostock, berichtete im Rahmen der öffentlichen Mitgliederversammlung von aktuellen Projekten seines Lehrstuhls im Handwerk in der Region Rostock, bei denen Prozesse automatisiert oder Abläufe bei der Assistenz effizienter gestaltet wurden. Er warb eindringlich für eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Universität und Handwerk. Von der digitalen Rechnungslegung, der Zeiterfassung oder der Materialverwaltung bis hin zu Chatbots – all' das sind gängige KI-gestützte Systeme.

»Informiert bleiben und vorbereitet sein – dies ist immens wichtig für unsere Betriebe.«

*Olaf von Müller,
Landesinnungsmeister*

Landesinnungsmeister Olaf von Müller zog nach der dreitägigen Veranstaltung ein positives Fazit: »Ich freue mich sehr, dass auch das zukunftsweisende Thema Künstliche Intelligenz bei der Fachschulung für Gebäudetechnik vertreten war. Das Elektrohandwerk ist schließlich ein Zukunftshandwerk. Die Fachschulung für Gebäudetechnik ist immer auch ein Blick in zukünftige Entwicklungen, sei es in der Betriebsstätte oder auf der Baustelle. Informiert bleiben und vorbereitet sein – dies ist immens wichtig für unsere Betriebe. Die Fachschulung für Gebäudetechnik bildet das alles passgenau jedes Jahr aufs Neue ab.« 3.300 Fachbesucher zeigten eindrucksvoll das Interesse an fachlichen Weiterbildungen.

eh-mv.de

FÜR EINEN STÄRKEREN ZUSAMMENHALT IN DER GESELLSCHAFT



Der Zentrale Besprechungskreis Kirche-Handwerk tagte zum traditionellen Jahresauftakt im Januar in Dresden. Schwerpunkt des Austausches war die Frage: Was können Handwerk und Kirche tun, um gesellschaftlicher Polarisierung entgegenzuwirken?

In seiner Begrüßung betonte der Gastgeber der Veranstaltung, Jörg Dittrich, Präsident

der Handwerkskammer Dresden und Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), dass das Handwerk seit jeher ein werteorientierter Wirtschaftsbereich ist, der aufgrund seiner unmittelbaren Nähe zum Menschen eine besondere gesellschaftliche Verantwortung trage – genau wie die Kirchen. Handwerk sei nicht nur eine

Wirtschaftsgruppe, sondern auch eine große Gesellschaftsgruppe. »Statt kurzfristiger Gewinnorientierung in Quartalen denken die Betriebsinhaber in Generationen und wollen, dass der Betrieb in der nächsten Generation weitergeführt wird«, so Dittrich. Von der Fachkräftesicherung bis zum Klimaschutz gebe es viele gemeinsame Themen und Herausforderungen in der sich wandelnden Gesellschaft, so die Teilnehmer, zu denen Tischlermeister Jens Meinert aus Rostock, Vollversammlungsmitglied der HWK Ostmecklenburg-Vorpommern gehört. Tobias Bilz, Landesbischof der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, betonte, dass neben dem Spracherwerb die Möglichkeit eine Arbeit aufzunehmen eine wesentliche Säule der Integration bildet. »Wir brauchen Zuwanderung und wir brauchen Fachkräfte in nahezu allen Bereichen der Gesellschaft.« Auch jenseits dieser aus einem gemeinsamen Verständnis der gesellschaftlichen Verantwortung resultierenden Kooperation arbeiten Handwerk und Kirche eng zusammen: Denn schließlich sind es Handwerkerinnen und Handwerker, die Kirchen sanieren, Altarbilder restaurieren und Grabsteine herstellen. Das Handwerk leistet einen wichtigen Beitrag von der Denkmalpflege bis zur Bestattungs- und Trauerkultur. **zdh.de**

UNTERNEHMER DES JAHRES 2024

**Wer wird »Unternehmerin und Unternehmer des Jahres 2024«?
Die Bewerbungsphase läuft noch bis zum 31. März.**

Gesucht werden Unternehmen, unabhängig von ihrer Unternehmensgröße und vom Wirtschaftsbereich, die herausragende und beispielgebende Leistungen erbracht haben. Vergeben wird der Preis in den Kategorien: Unternehmerpersönlichkeit, Unternehmensentwicklung, Fachkräftesicherung und Integration sowie Nachhaltigkeit. Die Unterlagen sind in schriftlicher Form einzureichen, eine Übersendung per Post, per Fax, per E-Mail oder der Versand nach digitaler Bearbeitung des Teilnahmebogens unter www.unternehmerpreis-mv.de sind möglich.

OSTSEEMESSE IN ROSTOCK



Vom **28.2. bis 3.3.** öffnet die OstseeMesse als größte Einkaufs- und Erlebnismesse in Mecklenburg-Vorpommern in der HanseMesse in Rostock wieder ihre Pforten. Zu den Ausstellern gehören auch in diesem Jahr viele Handwerksbetriebe unterschiedlicher

Branchen. Neben dem Tag der offenen Tür am Mittwoch erfreuen sich die Besucher jedes Jahr an der 1.000 m² großen Blumenschau. Unter dem Motto »Bonjour Frankreich!« entführt sie die Besucher in diesem Jahr in die farbenfrohe Welt Frankreichs. **inrostock.de**

HANDWERKSKAMMER ÜBERGAB DIGITALE MESSGERÄTE AN FLEESEENSEESCHULE



werden können. Schulleiterin Heike Cordes und Lehrer Michael Meyer, verantwortlich für die Berufsorientierung dankten für die digitalen Arbeitsgeräte zur Demonstration und für Schülerversuche im Unterricht. Während der Veranstaltung stellte HWK-Bereichsleiterin Peggy Eitel weitere geplante Aktionen wie den »Tag der Zukunft« am 5./ 6. März im Handwerkerbildungszentrum in Rostock und am 7. Mai im Handwerkerbildungszentrum in Neustrelitz mit vielen Mitmachaktionen für Schüler vor.

Bürgermeister René Putzar betonte bei dem Besuch in der Schule die Bedeutung des Handwerks in und um Malchow. »Wir brauchen das Handwerk, um alles am Laufen zu halten. Deshalb ist es wichtig, im Rahmen der Berufsorientierung, den Schülerinnen und Schülern die beruflichen Chancen im Handwerk praxisnah und im wahrsten Sinne ´zum Begreifen` vorzustellen. So kann ebenfalls dem überproportionalen Trend zum Studium entgegengewirkt – bzw. zum Gleichgewicht von beruflicher und akademischer Bildung beigetragen werden«, würdigte der Bürgermeister die Aktion. Kreishandwerksmeister Jens Cordes nahm für die Kreishandwerkerschaft an der Veranstaltung teil.

2014 wurde die Fleesenseeschule Malchow im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte erstmals mit dem »Berufswahl-siegel« als Schule mit vorbildlicher beruflicher Orientierung ausgezeichnet.

fleesenseeschule.com



Die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern (HWK) und die Kreishandwerkerschaft Mecklenburgische Seenplatte verstärken ihre Schulkooperation mit der Fleesenseeschule in Malchow, denn Berufsorientierung und ein starker Praxisbezug unterstützen die Berufswahlentscheidung und eröffnen Jugendlichen neue Perspektiven, die auch in eine handwerkliche Ausbildung münden können.

An die Schulleiterin der Fleesenseeschule Heike Cordes übergab HWK-Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf kürzlich digitale Messgeräte, die im Physik, Chemie- und Biologieunterricht eingesetzt

ARBEITSBESCHEINIGUNGEN ERST NACH AUFFORDERUNG EINREICHEN



Seit Anfang 2023 müssen Arbeitgeber grundsätzlich die Bescheinigungen für Personen, deren

Beschäftigungsverhältnis endet, elektronisch bei der Agentur für Arbeit einreichen. Dies erfolgt effizient und sicher über das BEA (Bescheinigungen elektronisch an-

nehmen) -Verfahren. Arbeitgeber werden von den ehemaligen Beschäftigten oder der Agentur für Arbeit zur Abgabe der Bescheinigung aufgefordert. Für Stephan Bünning, den amtierenden Leiter der Arbeitsagentur in Neubrandenburg, ist es nicht sinnvoll, wenn Betriebe Arbeits- oder Nebeneinkommensbescheinigungen vor dem tatsächlichen Beschäftigungsende ihrer Mitarbeiter ausstellen und elektronisch

übermitteln. Er betont: »dass vorzeitige Einreichungen zu unnötigem Aufwand sowohl in den Unternehmen als auch in der Arbeitsagentur führen, da für uns alle Informationen bis zum letzten Tag der Beschäftigung benötigt werden.«

Weitere Informationen zu BEA: arbeitsagentur.de/BEA

HOLGER LUKS ZUM LANDESINNUNGSMEISTER DER DACHDECKER GEWÄHLT



Dachdeckermeister Holger Luks wurde während der Mitgliederversammlung in Stralsund von den Delegierten der sechs Innungen einstimmig zum neuen Landesinnungsmeister des Landesinnungsverbandes des Dachdeckerhandwerks Mecklenburg-Vorpommern gewählt.

Holger Luks – der seit vielen Jahren bereits im Vorstand des Landesinnungsverbandes engagiert ist – übernimmt das Amt von Rainer Carls, der dem Vorstand erhalten bleibt. »Gemeinsam mit der Geschäftsführung werden wir die Interessen unseres Handwerks vertreten und unsere Forderung an Politik, Kammern und Verbände weitertragen. Ich bin mir sicher, dass wir unserem Gewerk wieder mehr Gehör in der regiona-

len Politik verschaffen werden«, sagte Holger Luks. Rainer Müller und Rainer Carls stehen als stellv. Landesinnungsmeister Holger Luks zur Seite. Den stellvertretenden Obermeister der Innung Schwerin, Michael Strupp, wählten die Innungsmitglieder neu in den Vorstand. Rainer Müller, Obermeister der Innung Güstrow, Thomas Müller, Obermeister der Innung Neubrandenburg und Thomas Heick, Obermeister der Innung Vorpommern-Ost wurden in ihren Vorstandsämtern bestätigt. Als Landeslehrlingswartin betreut Ulrike Schätzchen weiterhin im Vorstand den Bereich der Berufsausbildung. Derzeit gehören 118 Innungsmitglieder dem Landesverband an. dachdecker-mv.de

ANTRAGSTELLUNG FÜR ENERGIEFÖRDERPROGRAMME WIEDER MÖGLICH



Foto: © iStock/stephany

- Energieberatung für Nichtwohngebäude, Anlagen und Systeme (EBN)
- Energieberatung für Wohngebäude (EBW)
- Bundesförderung für effiziente Wärmenetze (BEW)
- Aufbauprogramm Wärmepumpe (BAW)*
- Förderung von E-Lastenrädern (E-Lastenfahrzeug-Richtlinie)
- »Bürgerenergiegesellschaften« bei Windenergie an Land

Bei der Förderrichtlinie »Bundesförderung Aufbauprogramm Wärmepumpe« handelt es sich ausschließlich um die Weiterqualifizierung von Mitarbeitern zum Thema »Heizungswärmepumpen.

Anträge für die Bundesförderung für Energie- und Ressourceneffizienz in der Wirtschaft (EEW) können mit dem Inkrafttreten der novellierten Richtlinien, voraussichtlich ab dem 15. Februar 2024, wieder gestellt werden.

bafa.de

Im Zuge der Einigung im Haushaltsausschuss des Bundestags ist die Antragstellung und die Bewilligung unter den Vorgaben der vorläufigen Haushaltsführung (beziehungsweise unter Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel) für folgende Programme ab sofort wieder möglich:



Weitere Informationen finden Sie hier:





„Sie lässt mich
einfach gut
aussehen.“

Mewa. Berufskleidung im Rundum-Service.

Jetzt mehr unter mewa.de/rundum-service



Bürokratieentlastungsgesetz IV liegt als Entwurf vor

DAS JUSTIZMINISTERIUM HAT DEN REFERENTENENTWURF FÜR DAS VIERTE GESETZ ZUR ENTLASTUNG DER BÜRGER, DER WIRTSCHAFT SOWIE DER VERWALTUNG VON BÜROKRATIE VERÖFFENTLICHT. DAS HANDWERK IST ENTtäUSCHT.

Text: Lars Otten_

Das lange vom Handwerk geforderte vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG, Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie) nimmt Formen an. Das Bundesjustizministerium hat jetzt den Referentenentwurf für das BEG IV vorgelegt. Laut Ministerium liegt das Entlastungsvolumen bei etwa 682 Millionen Euro jährlich. Der Gesetzentwurf ist Teil des von der Bundesregierung auf ihrer Kabinettsklausur in Meseberg beschlossenen Entbürokratisierungspakets.

»Wir entlasten unsere Unternehmen spürbar von Bürokratie. Denn sie brauchen Abhilfe vom Bürokratie-Burn-out, das sie seit Jahren plagt. Genau daran setzt unser Meseberger Entbürokratisierungspaket an. Damit entlasten wir unsere Unternehmen um mehr als drei Milliarden Euro pro Jahr. Das BEG IV ist Teil dieses Pakets, mit dem wir vor allem gegen die Zettelwirtschaft vorgehen«, sagt Justizminister Marco Buschmann (FDP). Er kündigt an, dass der Bürokratieabbau mit dem BEG IV nicht abgeschlossen sei: »Wir werden weiter mit Hochdruck daran arbeiten, Bürgern und Unternehmen das Leben in Deutschland leichter und unbürokratischer zu gestalten.«

STELLSCHRAUBEN NEU JUSTIEREN

Der Koordinator für bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau, Benjamin Strasser, ergänzt: »Der Abbau von Bürokratie verlangt, viele Stellschrauben neu zu justieren. Jedes Ressort der Bundesregierung, aber auch die Länder und Kommunen sind hier gefordert.« Bürokratieabbau brauche nicht nur vielfältige Lösungen, sondern auch einen Mentalitätswechsel, besonders auf der Vollzugsebene. Mit dem Gesetzentwurf greife die Regierung einen Teil der Vorschläge aus der im vergangenen Jahr durchgeführten Verbändebefragung auf.

Das Handwerk reagiert enttäuscht auf die Veröffentlichung des Gesetzentwurfs. Er bleibe weit hinter den Erwartungen zurück. »In dieser Form leistet er leider keine ausreichende Abhilfe. Das Bürokratieentlastungsgesetz IV kommt viel zu spät und wird trotz des rechnerischen Entlastungsvolumens im Betrieb vor Ort nicht ankommen«, erklärt Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks.

»DER FRUST IM HANDWERK IST GROSS«

Es sei nicht nachzuvollziehen, dass viele Vorschläge, die das Statistische Bundesamt im Rahmen der Verbändeabfrage als leicht umsetzbar eingestuft habe, im Entwurf fehlen. »Längst ist die Bürokratiebelastung, die Belastung durch Dokumentationen und Nachweise, keine lästige Nebensache im Alltag, sondern ein struktureller Zukunftsfaktor im Handwerk.« Für viele Handwerker sei die immer größer werdende Belastung der Hauptgrund, sich nicht selbstständig zu machen oder den langjährigen Betrieb aufzugeben.

»Das Vertrauen in die Gestaltungsfähigkeit der Politik schwindet.«

Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks



Foto: © ZDH / Schuering

»Entlastung ist für Handwerksbetriebe dringend notwendig. Der Frust bei den Betrieben ist groß und das Vertrauen in die Gestaltungsfähigkeit der Politik schwindet. Das müssen Politik und Verwaltung endlich verinnerlichen und die Entschlackung der Überregulierung ernsthaft vorantreiben«, fordert Schwannecke. »Wenn von Bürokratie-Burn-out gesprochen, zugleich aber kein wirksames Gegenmittel zur Verfügung gestellt wird, zeigt das einmal mehr, dass es kein Erkenntnis-, sondern ein ernstzunehmendes Umsetzungsproblem gibt.«

DIESE MASSNAHMEN SIND IM GESETZENTWURF ENTHALTEN

Aufbewahrungsfristen werden verkürzt

Die handels- und steuerrechtlichen Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege wie Rechnungskopien, Kontoauszüge und Lohn- und Gehaltslisten sollen von zehn auf acht Jahre verkürzt werden. Die Unternehmen können die Belege daher früher als bisher entsorgen und sparen dadurch erhebliche Aufbewahrungskosten.

Hotelmeldepflicht wird abgeschafft

Die Hotelmeldepflicht für deutsche Staatsangehörige soll abgeschafft werden.

Schriftformerfordernisse werden reduziert

- Im Bürgerlichen Gesetzbuch sollen Schriftformerfordernisse (wie unterschriebener Brief) zur Textform (etwa E-Mail) herabgestuft oder ganz abgeschafft werden, soweit dies angemessen und sachgerecht ist.
- Zivilrecht, unter anderem das Vereinsrecht, soll geändert werden: Mitglieder müssen künftig nicht mehr schriftlich einem Beschluss zustimmen, der ohne Mitgliederversammlung gefasst wurde, sondern können ihre Zustimmung auch in Textform (etwa per E-Mail) erklären.

- Im Wirtschaftsrecht sollen ebenfalls Erleichterungen kommen: Im GmbH-Recht soll etwa klargestellt werden, dass im Falle der Beschlussfassung der Gesellschafter außerhalb einer Versammlung eine Abgabe der Stimme in Textform genügt, wenn sämtliche Gesellschafter einverstanden sind. Zudem sollen Schriftformerfordernisse im Schuldverschreibungsgesetz sowie im Depotgesetz aufgehoben werden.

Öffentliche Versteigerungen auch online möglich

Die Möglichkeiten, öffentliche Versteigerungen durchzuführen, sollen erweitert werden. Künftig sollen sie wahlweise auch online per Live-Stream oder in hybrider Form (vor Ort und online) stattfinden können. Reisepässe bei der Flugabfertigung sollen künftig digital ausgelesen werden.

Die Äußerungsfrist bei Öffentlichkeitsbeteiligungen

Zulassungsverfahren mit Umweltverträglichkeitsprüfung, in denen aufgrund von Änderungen des Vorhabens eine erneute Beteiligung der Öffentlichkeit erforderlich ist, soll verkürzt werden können.

ORTHOPÄDIETECHNIKER FORDERN REFORM



Zu den Hilfsmitteln gehören stützende und stabilisierende Orthesen.

Foto: © andrapopov/123RF.com

Deutschland befinde sich in einem Vertragsalptraum für die Hilfsmittelversorgung von Patienten. Laut Bundesinnungsverband für Orthopädie-Technik (BIV-OT) verwaltet der Verband allein im Hilfsmittelbereich etwa 380.000 Verträge. Die aktuelle Gesetzeslage erlaube es den rund 4.500 orthopädietechnischen Betrieben und Sanitätshäusern der Innungen nur so die Patienten zu versorgen.



Einer Umfrage zufolge fehlten mehr als 90 Prozent der orthopädietechnischen Betriebe und Sanitätshäuser qualifizierte Mitarbeiter für die Versorgung der Patienten.

Der BIV-OT verhandelt diese Verträge mit 96 gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV). Sie müssen dann von den Mitgliedsbetrieben gezeichnet, erfüllt und abgerechnet werden. Den Krankenversicherungen obliegt dann die Kontrolle der Verträge. Welche Verträge mit welchen Details zur Hilfsmittelversorgung für den einzelnen Patienten gelten, sei für sie nicht nachvollziehbar.

»Was für eine Verschwendung von Ressourcen an Personal, Zeit und Kosten zulasten der Patienten, die wir uns als Gesellschaft angesichts steigender Versorgungskosten und des Fachkräftemangels nicht länger leisten können«, erklärte Alf Reuter, Präsident des BIV-OT. Der Fachkräftemangel im Bereich Orthopädie-

technik und Sanitätshaus sei sogar größer als im Bereich der Pflege.

Einer Umfrage zufolge fehlten mehr als 90 Prozent der orthopädietechnischen Betriebe und Sanitätshäuser qualifizierte Mitarbeiter für die Versorgung der Patienten. »Unseren Betrieben fehlt in der Hauptsache das Personal, um die wohnortnahe Versorgung der GKV-versicherten Patienten sicherzustellen« so Reuter.

»Sie brauchen Meister, die die Verordnungen der Ärzte verstehen, sich mit den Ärzten unterhalten und die Versorgung verantworten können – ebenso wie Gesellen, die unter ihrer Aufsicht die entsprechenden Hilfsmittel anfertigen oder als Sanitätshausfachverkäufer die bedarfsgerechte Auswahl aus dem Sortiment ebenso wie das Anmessen und Abnehmen beherrschen, statt sich mit einem Wust an Verträgen herumzuschlagen.«

Reuter fordert deswegen eine Reform der Hilfsmittelversorgung in Deutschland. Sie müsse dringend auf den Weg gebracht werden, um »diesen Irrsinn« zu stoppen und endlich wieder die auf Hilfsmittel angewiesenen Millionen Menschen in den Vordergrund zu stellen. 10

BÜROKRATIEABBAU

HÖHERE SCHWELLENWERTE BEI BILANZIERUNG UND RECHNUNGSLEGUNG

Die Bundesregierung hat jetzt beschlossen, dass die monetären Schwellenwerte zur Bestimmung der Unternehmensgrößenklassen im Handelsbilanzrecht um rund 25 Prozent angehoben werden sollen. »Die Anhebung der Schwellenwerte führt zu weniger Papierarbeit und mehr unternehmerischer Freiheit, sich der eigentlichen Arbeit und Wertschöpfung zu widmen«, sagt der Bundesjustizminister Marco Buschmann (FDP).

Davon profitieren sollen besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Laut Buschmann entlastet die Anhebung der Schwellenwerte bei der Bilanzierung und Rechnungslegung 52.000 Unternehmen um rund 650 Millionen Euro Bürokratiekosten jährlich. »Das sind im Durchschnitt also 12.500 Euro pro Unternehmen.« Laut Bundes-

justizministerium werden künftig knapp 11.200 kleine Unternehmen als Kleinstunternehmen eingestuft. Diese Unternehmen würden damit um über 93 Millionen Euro pro Jahr entlastet. Die Schwel-

»Die Anhebung der gesetzlichen Schwellenwerte bei der Bilanzierung und der Rechnungslegung ist ein richtiger Schritt.«

Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks

lenwerte legen die Betriebsgröße im Sinne des Handelsbilanzrechts fest. Dabei gibt es die Abstufungen »Kleinstunternehmen«, »kleines Unternehmen«, »mittelgroßes Unternehmen« und »großes Unternehmen«. Der Umfang der Bilanzierungs- und Berichtspflichten hängt von der Unternehmensgröße ab: Ein kleiner Betrieb hat deutlich weniger Pflichten als ein großes Unternehmen. Durch die Anhebung rutschen viele Unternehmen in eine niedrigere Größenklasse.

»Die Anhebung der gesetzlichen Schwellenwerte bei der Bilanzierung und der Rechnungslegung ist ein richtiger Schritt« erklärt Holger Schwannecke. Handwerksbetriebe, die als GmbH oder GmbH & Co. KG den umfassenden Bilanzierungs- und Berichtspflichten unterliegen, würden hierdurch entlastet, so der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. »Weniger Bürokratie und Kostenbelastung sind die richtige Antwort auf die aktuelle Belastungssituation der Betriebe im Handwerk.« 10

HORNBAACH
Es gibt immer was zu tun.



Alles fürs
Handwerk

WERDE AUCH DU
PROFIKUNDE.

VORTEILE FÜR PROFIS WIE DICH.

- persönliche Ansprechpartner
- Flexible Bezahlung mit Kauf auf Rechnung
- Vorbestellservice und schnelle Profi-Kasse
- große Sortimentsauswahl auf Lager und online

Informiere Dich
beim ProfiTeam
im Markt oder unter
hornbach-profi.de



EHRENAMT LEICHT GEMACHT

Das Handwerk ist auf soziales Engagement angewiesen. Mit der Ehrenamtsakademie Schloss Raesfeld erhalten engagierte Menschen tatkräftige Unterstützung.

Lässt sich Ehrenamt lernen? Berthold Schröder lacht. »Machen ist das eine«, sagt der Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT) und der Handwerkskammer Dortmund (siehe Interview). »Aber die im Ehrenamt Tätigen brauchen auch jemanden an ihrer Seite.« Unterstützen, qualifizieren, begleiten – das sind die drei Aufgaben der Ehrenamtsakademie des NRW-Handwerks, kurz EAH, die das nordrhein-westfälische Handwerk mit Blick auf die Netzwerkbildung bewusst auf Schloss Raesfeld angesiedelt hat. »Wir haben die EAH Ende 2020 als Plattform für Weiterbildung, Netzwerk und Würdigung ehrenamtlichen Engagements, aber auch als Nachwuchsgewinnung für das handwerkliche Ehrenamt, ins Leben gerufen«, definiert Schröder die bislang einzigartige Institution.

Der Kitt der Gesellschaft

Ehrenamtliches Engagement ist der Kitt der Gesellschaft: Rund 40 Prozent aller Menschen ab 14 Jahren sind ehrenamtlich unterwegs. Sie helfen bei Umweltkatastrophen, in Vereinen, bei der Feuerwehr oder im Handwerk: »Das Ehrenamt ist das Rückgrat bei den Prüfungsausschüssen, auch die Strukturen im Handwerk von der Innung bis zu den Vollversammlungen sind vom ehrenamtlichen Engagement getragen«, so der gelernte Zimmerermeister. Fehle der Nachwuchs, stelle das die ganze Struktur des Handwerks in Frage.

Mit Förderung durch das nordrhein-westfälische Wirtschaftsministerium konnte das EAH schon Ende 2021 erste Veranstaltungen anbieten. Das Angebot reicht von Rhetorik-Coachings und sprachsensiblen Prüfen über Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu allgemeinen oder handwerkspolitischen Themen. Der Bedarf wird kontinuierlich überprüft und angepasst.

Ein Ziel hat sich die EAH dabei ganz besonders gesteckt: gezielt Nachwuchswerbung für das Ehrenamt gerade in der Generation Z zu machen. »Viele verurteilen die Generation Z pauschal, aber Menschen sind generell sehr unterschiedlich«, sagt der WHKT-Präsident. »Die Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren, ist ungebrochen, aber sie äußert sich anders als bei vorherigen Generationen und braucht passende Angebote.«

Seit der Gründung haben fast 600 Teilnehmer erfolgreich an den kostenlosen Seminaren teilgenommen, die Zahlen steigen aber an. Schröder: »Ich finde die Zahlen bemerkenswert, denn noch ist die EAH ein zartes Pflänzchen – aber hoffentlich eins, das stark wächst und der ganzen Handwerksorganisation über regionale Grenzen hinaus hilft.«

ehrenamtsakademie-handwerk.de

»Die Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren, ist ungebrochen, aber sie äußert sich anders als bei vorherigen Generationen und braucht passende Angebote.«

Berthold Schröder, Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT) und der Handwerkskammer Dortmund

Das Interview führte: *Stefan Bühren*

Berthold Schröder ist Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT) und der Handwerkskammer Dortmund. Die Gründung der Ehrenamtsakademie Handwerk auf Schloss Raesfeld (EAH) geht auf die Initiative des WHKT zurück, um gezielter Nachwuchs fürs Ehrenamt zu gewinnen.

DHB: Herr Schröder, hat die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement abgenommen?

Schröder: Nein, das sehe ich nicht, da sich die Menschen nach wie vor vielfältig engagieren. Aber die Art, ehrenamtlich zu arbeiten, ändert sich. Früher haben Menschen ein Ehrenamt angetreten und dieses über Jahre, je nach Aufgabe sogar für Jahrzehnte übernommen. Heute will man eher projektorientierteres Engagement zeigen und sich nicht auf eine Dekade festlegen.

»Man bekommt viel mehr zurück«



Foto: © Marcel Kirsch/WWK/Ordnung

DHB: Der Nachwuchs hat Angst vor einer langfristigen Bindung?

Schröder: Die Welt hat sich verändert – und damit die Menschen. Es ist eine andere Balance zwischen der Arbeit und dem Rest des Lebens erforderlich. Das führt automatisch zur Frage, ob die klassischen Instrumente noch ausreichen. Ein Beispiel: Früher wählte man einen Obermeister, der dann das Amt 30 Jahre ausgefüllt hat. Das wird künftig eher die Ausnahme als die Regel sein. Diese Erkenntnis hat übrigens die EAH bestätigt.

DHB: Ist das nicht eine Frage des Charakters?

Schröder: Natürlich ist ein soziales Engagement auch typabhängig, aber die meisten lassen sich von den Fragen leiten, wo kann ich was bewegen und ist das auch für mich persönlich spannend?

DHB: Damit verändert sich aber die Struktur des Ehrenamts ...

Schröder: ... weil man größere Netzwerke braucht, wenn Engagement in Projektzeiträumen umgesetzt wird, richtig. Das kann sehr befruchtend sein, weil häufiger Wechsel auch zu einer Belebung von Strukturen führt.

DHB: Sie werden hinterfragt.

Schröder: Das ist auch richtig so, weil wir so das eine oder andere vorhandene Defizit ausgleichen können.

DHB: Wie kommen Sie an den Nachwuchs heran?

Schröder: Wir brauchen ein Mentorenprogramm, weil niemand morgens aufsteht und sich sagt: »Heute will ich Obermeister werden.« Damit meine ich Menschen, die die junge Generation an die Hand nehmen und ihnen zeigen, was hinter dieser ehrenamtlichen Welt steckt. Ganz wichtig ist, dass das Engagement ganz stark zur Persönlichkeitsbildung beiträgt. Man investiert nicht nur, sondern bekommt wesentlich mehr zurück, was nahezu alle Engagierte im Rückblick sagen.

DHB: Dazu zählt sicherlich auch das Netzwerk.

Schröder: Ohne jede Frage – man erweitert seinen Kreis um ganz viele Personen und Persönlichkeiten, die sonst nie im eigenen Bekanntenkreis aufgetaucht wären. Man erlebt ganz viel im handwerklichen oder auch caritativen Umfeld mit Gänsehaut-Geschichten, die man noch mehr in die Öffentlichkeit – etwa durch den jährlichen Ehrenamtstag – tragen muss.

DHB: Lässt sich Ehrenamt lernen?

Schröder: Lernen muss man es nicht, ab es geht um Ertüchtigung. Nehmen Sie allein die juristische Seite, wo Engagierte möglicherweise Haftungsfragen klären müssen. Auch eine Rede vor einer Versammlung zu halten, ist nicht jedem in die Wiege gelegt worden. Die EAH soll gezielt hier unterstützen, aber auch beitragen, das Netzwerk untereinander zu bilden und zu stärken.

Beruf und Pflege: »Wir müssen reden!«

VIELE BERUFSTÄTIGE BEWÄLTIGEN DEN SPAGAT ZWISCHEN JOB UND PFLEGE. ARBEITGEBER SOLLTEN SICH DARAUF EINSTELLEN, DASS DAS THEMA AUCH AUF SIE ZUKOMMT. PFLEGEFREUNDLICHE BETRIEBE PUNKTEN AUF DEM FACHKRÄFTEMARKT.

Text: *Kirsten Freund*

Wir müssen reden!« So beginnen oft die Gespräche, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ein echtes Problem zu Hause hat: Die Mutter ist im Treppenhaus gestürzt, der Vater hatte einen Schlaganfall oder das Kind muss ins Krankenhaus. Nicht nur, dass jetzt vieles schnell organisiert werden muss und die Nerven blank liegen. Häufig geht es dann – vor allem bei älteren Angehörigen – auch um das Thema Pflege. Rein statistisch pflegt jede zehnte Arbeitnehmerin und jeder dreizehnte Arbeitnehmer in Deutschland kranke Eltern, Schwiegereltern, Partner oder andere nahe Angehörige. Rund 4,3 Millionen Menschen sind momentan pflegebedürftig, etwa 86 Prozent von ihnen werden zu Hause gepflegt – mit steigender Tendenz. Um die häusliche Pflege zu stärken, wurden zum 1. Januar das Pflegegeld und die ambulanten Sachleistungsbeträge um jeweils fünf Prozent erhöht. Betriebe sollten dafür gewappnet sein, dass früher oder später auch einer ihrer Beschäftigten vor der Herausforderung steht, Pflege und Beruf zu vereinbaren, und dann auf offene Ohren, tolerante Chefs und Kollegen sowie flexible Arbeitszeiten angewiesen ist. Oder wie es beim Netzwerk »Beruf und Familie« heißt: »Wichtig ist eine Unternehmenskultur, in der pflegende Beschäftigte kein »Störfaktor« sind.« Denn sonst scheuen sich die Betroffenen, über ihre familiäre Situation zu sprechen.

»Damit sich Betroffene überhaupt trauen, das Thema im Betrieb anzusprechen und nicht ohne Begründung die Arbeitszeit reduzieren oder ganz kündigen oder lange ausfallen, ist es sinnvoll, wenn Betriebe auf den steigenden Bedarf an Vereinbarkeitslösungen im Arbeitsleben vorbereitet sind«, betont Solveig Giesecke, Sprecherin des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA). Vorbereitet sein sollten die Betriebe auch des-

halb, weil der zeitweise Ausfall eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin Folgen für die Abläufe und Produktion hat. Und nicht zuletzt, weil sie mit einer familien- und pflegefreundlichen Unternehmenskultur auf dem Fachkräftemarkt punkten können – auch bei jüngeren Menschen, die selbst noch nicht betroffen sind.

Führungskräfte können sich auf eine solche Situation einstellen. Sie können das Thema Pflege von sich aus in einem persönlichen Gespräch ansprechen und auf diesem Weg erfahren, wer schon betroffen ist oder es demnächst sein könnte, sie können Vertretungspläne ausarbeiten und/oder einen im Team zum betrieblichen »Pflege-Guide« weiterbilden lassen. Hierbei handelt es sich um zwei- bis dreitägige Schulungen, die in vielen Bundesländern kostenfrei oder gegen eine geringe Gebühr beispielsweise von Krankenkassen angeboten werden.

Der »Pflege-Guide« oder »Pflegetotse« gibt seinen Kolleginnen und Kollegen erste Orientierung, welche Hilfen es gibt, und kennt Ansprechpartner.

Der Gesetzgeber hat verschiedene Möglichkeiten für Berufstätige geschaffen, die mit einer Pflegesituation konfrontiert werden und deshalb eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen müssen beziehungsweise möchten (siehe Kasten Seite 23). Beispielsweise die »Pflegezeit« oder die »Familienpflegezeit«. Nachgefragt werden diese Modelle in der Praxis eher selten – sei es, weil sie nicht bekannt sind oder weil sie als zu bürokratisch empfunden werden. Gerade in familiär geprägten Handwerksbetrieben regeln es die Inhaber mit ihren – teils langjährigen –

»Wenn jemand sich entschließt, diese Pflegezeit zu nehmen, sollten die Betriebe das unbedingt begleiten.«

Dr. Anne Dohle, Referatsleiterin im Bereich Soziale Sicherung beim ZDH



Foto: © iStock.com/vorDa

Beschäftigten oft individuell und pragmatisch, wenn ein Notfall oder eine längere Pflegesituation eintritt. Etwa durch Sonderurlaub, flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder – wo es möglich ist – Homeoffice. Auch individuell vereinbarte Anfangs- und Endzeiten, eine längere Mittagspause oder (je nach Branche) der Verzicht auf Schicht- und Wochenendarbeit können zur Entlastung beitragen.

VORBILDICHE LÖSUNGEN

»Angesichts des Fachkräftemangels halten wir es für sehr unterstützenswert, wenn Arbeitgeber Wege finden, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz dieser Herausforderung im Betrieb zu halten«, sagt Dr. Anne Dohle, Referatsleiterin im Bereich Soziale Sicherung



MÖGLICHE AUSZEITEN FÜR DIE PFLEGE

NEU: ZEHN TAGE PRO JAHR

Bei einem akuten Notfall in der Familie dürfen Beschäftigte seit 1. Januar 2024 jedes Jahr bis zu **zehn Tage kurzfristig frei nehmen**, um die Pflege zu übernehmen oder diese zu organisieren – und das pro zu pflegender Person. Bislang waren es insgesamt zehn Tage und nicht wie jetzt pro Jahr. Diese Tage müssen die Beschäftigten nicht notwendigerweise am Stück nehmen. Geld für den Verdienstausschlag können sie über die Pflegekasse beantragen (»Pflegeunterstützungsgeld«). Das gilt für Beschäftigte aller Betriebsgrößen und muss nicht angekündigt werden. Man muss den Arbeitgeber aber umgehend informieren.

BIS ZU SECHS MONATE

Beschäftigte, die länger pflegen möchten, dürfen bis zu **sechs Monate Pflegezeit** nehmen. Der Arbeitgeber kann sie hierzu ganz oder teilweise freistellen, wenn sie dies mindestens zehn Tage vorher ankündigen. Anspruch auf diese Pflegezeit gibt es in Betrieben ab 15 Beschäftigten. Zur Finanzierung werden den Betroffenen zinslose Darlehen angeboten. Diese können sie beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, kurz BAFzA, beantragen. Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin auf freiwilliger Basis für eine gewisse Zeit freigestellt, gibt es den Anspruch auf die Förderung durch das zinslose Darlehen ebenfalls.

BIS ZU ZWEI JAHRE

Beschäftigte haben die Möglichkeit einer sogenannten Familienpflegezeit, wenn die sechs Monate Pflegezeit nicht ausreichen. **Diese kann bis zu zwei Jahre dauern**, wenn man mindestens 15 Stunden in der Woche weiterarbeitet. Das sollen Betriebe ab 25 Beschäftigten ermöglichen. Für bis zu drei Monate kann man zudem aus dem Job aussteigen, wenn ein Angehöriger im Sterben liegt.

In **Kleinbetrieben** gibt es zwar keinen Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit, Beschäftigte können aber einen Antrag stellen, um auf diesem Wege mit dem Arbeitgeber eine Pflege- oder Familienpflegezeit zu vereinbaren. Mehr dazu unter handwerksblatt.de/pflege

beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Berlin. »Wenn Arbeitgeber es schaffen, kluge Konzepte zu entwickeln, um Angestellte ein Stück weit zu entlasten, dann können sie sie an den Betrieb binden und so verhindern, dass sie ihre Berufstätigkeit womöglich ganz aufgeben und den Betrieb verlassen.« Was alles machbar sein kann, darüber können sich die Betriebe bei den Betriebsberaterinnen und -beratern ihrer Handwerkskammer oder bei ihrem Fachverband informieren. Auch auf der Internetseite des Unternehmensnetzwerks »Erfolgsfaktor Familie« (siehe Seite 25) gibt es viele Informationen und Beispiele.

Eine kleine Betriebsgröße sei nicht unbedingt ein Hindernis, die Beschäftigten auch bei diesem Themenfeld zu unterstützen. »Viele kleine Betriebe schaffen es, vorbildliche Lösungen anzubieten. Oft sogar schneller und unproblematischer als Großunternehmen wegen der engen persönlichen Bindung.« Einige von ihnen – zum Beispiel die Malerwerkstätte Leisenheimer oder das Metallbauunternehmen Simonmetall – wurden hierfür mit dem »Otto Heinemann Preis zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf« ausgezeichnet, der auch in diesem Jahr wieder verliehen wird (siehe Seite 25). »Wir als ZDH haben uns von Anfang an bei diesem Preis engagiert, weil wir sehen, dass das ein sehr wichtiges Thema ist, das zudem immer mehr an Bedeutung gewinnt«, betont Dohle.

DIGITALER PFLEGE-KOFFER

Genau aus diesem Grund engagiert sich das Handwerk in Nordrhein-Westfalen beim Landesprogramm »Ver-



Rund 4,3 Millionen Menschen sind momentan pflegebedürftig, etwa 86 Prozent von ihnen werden zu Hause gepflegt.

einbarkeit von Beruf & Pflege NRW«, das vor genau zwei Jahren als Baustein der Fachkräfteoffensive des Landes ins Leben gerufen wurde. Inzwischen haben mehr als 300 Betriebe, Unternehmen, Behörden, Organisationen und Handwerkskammern die »Charta für Vereinbarkeit von Beruf & Pflege« unterzeichnet und können das Angebot des Programms nutzen. Beispielsweise den »Digitalen betrieblichen Pflegekoffer NRW«, eine Online-Plattform, die teilnehmenden Arbeitgebern viele Informationen bereitstellt, die diese dann an ihre Beschäftigten weitergeben können. Außerdem gibt es eine Weiterbildung zum »Pflege-Guide« und Netzwerktreffen. »Das Landesprogramm ist ein starker Partner für Betriebe und auch für Fragen der Arbeitnehmer. Es geht um mehr als um Arbeitszeiten und Schichtpläne. Es geht auch um schnelle Beratung und Unterstützungsangebote durch Dritte«, sagt KDA-Sprecherin Solveig Giesecke, in dem das Servicezentrum des Landesprogramms angesiedelt ist. »Auch in Hessen wird ein solches Landesprogramm umgesetzt.« Die beiden Landesprogramme seien Vorbilder für andere Bundesländer.

Nicht nur die Pflege, auch die Rückkehr in den Job ist für die Betroffenen oft eine große Herausforderung. »Wenn jemand sich entschließt, diese Pflegezeit zu nehmen, sollten die Betriebe das unbedingt begleiten«, betont Dr. Anne Dohle. »Etwa indem sie Kontakt zu den Betroffenen halten, Rückkehrergespräche führen und vielleicht hinterher eine abgestufte Teilzeitleistung anbieten zum schrittweisen Wiedereinstieg.«



WIE BETRIEBE HELFEN KÖNNEN

»PFLEGESENSIBLE« UNTERNEHMENSKULTUR

- Ein familienfreundliches, pflegesensibles Leitbild entwickeln
- Betriebsvereinbarung(en) schließen
- Das Thema kommunizieren
- Ansprechperson(en) schulen (zum Beispiel Pflege-Guides)
- Beschäftigte befragen, ob sie Angehörige pflegen oder ob das in naher Zukunft womöglich auf sie zukommt
- Führungskräfte sensibilisieren
- Passende Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements BGM nutzen (über die Krankenkassen)
- Ein Vertretungsmanagement etablieren

INFORMIEREN UND BERATEN

- Informationen / Flyer bereithalten
- Gespräche anbieten
- Gegebenenfalls einen Pflegestammtisch vorschlagen
- Externe Pflegeberatungen oder Einrichtungen einbinden
- Checklisten bereitstellen, wo es Hilfe gibt (z. B. Ärzte, Kliniken, Kranken- oder Pflegekasse, Pflegestützpunkte, unabhängige Patientenberatung, Sozialstationen von Krankenhäusern, Pflegediensten, Reha-Einrichtungen)
- Infos zu externen Hilfenetzen zur Verfügung stellen
- Das Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums erreichen
Betroffene und Angehörige unter T 030 20179131



Foto: © Lesenheimer Die Malerwerkstätte & Co. Ulf Daniel Roos

NAH AN DEN MITARBEITERN

Iris Leisenheimer von der Malerwerkstätte Leisenheimer weiß fast immer, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Herzen haben und geht darauf ein. »Ich vereinbare sogar Arzttermine. Inzwischen kenne ich mich mit jeder Krankheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus«, erzählt Leisenheimer (5. v. l.). Pflegt ein Kollege ein Elternteil, dann hilft sie beim Ausfüllen von Anträgen, bei der Suche nach Betreuungsangeboten und begleitet auch im Trauerfall. »Wir wollen, dass es allen im Team gut geht. Teilzeitbeschäftigung, familiengerechte Urlaubsplanung, gemeinsame Aktivitäten und morgendliche Teambesprechungen sind eine Selbstverständlichkeit.« 2021 ist der Malerbetrieb aus Windesheim in Rheinland-Pfalz mit dem »Otto Heinemann Preis« der Berliner Pflegekonferenz ausgezeichnet worden. Einer von vielen Preisen für eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die der Betrieb vorzeigen kann. Was auch für die Zukunftssicherung ein entscheidender Punkt gewesen sein dürfte: 2023 hat mit Daniel Roos (6. v. l.) ein langjähriger Mitarbeiter die Malerwerkstätte von Holger Leisenheimer in fünfter Generation übernommen. Er leitet sie jetzt mit Unterstützung seiner früheren Chefin im Team.

NETZWERK

»ERFOLGSFAKTOR FAMILIE«

Handwerksbetriebe können kostenfrei Mitglied im Netzwerk »Erfolgsfaktor Familie« werden. Dies ist eine bundesweite Plattform des Bundesfamilienministeriums zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB für Unternehmen aller Größenklassen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Die Betriebe können so von anderen guten Beispielen im Netzwerk profitieren und gleichzeitig nach außen ein Zeichen setzen, dass sie sich mit dem Thema auseinandersetzen. Momentan sind knapp 9.000 Unternehmen im Netzwerk engagiert. Wer mitmachen möchte, muss eine Erklärung unterzeichnen, worin man sich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bekennt. Teilnehmende Betriebe und Unternehmen dürfen zudem Werbematerialien nutzen.

erfolgsfaktor-familie.de

PREIS FÜR PFLEGE UND BERUF

Der »Otto Heinemann Preis zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf« zeichnet Betriebe, Unternehmen und Institutionen aus, die ihre Mitarbeitenden durch eine gute Balance von Beruf und Pflege entlasten. Der Preis wird von der spectrumK GmbH, dem BKK Dachverband und IKK e.V. seit 2015 jährlich im Rahmen der Berliner Pflegekonferenz vergeben. Der ZDH unterstützt den Wettbewerb von Anfang an und ist auch in der Jury vertreten. Die kommende Bewerbungsphase startet im zweiten Halbjahr 2024. Interessierte Betriebe können sich bereits jetzt vormerken lassen mit einer E-Mail an die Adresse: info@berliner-pflegekonferenz.de



Foto: © spectrum GmbH

BEISTAND AUCH IM TODESFALL

Das Familienunternehmen Simonmetall GmbH & Co. KG bietet ein umfangreiches Paket an Unterstützungsmaßnahmen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung. Dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, Tipps in einer Notfallmappe oder Unterstützung für Mitarbeiter während einer »Pflegezeit« sowie beim Wiedereinstieg. Betriebliche »Pflegelotsen« helfen den rund 30 Beschäftigten zum Beispiel bei der Suche nach Betreuungsplätzen. 2019 wurde das Unternehmen für sein Engagement mit dem »Otto Heinemann Preis« ausgezeichnet. Beeindruckt hat die Jury unter anderem, dass Seniorchefin Ursula Simon (3. v. l.) durch eine Ausbildung zur ehrenamtlichen Hospizbegleiterin Mitarbeitern auch Beistand bei Todesfällen innerhalb der Familie leisten kann.



Thomas Bischzur, Geschäftsführer der Bäckerei Evertzberg, mit den beiden Pflege-Guides: Feelgood-Managerin Claudia Prinz (l.) und Yvonne Ende aus der Personalverwaltung.

Foto: ©Bäckerei Evertzberg GmbH & Co. KG

Pflege-Guides: Vertraute Helfer im Betrieb

IN DER BÄCKEREI EVERTZBERG HABEN SICH ZWEI MITARBEITERINNEN ZU PFLEGE-GUIDES WEITERGEBILDET. GESCHÄFTSFÜHRER THOMAS BISCHZUR ERKLÄRT, WARUM IHM DAS THEMA PFLEGE SO WICHTIG IST.

Das Interview führte: **Kirsten Freund**

Thomas Bischzur ist Geschäftsführer der Bäckerei Evertzberg, ein fast 80 Jahre altes Familienunternehmen mit über 40 Filialen im Bergischen Land, einer großen Produktion in Remscheid und insgesamt 480 Beschäftigten. Das Motto »Der Mensch steht im Mittelpunkt« ist ihm eine Herzensangelegenheit. Die innovative Bäckerei war eines der ersten Unternehmen im Landesprogramm »Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW« – ein Netzwerk für Unternehmen und Institutionen. Nur in Hessen gibt es bislang ein ähnliches Angebot für Arbeitgeber.

DHB: Herr Bischzur, in Ihrer Bäckerei haben gleich zwei Kolleginnen den Kurs zum Pflege-Guide absolviert. Wie kam es dazu?

Bischzur: Ich bin angetreten mit dem Ziel, bester Arbeitgeber in der Region zu sein, der für die Mitar-

beiter da ist und dabei alle Facetten abdeckt. Bei der Umsetzung dieses Ziels und bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hat uns 2018 die AOK Rheinland/Hamburg sehr unterstützt. Wir haben zum Beispiel eine Mitarbeiterin als »Feelgood Managerin« freigestellt, die für alle Sorgen und Probleme der Mitarbeiter da ist. Als vor zwei Jahren das Landesprogramm »Beruf & Pflege NRW« ins Leben gerufen wurde, war das sozusagen das fehlende Puzzleteil, um unseren Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite zu stehen. Zwei Kolleginnen – die »Feelgood-Managerin« und eine Mitarbeiterin aus dem Personalbüro – haben sich bereit erklärt, einen Pflege-Guide-Kurs zu belegen.

DHB: Haben Sie geahnt, wie viele Ihrer Mitarbeiter Angehörige pflegen, und wie haben Sie das überhaupt erfahren?

Bischzur: Wir haben zunächst anhand einer anonymen Umfrage versucht herauszufinden, wo die Mitarbeiter bei dem Thema überhaupt stehen, also



ob sie Angehörige pflegen oder das in naher Zukunft auf sich zukommen sehen. Danach haben wir mit einem zweiten Aufruf die Betroffenen ausfindig gemacht. Bei dem einen oder anderen hat man es gewusst, aber dass 25 Mitarbeiter Angehörige pflegen, das hätten wir nicht gedacht. Wir sind dann auf sie zugegangen und bieten unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle oder ermöglichen Arztbesuche, indem wir die Dienstpläne entsprechend gestalten.

DHB: Sie unterstützen Ihre Mitarbeiter auch, wenn sie Materialien für die Pflege brauchen ...

Bischzur: Ja, wir haben eine Kooperation mit einem großen Sanitätshaus gestartet, um Mitarbeiter schnell mit Materialien wie beispielsweise einem Pflegebett oder anderen Hilfsmitteln versorgen zu können. Ein solches Netzwerk aufzubauen, ist

natürlich erst einmal mit viel Arbeit und Energie verbunden, aber wenn man es geschafft hat, ist der Weg danach leicht, weil alle das gleiche Ziel vor Augen haben, nämlich etwas Gutes zu tun.

DHB: Was war die Herausforderung bei der Umsetzung?

Bischzur: Bei uns war es zum Beispiel die starke Filialisierung. Außerdem haben wir Mitarbeiter aus 21 verschiedenen Nationen. Bei solchen Herausforderungen werden wir von dem Netzwerk sehr gut unterstützt. Wir waren 2022 eines der ersten 17 Unternehmen, die die Charta unterzeichnet haben und haben die Urkunde von Arbeitsminister Karl-Josef Laumann persönlich überreicht bekommen. Heute sind es schon über 300 Firmen und Institutionen, darunter sehr viele Handwerksbetriebe. Das zeigt, wie groß das Thema ist.



Betriebliche Pflege-Guides sind Ansprech- und Vertrauenspersonen für Kollegen, die Hilfe in einer solchen Ausnahmesituation brauchen. Sie helfen etwa beim Ausfüllen von Anträgen und wissen, wo es finanzielle Unterstützung gibt.

STEUERVORTEIL

PFLEGEPAUSCHBETRAG WIRD OFT VERGESSEN



Voraussetzung für den Pauschbetrag ist, dass die Angehörigen kein Pflegegeld erhalten - oder eine andere Vergütung.

Wer Eltern, Geschwister, Onkel, Tante oder andere Verwandte ab einem Pflegegrad 2 in seiner oder dessen Wohnung betreut, ohne dafür Geld zu bekommen, kann bei seiner Einkommensteuererklärung einen Pflege-Pauschbetrag absetzen.

Viele Betroffene vergessen, diesen in ihrer Steuererklärung zu beantragen, beobachtet der Bundesverband der Lohnsteuerhilfevereine (BVL). Auch Ehepartnern, nahestehenden Freunden oder Nachbarn stehe der Steuervorteil zu. Für jeden Angehörigen können Pfle- gende für die persönliche Pflege und Betreuung einen Pflege-Pauschbetrag in der Anlage »Außergewöhnliche Belastungen« geltend machen. Die Höhe des

Pauschbetrags richtet sich

nach dem Pflegegrad. Bei

Pflegegrad 2 sind es 600 Euro, 1.100 Euro bei Pflegegrad 3 und 1.800 Euro bei Pflegegrad 4 und 5 oder bei Merkzeichen H im Schwerbehindertenausweis. »Ihre Ausgaben müssen sie nicht nachweisen«, berichtet Jana Bauer, stellvertretende Geschäftsführerin

BVL. Eine steuerpflichtige Person, die im Jahr 2023 Mutter und Vater jeweils mit Pflegegrad 2 gepflegt hat, kann zweimal 600 Euro von ihrem zu versteuernden Einkommen abziehen, also insgesamt 1.200 Euro. Kümmern sich mehrere Angehörige um einen Pflegebedürftigen, ohne Geld dafür zu bekommen, wird der jeweilige Pauschbetrag aufgeteilt. Pflegen Bruder und Schwester zum Beispiel abwechselnd ihren Vater mit Pflegegrad 3, steht jedem ein Pauschbetrag in Höhe von 550 Euro zu. Kein Problem sei es, wenn professionelle Pflegedienste mit im Boot sind, betont Jana Bauer. »Auch wenn die Pflege von kurzer Dauer ist oder sich nur auf das Wochenende beschränkt, darf das Finanzamt den Pflegenden keinen Strich durch die Rechnung machen.« Der persönliche Anteil an der Pflege muss aber mindestens zehn Prozent betragen. Die wichtigste Voraussetzung für den Pauschbetrag ist, dass die Angehörigen für die Pflege keine Vergütung erhalten. Dazu zählt auch das Pflegegeld. »Davon sind lediglich Eltern ausgenommen, denen das Pflegegeld für ihr Kind gezahlt wird«, betont Jana Bauer. »Erlaubt ist allerdings, das Pflegegeld treuhänderisch zugunsten des Pflegebedürftigen zu verwalten und davon beispielsweise die Pflegedienste oder Hilfsmittel zu bezahlen.«



Foto: © iStock.com/deepblue4you

DAS GIBT DER STAAT DAZU



Wie die staatliche Förderung beim Umstieg auf eine klimafreundliche Heizung aussehen soll, war lange nicht klar. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau hat nun ihren Förderfahrplan vorgestellt.

Das viel diskutierte Gebäudeenergiegesetz (GEG), auch Heizungsgesetz genannt, ist seit dem 1. Januar 2024 in Kraft. Wie der Staat umweltfreundliche Heiztechnik fördert, musste die Regierung wegen des Haushalts-Urteils des Bundesverfassungsgerichts aber neu regeln. Nun steht fest: Auch die neue Heizungsförderung ist zum Jahreswechsel in Kraft getreten, teilte die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) mit.

Die neue Förderung wird stufenweise starten. Privatpersonen, die Eigentümer eines Einfamilienhauses sind und dieses selbst bewohnen, können ab dem 27. Februar 2024 einen Antrag stellen – auch rückwirkend für Vorhaben, die dann schon begonnen wurden. Der Staat stellt einen Zuschuss sowie zusätzlich einen zinsgünstigen Ergänzungskredit für energetische Einzelmaßnahmen zur Verfügung. Der Ergänzungskredit ist nur in Kombination mit einer Zuschusszusage der KfW für die Heizungsförderung und/oder einem Zuwendungsbescheid des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) für energetische Einzelmaßnahmen erhältlich. Eine alleinige Beantragung des Ergänzungskredits ist nicht möglich.

Wichtig: Voraussetzung für die Förderung ist ein abgeschlossener Vertrag mit einem Fachunternehmen für den Heizungstausch, der zusammen mit dem Förderantrag einzureichen ist. Wie hoch die Fördersumme ist, hängt auch von den förderfähigen Kosten ab. Die Grundförderung und die verschiedenen Bonusförderungen lassen sich miteinander kombinieren – bis zu einem Fördersatz von maximal 70 Prozent. Hier ist Eile geboten: Die Förderung gibt es nur, solange die Fördermittel nicht ausgeschöpft sind. **AKI**

FÖRDERBAUSTEINE

30 Prozent Grundförderung

Die Grundförderung für den Heizungsaustausch beträgt 30 Prozent. Den bekommt jeder, der auf eine klimafreundliche Heizung mit mindestens 65 Prozent erneuerbaren Energien umsteigt.

20 Prozent Geschwindigkeitsbonus

Den Klimageschwindigkeitsbonus bekommt, wer seine funktionstüchtige Öl-, Kohle-, Gas- oder Nacht-speicherheizung oder eine mindestens 20 Jahre alte Gasheizung oder Biomasseheizung durch eine klimafreundliche Heizung ersetzt. Ab 2029 reduziert sich der Bonus kontinuierlich alle zwei Jahre um drei Prozentpunkte.

30 Prozent Einkommensbonus

Bei einem zu versteuernden Haushaltsjahreseinkommen von bis zu 40.000 Euro können Sie für die Erneuerung Ihrer Heizung zusätzlich den Einkommensbonus beantragen.

Fünf Prozent Effizienzbonus

Für Wärmepumpen wird zusätzlich ein Effizienzbonus von 5 % gewährt, wenn als Wärmequelle Wasser, das Erdreich oder Abwasser verwendet oder ein natürliches Kältemittel eingesetzt wird.

Emissionsminderungszuschlag

Der Zuschlag von 2.500 Euro wird für die Errichtung von Biomasseanlagen gewährt, wenn sie nachweislich den Emissionsgrenzwert für Staub von 2,5 mg pro Kubikmeter einhalten.

Antrag online

Wer einen Antrag auf Zuschuss stellen möchte, kann sich seit dem 1. Februar im Kundenportal der KfW registrieren. Den Ergänzungskredit muss man bei seiner Hausbank beantragen. Über die genauen Förderkonditionen, den Ablauf der Beantragung sowie den Zeitpunkt, ab dem eine Antragstellung möglich ist, informiert die KfW auf ihrer Website.

OHG, GmbH und Co. KG, GbR: Hinter diesen Kürzeln stecken wichtige rechtliche Begriffe, die auch das Handwerk betreffen: Das modernisierte Personengesellschaftsrecht (MoPeG) ist seit Januar in Kraft. Die zentrale Neuerung besteht dabei darin, dass die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) nun auch per Gesetz rechtsfähig sein kann, wenn es sich um eine Gesellschaft handelt, die nach außen hin auftritt. Zusätzlich kann man die GbR in ein neues Gesellschaftsregister eintragen lassen (sogenannte eGbR). Bestimmte Geschäfte, wie der Handel mit Grundstücken oder Beteiligungen, sind künftig der eGbR vorbehalten, so dass die Eintragung einer GbR oftmals sinnvoll ist.

Das alte Personengesellschaftsrecht stammte aus dem Jahr 1900. »Vieles hat sich seither geändert und das geschriebene Recht hatte oft nicht mehr viel mit der Praxis zu tun. Das ist der Hintergrund für die erste große Reform in der Geschichte des Personengesellschaftsrechts«, erklärt Rechtsanwalt Hannes Wunderlich. Jetzt sollen Personengesellschaften wie die GmbH & Co. KG auch den freien Berufen und Start-ups offenstehen.

Das Gesellschaftsregister ist bei den Amtsgerichten eingerichtet. Die Anmeldung der GbR zum Gesellschaftsregister muss Angaben zur Gesellschaft und den Gesellschaftern enthalten; Namen, Sitze und Adressen sind anzugeben. Die Anmeldung muss in notarieller Form erfolgen, ebenso wie die spätere mögliche Änderung der Firmenbezeichnung oder ein Gesellschafterwechsel. Mit der Eintragung ist die GbR verpflichtet, als Namenszusatz die Bezeichnungen »eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts« oder »eGbR« zu führen. Um die im Register eingetragenen Daten aktuell zu halten, müssen Änderungen gemeldet werden. Mit der Registrierung der eGbR ist auch die Angabe der wirtschaftlich berechtigten Personen im Transparenzregister vorzunehmen.

Eine neue Klarstellung enthält das MoPeG auch: Für Personengesellschaften gilt deutsches Gesellschaftsrecht – selbst, wenn sie ihre Haupttätigkeit ins Ausland

MOPEG-LEITFADEN

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat die wichtigsten Neuerungen in einem Merkblatt zusammengefasst. Kostenloser Download unter zdh.de

Neues Recht für Personengesellschaften

DAS MODERNISIERTE PERSONENGESELLSCHAFTSRECHT IST SEIT DEM JAHRESWECHSEL IN KRAFT. BETROFFEN SIND VOR ALLEM GESELLSCHAFTEN BÜRGERLICHEN RECHTS. WAS ZU BEACHTEN IST, ERKLÄRT EIN EXPERTE.

WAS SICH ÄNDERT

Kern der Änderungen sind die Einführung eines Gesellschaftsregisters für Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR) und Regelungen über die Anfechtung von Gesellschaftsbeschlüssen. »Eine Pflicht zur Eintragung in das Register gibt es nicht«, betont Rechtsanwalt Wunderlich. Die Pflicht besteht aber dann, wenn die GbR ein Grundstück kaufen will oder Anteile an einer GmbH, OHG oder KG hält. GbRs mit Grundstücksbesitz oder anderen registrierten Rechten müssen auch alle anderen Register berichtigen. Die eGbR lässt sich nach dem Umwandlungsgesetz in eine andere Rechtsform, etwa eine GmbH, umwandeln. Damit beschränkt sie ihre Haftung auf das Firmenvermögen, da die eGbR als umwandlungsfähige Gesellschaftsform anerkannt ist.

verlegen. »Im Kern macht der Gesetzgeber aus der bereits bestehenden Rechtsprechung und Lehrmeinung ein neues Gesetz«, erläutert Rechtsanwalt Wunderlich. Durch die Neuregelung wurde auch das sogenannte Gesamthandsvermögen abgeschafft. In steuerlicher Hinsicht sind mit der Reform für die GbRs und ihre Gesellschafter keine Änderungen verbunden.

FÜR WEN SIND DIE ÄNDERUNGEN RELEVANT?

Im Handwerk besitzt die GbR einen gewissen Stellenwert. Dies gilt sowohl für Formen wie Arbeitsgemeinschaften im Baubereich als auch für Zusammenschlüsse von Kleingewerbetreibenden. Sie müssen sich entscheiden, ob für sie ein Auftreten als eingetragene GbR vorteilhaft ist, rät der ZDH. **AKI**

Unfallverursacher muss alle Werkstattkosten tragen

NACH EINEM AUTOUNFALL MUSS DER VERURSACHER GEGEBENENFALLS AUCH EINE ÜBERHÖHTE RECHNUNG FÜR DIE REPARATUR ZAHLEN, DENN ER TRÄGT DAS WERKSTATTRISIKO. DER BGH KLÄRTE JETZT, WIE WEIT DIESE HAFTUNG REICHT.



Geschädigte dürfen die Reparatur nicht ausnutzen, um Instandsetzungsarbeiten ausführen zu lassen.

Foto: © iStock.com/121

Text: Anne Kieserling

Ob nur ein Kratzer im Lack oder Totalschaden: Es gibt immer wieder Streit, wer für die Reparatur am Unfallauto aufkommen muss. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in fünf Urteilen seine Rechtsprechung zum sogenannten Werkstattisiko konkretisiert. In allen Fällen hatte der Geschädigte eines Verkehrsunfalls seinen Wagen zur Reparatur in eine Werkstatt gebracht und vom Unfallverursacher die Erstattung der Kosten verlangt.

»Schon nach bisheriger Rechtsprechung liegt das Werkstattisiko grundsätzlich beim Schädiger. Übergibt der Geschädigte das beschädigte Fahrzeug an eine Fachwerkstatt zur Instandsetzung, ohne dass ihn insoweit ein Auswahl- oder Überwachungs-Verschulden trifft, so sind die dadurch anfallenden Reparaturkosten

deshalb auch dann vollumfänglich ersatzfähig, wenn sie aufgrund unsachgemäßer oder unwirtschaftlicher Arbeitsweise der Werkstatt unangemessen, mithin nicht erforderlich im Sinne von § 249 Abs. 2 Satz 1 BGB sind«, sagt Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verkehrsrecht Oliver Fouquet.

Der BGH hat jetzt zum einen (Az. VI ZR 253/22) klargestellt, dass der Unfallverursacher auch dann zahlen muss, wenn die Werkstatt tatsächlich nicht durchgeführte Reparaturen in Rechnung stellt und dies für den Geschädigten nicht erkennbar ist. Denn der Geschädigte könne die Reparatur nicht kontrollieren. Ihm fehle in aller Regel das nötige Fachwissen, um den Schaden und die dafür anfallenden Kosten beurteilen zu können. Im Gegenzug kann der Unfallverursacher – oder dessen Ver-

sicherung – sich an die Werkstatt wenden und sich so die möglicherweise zu viel gezahlten Kosten zurückholen.

KEIN GUTACHTEN NÖTIG

Der Geschädigte darf bei einer Fachwerkstatt grundsätzlich darauf vertrauen, dass diese keinen unwirtschaftlichen Weg für die Schadensbeseitigung wählt. Er muss nicht zunächst ein Sachverständigengutachten einholen und den Reparaturauftrag auf dieser Grundlage erteilen (Az. VI ZR 51/23). Selbst wenn er aber im Sinne eines »Schadensservice aus einer Hand« ein entsprechendes Gutachten einholt und dabei die Wahl des Gutachters der Werkstatt überlässt, begründet dies allein noch kein Auswahl- oder Überwachungsverschulden (Az. VI ZR 51/23).

ZAHLUNG AN DIE WERKSTATT

Die Anwendung der Grundsätze zum Werkstatttrisiko setzt nicht voraus, dass der Geschädigte die Reparaturrechnung bereits bezahlt hat. In diesem Fall kann der Geschädigte die Zahlung der Reparaturkosten

allerdings nicht an sich, sondern nur an die Werkstatt verlangen (Az. VI ZR 253/22, Az. VI ZR 266/22, Az. VI ZR 51/23).

Der Geschädigte kann sich zwar bei unbeglichener Rechnung auf das Werkstatttrisiko berufen, dieser Anspruch ist laut BGH aber nicht an Dritte abtretbar. Der Unfallverursacher habe hier ein schutzwürdiges Interesse daran, dass speziell der Geschädigte sein Gläubiger bleibe, erklärte der BGH (Az. VI ZR 38/22, VI ZR 239/22).

Die Bundesrichter stellten außerdem klar, dass die oben genannten Grundsätze nur auf Reparaturkosten anzuwenden sind, die tatsächlich auf den Unfall zurückzuführen sind. Geschädigte dürfen die Reparatur nicht ausnutzen, um Instandsetzungsarbeiten ausführen zu lassen, die in keinem Zusammenhang mit dem Unfall stehen (Bundesgerichtshof, Urteile vom 16. Januar 2024, Az. VI ZR 38/22, VI ZR 239/22, VI ZR 253/22, VI ZR 266/22 und VI ZR 51/23).

Anzeige

19. – 22.03.2024


WIR VERBINDEN ZUKUNFT

SHK+E
ESSEN
Fachmesse für Sanitär,
Heizung, Klima und Elektro

Ihr 360-Grad-Überblick über die aktuellen und künftigen Entwicklungen der Branche.

- ▶ Trends, Produkte, Technologien: digital, nachhaltig, ästhetisch
- ▶ Fokusthema Montageoptimierung: einfach, schnell und sicher – für Praktiker und Monteure
- ▶ Umfangreiches Rahmenprogramm: Fort- und Weiterbildung, Rundgänge, Monteurtage u.v.m.

Machen Sie sich zukunftsfit mit der SHK+E ESSEN!



Die im gesamtdeutschen
Durchschnitt höchsten
tariflichen Ausbildungs-
vergütungen wurden im Beruf
Milchtechnologe gezahlt.

Zimmerer nicht mehr die Nummer 1

DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN SIND 2023 UM 3,7 PROZENT GESTIEGEN.
ÜBERDURCHSCHNITTLICH STARK NACH OBEN GING ES BEI DEN BÄCKERN.
ANSONSTEN ZEIGT SICH: DIE MILCH MACHTS.

foto: ©iStock.com/jenifoto

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland sind 2023 im Vergleich zum Vorjahr im bundesweiten Durchschnitt um 3,7 Prozent gestiegen. Der Anstieg lag damit unterhalb des Vorjahresniveaus. 2022 hatte das Plus bei 4,2 Prozent gelegen. Dies geht aus einer Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2023 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hervor. Demnach erhielten die Auszubildenden in tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre 1.066 Euro brutto im Monat. Für Auszubildende in Westdeutschland ergab sich mit 1.068 Euro ein leicht höherer Durchschnittswert als für ostdeutsche Auszubildende mit 1.042 Euro.

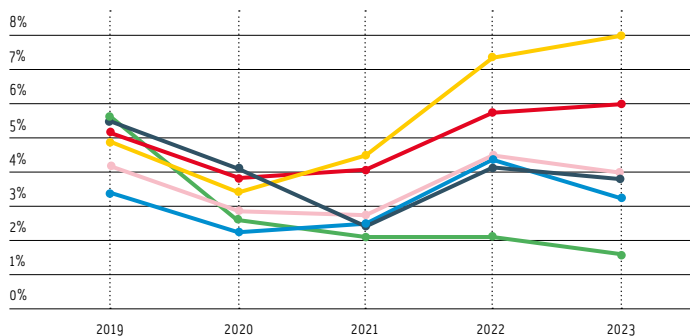
Zwischen den Ausbildungsbereichen unterschieden sich die Ausbildungsvergütungen deutlich, so das BIBB. Über dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 1.066 Euro lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst mit 1.128 Euro, in Industrie und Handel mit 1.113 Euro, in der Hauswirtschaft mit 1.086 Euro und in der Landwirtschaft mit 1.079 Euro. Unter dem Durchschnitt wurde im Handwerk mit 983 Euro und in den freien Berufen mit 979 Euro vergütet.

Tarifliche Ausbildungsvergütung in ausgewählten Handwerksberufen 2023



Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen

Entwicklung der Tariflichen Ausbildungsvergütung 2018 bis 2023



Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen

ERHEBLICHE UNTERSCHIEDE

Je nach Ausbildungsberuf zeigen sich erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Die im gesamtdeutschen Durchschnitt höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen wurden im Beruf Milchtechnologe mit monatlich 1.307 Euro gezahlt. Die Zimmerer – der Spitzenreiter der Vorjahre – landete mit 1.264 Euro auf dem zweiten Platz.

In 13 Berufen lagen die tariflichen Vergütungen im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre bei 1.200 Euro oder mehr. Hier finden sich vor allem Berufe aus dem Baugewerbe wie Maurer (1.229 Euro) oder Rohrleitungsbauer (1.250 Euro) wieder. Insgesamt erhielten 2023 etwa zwei Drittel der Auszubildenden, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, eine Ausbildungsvergütung von mehr als 1.000 Euro, fast ein Drittel sogar mehr als 1.150 Euro.

UNTERDURCHSCHNITTICHE VERGÜTUNGEN

Bei rund zehn Prozent der Auszubildenden lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2023 unterhalb von 850 Euro. Für 14 Berufe wurde ein bundesweiter Durchschnittswert von weniger als 900 Euro ermittelt, elf davon sind laut dem BIBB aus dem Handwerk. Dazu zählen etwa der Maler und Lackierer mit 891 Euro, der Schornsteinfeger mit 847 Euro oder der Friseur – als Beruf mit den insgesamt niedrigsten tariflichen Ausbildungsvergütungen – mit 691 Euro.

In 15 Berufen des Handwerks wurden tarifliche Ausbildungsvergütungen zwischen 900 und 1.000 Euro gezahlt. Zu dieser Gruppe gehören inzwischen auch die Bäcker. Aufgrund eines überdurchschnittlich hohen Tarifabschlusses verzeichneten sie einen deutlichen Sprung von 782 Euro auf 970 Euro. Insgesamt beobachtet das BIBB, dass das Gefälle bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen im Handwerk besonders groß (siehe Abbildung links) ist. So wurden 2023 im Beruf Zimmerer mit 1.264 Euro im Durchschnitt rund 570 Euro pro Monat mehr gezahlt als im Beruf Friseur mit 691 Euro.

HOHE ZUWÄCHSE IM HANDWERK

In einigen Handwerksberufen gab es von 2022 auf 2023 stark überdurchschnittliche Anstiege. Zu nennen sind neben den Bäckern mit einem Plus von 24 Prozent die Schornsteinfeger, Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, Schilder- und Lichtreklamehersteller sowie Orthopädienschuhmacher. Alle verzeichneten einen Zuwachs von mehr als 15 Prozent, so das BIBB.

Interessante Entwicklung: In den vergangenen Jahren lagen die Steigerungsraten bei den Tarifabschlüssen im Handwerk und in der Landwirtschaft jeweils über dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Besonders in den beiden letzten Jahren kam es in diesen beiden Ausbildungsbereichen zu starken Zuwächsen (siehe Abbildung links).

Eine tabellarische Gesamtübersicht über die für 2023 ermittelten Vergütungsdurchschnitte in den erfassten Berufen ist auf den Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung abrufbar.

bibb.de/ausbildungsverguetung

Smarte Zwei- In-Eins-Lösung

»AZUFI« BRINGT SCHÜLER UND BETRIEBE ZUSAMMEN. ÜBER DIE APP WERDEN KOSTENLOS PRAKTIKA UND AUSBILDUNGSTELLEN VERMITTELT. ALLERDINGS IST DER POTENZIELLE AZUBI HERR DES VERFAHRENS.

Text: Bernd Lorenz

Die Werner-von-Siemens-Schule in Köln-Deutz steht vielen jungen Menschen offen. Sie besuchen die Berufsschule für die elektrotechnischen Berufe, machen ihr Abi am Beruflichen Gymnasium oder bilden sich zum Elektrotechniker fort. Boris Haberl und Christoph Korb unterrichten Schülerinnen und Schüler aus der Berufsvorbereitung und aus den Internationalen Förderklassen. Seit über zehn Jahren helfen ihnen die beiden Lehrkräfte auch dabei, den Weg vom Berufskolleg in eine duale Ausbildung zu finden. Dies ist gar nicht so einfach, denn »das Hilfsangebot ist unüberschaubar«, hat Boris Haberl beobachtet.

»Viele Schülerinnen und Schüler sind gehemmt, wenn sie sich bei einem Betrieb bewerben sollen«, weiß Christoph Korb aus Erfahrung. Daraus ist bei ihm die Idee entstanden, den Bewerbungsprozess dem Zeitgeist anzupassen. Junge Menschen verbringen viel Zeit am Smartphone oder Tablet. Es fällt ihnen leicht, ein Social-Media-Konto einzurichten, und darauf zu reagieren, was die Online-Welt an sie heranträgt. »Bei unserer App »Azufi« machen die Arbeitgeber den ersten Schritt, indem sie den Schülern eine Kontaktanfrage schicken und sie darum bitten, ihr Profil für sie freizuschalten.«

Und so funktioniert »Azufi«: Zunächst erstellen sich die Schülerinnen und Schüler ein Profil. Es enthält ihre persönlichen Daten, Abschlüsse, Kenntnisse und Fähigkeiten. Ergänzend können sie verschiedene Dateien hochla-

den, wie etwa ein Bewerbungsfoto, ein Bewerbungsvideo oder PDFs von Zeugnissen oder Praktikumsbescheinigungen. Ein Statusbalken im Kopf des Bewerberprofils gibt in Prozent an, wie umfangreich die Angaben sind.

Zentrales Vermittlungskriterium ist der Berufswunsch. Schülerinnen und Schüler, die genau wissen, welches Praktikum oder welche Ausbildung sie anstreben, geben die konkrete Berufsbezeichnung an. Wer sich noch unentschieden ist, kann auch Berufsfelder (zum Beispiel Elektro, Dienstleistung oder Gesundheit) oder Berufsbereiche (zum Beispiel Bau/Architektur/Vermessung/Gebäudetechnik) eintragen. Die Unternehmen verfahren genauso. Ein Ampelsystem soll dabei helfen, dass beide Seiten zusammenfinden. Sind der konkrete Berufswunsch des Schülers und die Berufsangabe des Ausbildungsbetriebs identisch, wird ein grüner Treffer angezeigt. Ein passender Berufsbereich leuchtet gelb auf, ein passendes Berufsfeld orange. »Wir versprechen uns von diesem Ampelsystem, die größtmögliche Schnittmenge zu finden«, erklärt Christoph Korb.

Das Profil der Schülerinnen und Schüler ist zunächst anonymisiert. »Man sieht weder ein Foto noch das Alter, Geschlecht oder Herkunftsland. Damit trägt Azufi auch zur diskriminierungsfreien Auswahl bei«, meint Christoph Korb. Um das Profil freizuschalten, muss der Betrieb bei den Jugendlichen die Freigabe anfordern. »Sobald dies geschehen ist, ist es für uns ein Match. Alle weiteren Schritte des Bewerbungsverfahrens finden außerhalb von »Azufi« statt«, verdeutlicht Boris Haberl.

»Azufi« ist sehr niederschwellig konzipiert, versichert Christoph Korb. »Vom Förderschüler bis zum Gymnasias- ten kann sich jeder ohne fremde Hilfe ein Profil erstellen.« Lehrkräfte können die Schülerinnen und Schüler jedoch beim Bewerbungsprozess unterstützen. Dazu müssen sie sich ebenfalls ein Profil in der App anlegen und – wie die



Im Januar 2024 waren knapp 1.000 Schülerinnen und Schüler, etwas mehr als 1.000 Betriebe und fast 500 Lehrkräfte bei »Azufi« angemeldet.



Foto: © Mienka Niememaster

Mit ihrer App »Azufi« wollen Boris Haberl (links) und Christoph Korb Schülerinnen und Schülern die Suche nach einem Praktikumsplatz oder einer Ausbildungsstelle erleichtern.

Unternehmen – darum bitten, Zugang zu erhalten. Wird dieser Wunsch gewährt, können sie die Schülerinnen und Schüler etwa dazu motivieren, ihr Profil so zu befüllen, dass der Statusbalken auf 100 Prozent steht. Zudem können sie beobachten, welche Unternehmen eine Kontaktanfrage gesendet haben und nachhaken, ob die jungen Menschen bereits darauf geantwortet haben.

»Je mehr Ausbildungsbetriebe die App nutzen, desto attraktiver wird sie für die Schüler.«

Christoph Korb, Berufsschullehrer

2020 ist »Azufi« gestartet. Ursprünglich war die App nur für die Ausbildungsplatzsuche von Schülerinnen und Schülern der Werner-von-Siemens-Schule gedacht. Doch was dem Einen nützt, kann dem Anderen nicht schaden. Schnell waren die beiden benachbarten Berufskollegs auf dem Schulcampus Köln-Deutz mit dabei. Inzwischen kommen die Nutzer von allen anderen Schulformen. »Je mehr Schüler registriert sind, desto interessanter wird Azufi für die Ausbildungsbetriebe. Je mehr Ausbildungsbetriebe die App nutzen, desto attraktiver wird sie für die Schüler«, sagt Christoph Korb. 2023 ist die Vermittlung von Praktikumsstellen dazugekommen. »Damit ist »Azufi« eine Zwei-In-Eins-Lösung, die ihresgleichen sucht«, so Boris Haberl.

FÖRDERER GESUCHT

Zurzeit kümmern sich die beiden Lehrkräfte neben ihrer Arbeit um »Azufi«. Unterstützung erhalten sie dabei von Korbs Vater, der die App programmiert hat. Mittlerweile hat sich der Kreis der Nutzer über die Grenzen von Köln hinaus erweitert. Im Januar 2024 waren knapp 1.000 Schülerinnen und Schüler, etwas mehr als 1.000 Betriebe und fast 500 Lehrkräfte bei »Azufi« angemeldet. Einerseits freuen sich Boris Haberl und Christoph Korb über das wachsende Interesse. Andererseits stellt es sie aber vor große Herausforderungen. »Je mehr sich in der App registrieren, desto mehr Fragen müssen wir beantworten. Als hauptberufliche Lehrer können wir das kaum noch leisten«, erklärt Christoph Korb.

Schüler, Lehrer und Betriebe können »Azufi« kostenfrei nutzen. Das soll auch in Zukunft so bleiben. Allerdings läuft im März die Förderung der RheinEnergie-Stiftung aus. Nun schauen sich Boris Haberl und Christoph Korb nach neuen Sponsoren um. Auf bezahlte Premium-Einträge, die Betriebe in der App prominenter platzieren, wollen sie verzichten. »Uns sind alle Akteure der dualen Berufsausbildung gleichermaßen wichtig«, versichert Boris Haberl. Beide verdienen nach eigenen Angaben nichts an der App. Die zusätzlichen finanziellen Mittel wollen sie vor allem in den Support und in die technische Pflege der App investieren. »Jeder Betrag hilft. Wir freuen uns über jegliche Form der Unterstützung.« **azufi.de**

Leserumfrage

Sie erhalten regelmäßig das Magazin Ihrer Handwerkskammer, das Deutsche Handwerksblatt (DHB). Wir würden gerne von Ihnen wissen, wie dieses Magazin bei Ihnen ankommt. Wir bitten Sie dazu, sich etwas Zeit zu nehmen und uns folgende Fragen zu beantworten, um das DHB noch besser auf Ihre Bedürfnisse zuzuschneiden.

WIE GEFÄLLT IHNEN DAS NEUE MAGAZINFORMAT DES DHB?

sehr gut	gut	mittel	weniger gut	gar nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

REICHT IHNEN DIE MONATLICHE ERSCHEINUNGSWEISE?

ja	nein	weiß nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

WÜNSCHEN SIE EINE REGELMÄSSIGE ERGÄNZUNG DURCH EINEN NEWSLETTER?

mehrmals wöchentlich	wöchentlich	alle 14 Tage	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

WIE OFT GREIFEN SIE ZUM MAGAZIN?

einmal	zweimal	dreimal und mehr	gar nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DAS MAGAZIN...

... lese ich eine Viertelstunde	<input type="checkbox"/>
... lese ich eine halbe Stunde	<input type="checkbox"/>
... lese ich eine Stunde oder länger	<input type="checkbox"/>
... lese ich komplett	<input type="checkbox"/>
... lese ich nur zum Teil	<input type="checkbox"/>
... blättere ich nur durch	<input type="checkbox"/>
... archiviere ich	<input type="checkbox"/>
... lese ich nicht	<input type="checkbox"/>

WIE VIELE PERSONEN LESEN BEI IHNEN DAS DHB?

1	2	3	4	5	mehr als 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AN WEN GEBEN SIE DAS DHB WEITER?

PartnerInnen	MitarbeiterInnen	KundInnen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekannte	SteuerberaterInnen	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

WIE GEFÄLLT IHNEN DAS MAGAZIN?

allgemein	sehr gut	gut	mittel	weniger gut	gar nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Layout	sehr gut	gut	mittel	weniger gut	gar nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fotoauswahl	sehr gut	gut	mittel	weniger gut	gar nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhalt	sehr gut	gut	mittel	weniger gut	gar nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang	sehr gut	gut	mittel	weniger gut	gar nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

WAS SOLLTEN WIR ÄNDERN?

Umfang	mehr	weniger	gar nichts
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fotos	mehr	weniger	gar nichts
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Textlänge	mehr	weniger	gar nichts
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurznachrichten	mehr	weniger	gar nichts
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schriftgröße	größer	kleiner	gar nichts
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Allgemeine Änderungswünsche, Themen, Inhalte, Qualität, Anregungen:

(freie Nennungen)

WELCHE THEMEN SIND IHNEN IM DHB WICHTIG?

	ja	nein
Betriebsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steuern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berichte aus meiner Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Panorama (bunte Themen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

WELCHE THEMEN SOLLTEN WIR ERWEITERN?

	ja	nein
Betriebsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steuern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berichte aus meiner Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Panorama (bunte Themen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar:		

NUTZEN SIE DIE UNTER ARTIKELN ANGEgebenEN LINKS UND QR-CODES FÜR ZUSÄTZLICHE ONLINE-ANGEBOTE ZU INTERESSANTEN THEMEN?

regelmäßig	gelegentlich	nie	uninteressant für mich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

WISSEN SIE, DASS SIE DAS DHB AUCH ONLINE ALS DIGITALPAPER MIT MEHR INHALTEN WIE ZUSÄTZLICHE SERVICEANGEBOTE LESEN UND HERUNTERLADEN KÖNNEN?

ja	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KENNEN SIE DIE ONLINE-ZUGANGSMÖGLICHKEITEN ZUR DIGITALAUSGABE DES DHB?

ja	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DAS DHB MÖCHTEN SIE KÜNFTIG LIEBER BEZIEHEN ALS...

	ja	nein
... Printausgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... erweitertes Digitalpaper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... beides, digital und print	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

WIE IST DIE QUALITÄT DER ZUSTELLUNG IHRES DHB?

regelmäßig (alle 11 Ausgaben pro Jahr)	unregelmäßig (es fehlen Ausgaben)	gar nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen als Scan oder Foto an info@handwerksblatt.de oder per Post an Verlagsanstalt Handwerk GmbH, Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf.



Alternativ können Sie über den QR-Code zur Online-Umfrage gelangen.

STATISTISCHE ANGABEN

MEINE HANDWERKSKAMMER

HwK Cottbus	<input type="checkbox"/>
HwK Dortmund	<input type="checkbox"/>
HwK Düsseldorf	<input type="checkbox"/>
HwK Frankfurt/Oder	<input type="checkbox"/>
HwK Koblenz	<input type="checkbox"/>
HwK zu Köln	<input type="checkbox"/>
HwK zu Leipzig	<input type="checkbox"/>
HwK Ostmecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/>
HwK Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	<input type="checkbox"/>
HwK der Pfalz	<input type="checkbox"/>
HwK Potsdam	<input type="checkbox"/>
HwK Rheinhessen	<input type="checkbox"/>
HwK Saarland	<input type="checkbox"/>
HwK Südwestfalen	<input type="checkbox"/>
HwK Trier	<input type="checkbox"/>

MEIN GEWERK

(freie Nennung)

MEINE BETRIEBSGRÖSSE

1 Mitarbeiter (Alleinunternehmer)	<input type="checkbox"/>
2 bis 5 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
5 bis 10 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
11 bis 20 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
20 bis 50 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
mehr als 50 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>

KI - So profitieren Handwerker im Betriebsalltag

HANDWERK 4.0: KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) STEHT ZWAR NOCH AM ANFANG, DOCH SCHON HEUTE KÖNNEN HANDWERKER VON DER DIGITALEN UNTERSTÜTZUNG PROFITIEREN. WELCHE KONKRETEN GEWINNBRINGENDEN EINSATZMÖGLICHKEITEN GIBT ES FÜR DEN BETRIEB?



Durch KI-Unterstützung haben Mitarbeiter in Zukunft wieder mehr Zeit fürs Kerngeschäft.

Text: *Thomas Busch*

Der Einsatz künstlicher Intelligenz wird die Arbeitswelt in den nächsten Jahren deutlich verändern. Auch Handwerker können durch den Einsatz von KI profitieren – zum Beispiel in den Bereichen Büroarbeit und Buchhaltung, Produktion, betriebliche Abläufe sowie im Kundenservice. Durch KI-Unterstützung erzielen Betriebe vor allem optimierte Prozesse, eine höhere Effizienz und eine bessere Wettbewerbsfähigkeit. Diese Vorteile wollen in Zukunft viele Unternehmen nutzen: Laut einer repräsentativen Umfrage des Digitalverbands Bitkom von September 2023 bewerten über zwei Drittel aller Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern KI als wichtigste Zukunftstechnologie. Zwar setzen erst 15 Prozent der Unternehmen künstliche Intelligenz produktiv ein, doch die Zuwachsraten steigen stetig. Zum Vergleich: Vor einem Jahr waren es erst neun Prozent.



Laut einer Umfrage des Digitalverbands Bitkom bewerten über zwei Drittel aller Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern KI als wichtigste Zukunftstechnologie.

MASCHINELLES LERNEN MIT DATEN

Doch was ist künstliche Intelligenz – und wie funktioniert sie? KI ist die Fähigkeit von Systemen, menschliche Intelligenz nachzubilden. Das bedeutet, KI kann aus Erfahrungen lernen, indem sie Muster erkennt und dadurch flexibel auf neue Situationen reagiert. Zum maschinellen Lernen braucht KI vor allem Algorithmen und möglichst viele Daten, die sie auswertet und miteinander verknüpft. Eines der bekanntesten Tools mit künstlicher Intelligenz ist ChatGPT (Generative Pre-trained Transformer): Diesen Chatbot setzen bereits viele Unternehmen im Betriebsalltag ein, vor allem zum Schreiben, Kürzen, Korrigieren oder Übersetzen geschäftlicher Texte.

KUNDENVERHALTEN IM VORAUS KENNEN

Andere KI-Systeme sagen typisches Kundenverhalten voraus oder analysieren Prozesse und Abläufe. Ein Beispiel ist BäckerAI: Die Software zieht über 150 verschiedene Faktoren heran, um die ideale Bestellmenge von Rohstoffen und Waren individuell für jede Filiale zu ermitteln. Zu den Einflussfaktoren zählen unter anderem das Wetter, der Wochentag, Ferienzeiten sowie bisherige Absatzzahlen. Auf diese Weise werden Rohstoffe, Energie und der Zeitaufwand für operative Planungen in Bäckereien reduziert – bei einer optimalen Warenverfügbarkeit.

Es gibt aber auch Anbieter im Bereich Lagerhaltung, die für Betriebe eine Art »Learning Warehouse« realisieren. Dabei analysiert eine KI neben dem Bestellverhalten von Kunden auch die Auslastung von Maschinen und den Ressourcenverbrauch, um automatisierte Entscheidungen zu treffen. So wird die Ressourcenplanung ständig optimiert, und das Auftragsaufkommen ist besser planbar.

Die Einsatzmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz sind aber noch weit vielfältiger: Auch die Buchhaltung sowie das Angebots- und Rechnungswesen lassen sich mit Hilfe von KI weitgehend automatisieren. Ein

weiterer Bereich ist die Überwachung von Maschinenzuständen durch KI, um Störungen in der Produktion zu vermeiden. Auch am Ende der Produktionskette ist KI einsetzbar – zum Beispiel bei der Qualitätskontrolle. Anhand von vorgegebenen Merkmalen kann sie hier zuverlässig Produktionsfehler entdecken und bei Bedarf korrigieren. Mittlerweile fast selbstverständlich bei vielen Unternehmen sind KI-Chatbots auf eigenen Internetseiten, um Mitarbeiter im Kundenservice zu entlasten.

KI-START MIT EXPERTEN-KNOW-HOW

Die Beispiele zeigen das hohe Potenzial von künstlicher Intelligenz in Handwerksbetrieben. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann KI zu einem entscheidenden Faktor für den Erhalt der eigenen Wettbewerbsfähigkeit werden – denn durch KI-Unterstützung haben Mitarbeiter in Zukunft wieder mehr Zeit fürs Kerngeschäft.

Wenn Handwerker KI-gestützte Tools und Prozesse in eigenen Betrieb einsetzen wollen, sollte am Anfang eine detaillierte Analyse stehen, wie und in welchen Bereichen das eigene Unternehmen von künstlicher Intelligenz profitiert. Eine wichtige Voraussetzung ist dabei der bisherige Digitalisierungsgrad des Betriebs – denn bei zu vielen analogen Prozessen sind KI-Systeme wenig sinnvoll. Vor der Einführung empfiehlt sich die Beratung durch einen erfahrenen KI-Experten.

Eine gute Anlaufstelle sind neben den **Handwerkskammern die deutschlandweiten Mittelstand-Digital-Zentren** (mittelstand-digital.de), die Betriebsinhaber kostenfrei und anbieterneutral unterstützen.

ÜBERBLICK

AUSGEWÄHLTE TOOLS MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

ANWENDUNG	ACCOUNTING AI	BÄCKERAI	BOTCAMP.AI
Funktionen	KI-basierte Automatisierungslösung für den Rechnungseingangsprozess, inkl. Extraktion von Rechnungsdaten, Rechnerklassifizierung, Buchungsvorschlag und Anomalieprüfung	KI-Bestelloptimierung für Bäckereien auf Basis von mehr als 150 Parametern, automatisierte Filialbestellungen, Integration in Kassen- und Warenwirtschaftssysteme	Individuelle Chatbot-Lösungen mit KI-gestütztem Sprachverständnis. DSGVO-konform
Preis	ab 1,10 €/Rechnung	auf Anfrage. 3 Monate kostenlos testen	ab 590 €/Monat + einmalige Initialkosten
Internet	ey-solution-store.de	baeckerai.de	botcamp.ai

ANWENDUNG	CAN DO	CHATGPT PLUS	SYNTHESIA
Funktionen	Projekt- & Ressourcenmanagement-Software mit KI, Simulation zukünftiger Projekte, KI-gestützte Risikobewertung und Handlungsempfehlungen	KI-Chatbot zum Verfassen/Bearbeiten/Übersetzen von Texten und Beantworten von Fragen, mit Spracheingabe/-ausgabe, Bild-generator und Möglichkeit zur Erstellung eigener Chatbots	KI-Videogenerator zur schnellen Generierung von Videos mit KI-Avataren aus Texten in 120 Sprachen, z. B. für Tutorials, Trainings, Bedienungsanleitungen, E-Learning, Marketing, Kundenservice etc.
Preis	ab 18 € pro Mitarbeiter/ Monat, ab 45 € pro Führungskraft/Monat	23,80 €/Monat. Kostenlose Basisversion mit Funktionseinschränkungen	ab 20 €/Monat (10 Videominuten pro Monat)
Internet	can-do.de	chat.openai.com	synthesia.io

Tabelle: Stand 25. Januar 2024. Alle Angaben ohne Gewähr.

CHECKLISTE

EINFÜHRUNG VON KI-LÖSUNGEN IM EIGENEN BETRIEB

Ziele definieren

Warum soll KI im Unternehmen zum Einsatz kommen? Z. B. Fachkräftemangel kompensieren, Prozesse optimieren, Unterstützung bei Büroaufgaben, Steigerung der Effizienz oder Entlastung der Mitarbeiter im Kundenservice?

Mitarbeiter involvieren

Welche Wünsche haben Mitarbeiter an KI-Lösungen? Welche immer wiederkehrenden Aufgaben sind Zeitfresser? Wo wünschen sich einzelne Teammitglieder konkrete Unterstützung durch KI?

Voraussetzungen prüfen

Ist der eigene Betrieb digital gut aufgestellt und somit bereit für die Einführung von KI-Technologien? Dazu zählen u. a.: Datenverfügbarkeit, IT-Infrastruktur, Datenschutz und -sicherheit, Qualifikationen der Mitarbeiter und die Unternehmenskultur.

Strategie ausarbeiten

In welchen Bereichen des eigenen Betriebs sind KI-Lösungen unter den gegebenen Voraussetzungen sinnvoll? Wie und mit welchen Mitteln lassen sich gewünschte Ziele erreichen? Welche Ressourcen und Investitionen sind dafür notwendig? Lässt sich eine vorhandene KI-Lösung am Markt nutzen oder muss eine individuelle Lösung entwickelt werden? In welcher Relation stehen Kosten, Nutzen und Risiken? Wer soll das KI-Projekt leiten und realisieren?

Projekt umsetzen

Nach der Entwicklung und/oder Integration der KI-Lösung in bestehende Systeme und Prozesse sollten Funktionalität, Zuverlässigkeit und Sicherheit ausführlich getestet und bei Bedarf optimiert werden – am besten zunächst in einer Testumgebung. Danach erfolgt die Integration in den laufenden Betrieb.

Mitarbeiter schulen

Das gesamte Team sollte über Ziele, Vorteile und Herausforderungen der KI-Nutzung informiert werden. Mit Trainings lassen sich Mitarbeiter gezielt schulen, damit sie KI-Lösungen bedienen und überwachen können. Je nach KI-Lösungen müssen bisherige Arbeitsabläufe eventuell geändert oder angepasst werden. Dazu brauchen Mitarbeiter genügend Eingewöhnungszeit.

Ergebnisse auswerten

Durch regelmäßige Analysen lässt sich feststellen, ob der Betrieb die gewünschten Ziele durch KI-Lösungen wirklich erreicht. Bei Bedarf sollte eine Optimierung erfolgen, um die Effizienz weiter zu verbessern oder neue Anforderungen zu definieren.

SOCIAL-MEDIA-ERFOLG IM HANDWERK: TIPPS FÜR EINEN STARKEN AUFTRITT

Instagram Anmelden Registrieren

 **stein_fluencerin** Folgen Nachricht senden ...

131 Beiträge 5.371 Follower 710 Gefolgt

Luisa Lüttig
25 | Baden-Württemberg | Germany
Steinmetz- und Steinbildhauermeisterin
Miss Handwerk 2022
stein_fluencerin@web.de

BEITRÄGE REELS MARKIERT



INTERAKTIVER WORKSHOP
mit Influencerin **Luisa Lüttig** und den Handwerksblatt-Online-Profis **Robert Lüdenbach** und **Rebekka Meyer**.

Zukunft Handwerk Kongress,
ICM Saal 3

29. Februar 2024
13 bis 14.30 Uhr

Entdecken Sie praxiserprobte Strategien für einen beeindruckenden Instagram-Auftritt – von der Profilerstellung bis zur gezielten Zielgruppeninteraktion.

MEHR INFOS!

handwerksblatt.de/workshop



DEUTSCHES
**HANDWERKS
BLATT**

Streetart hat sich zu einem neuen Kulturgut in vielen Teilen der Stadt entwickelt.

Erbaut auf sieben Hügeln verfügt Lissabon über eine einzigartige Architektur. Viele der Häuser mit den orangefarbenen Dächern zeigen die charakteristischen Mosaiken Portugals. Die Geschichte der kunstvollen »Azulejos« reicht bis zu der maurischen Zeit zurück. Die kleinen Kunstwerke erzählen religiöse oder persönliche Ereignisse und sind ein Wahrzeichen der Stadt.

Wer mehr über die Geschichten der Mosaik, ihre Stile und Handwerkstechniken erfahren möchte, der sollte das Kachelmuseum Museu Nacional do Azulejo besuchen. Dort befindet sich eine der umfangreichsten Sammlungen des Landes. Untergebracht in dem ehemaligen Kloster Madre de Deus tauchen Besucher tief in die Identität der portugiesischen Hauptstadt ein. Einige der schönsten Azulejos sind jedoch unter blauem Himmel in der Alfama zu sehen. Die Altstadt mit ihren schmalen Gassen ist zugleich ein Ort einer besonderen Leidenschaft: dem Fado.

Alfredo Marceneiro gilt als Vater der traurigen Klänge. Geboren als Alfredo Rodrigo Duarte arbeitete der Sänger zunächst als Schreiner. Das brachte ihm den Spitznamen »Marceneiro«, portugiesisch für Schreiner, ein. Es heißt, er habe ein wildes Leben geführt. Dank seiner tiefen,

Foto: © DHB

Saudade: Sehnsucht nach Lissabon

NAHE DES ATLANTISCHE OZEAN, UMSPÜLT VOM FLUSS TEJO
SETZT SICH DIE PORTUGIESISCHE HAUPTSTADT WIE IN EINEM
MOSAIK AUS ZAHLREICHEN GESCHICHTEN ZUSAMMEN.

Text: *Brigitte Klefisch*

Lissabon, die wunderschöne Hauptstadt Portugals bietet durch die direkte Lage am Fluss Tejo, dem Atlantischen Ozean und mit mehr als 290 Sonnentagen im Jahr eine besondere Atmosphäre. Diese geografische Lage prägt auch die kulturelle und emotionale Identität der Stadt und ihrer Bewohner.



Foto: © HUBB DAVID



Foto: © José Mendes/FotoFica

Alfredo Marceneiro (r.)
verewigt auf einem Gemälde im
Fado-Museum.

Interpreten sind dort auch Fado-Texte nachzulesen. »Fotografieren erlaubt«, lautet die Botschaft der Künstler. Denn dieses und jedes andere Motiv unterliegt der Vergänglichkeit. Die meisten Kunstwerke befinden sich an baufälligen Häusern. Keiner weiß, ob eines dieser bemerkenswerten Bilder quasi über Nacht verschwinden kann. Dank einer intensiven Förderung Lissabons werden jährlich daher nationale und internationale Künstler eingeladen. Sie dürfen sich nach Herzenslust mit riesigen Gemälden an weiteren Wänden verewigen. Einer der bekanntesten ist Vhils (Alexandre Farto). »Er ist vielleicht nicht so populär wie Banksy« räumt Rael bei einer geführten Steet-Art-Tour ein. »Der portugiesische Künstler ist vor allem für seine in die Mauern geschnittenen Gesichter bekannt geworden.« Bei einer zwei bis dreistündigen Tour führen Rael und seine Tuktuk-Kollegen Besucher zu den schönsten Werken.

Eine aufregende Möglichkeit die künstlerische Seite Lissabons kennenzulernen. Die Tour beginnt im Stadtzentrum. Die kleinen, offenen Fahrzeuge sind nahezu ideal, um die engen und steilen Straßen zu befahren. Die Fahrt führt weiter in die Stadtteile Mouraira, Bairro Alto und Graça. Unterwegs werden ausführliche Foto-Stops eingelegt. Die Tour endet dieses Mal am Oceanário. 1998 wurde das Aquarium im Rahmen der Weltausstellung eröffnet. Sozusagen auf Augenhöhe können Besucher Haie, Rochen und andere Meeresbewohner durch die bis auf den Boden gehenden Fenster beobachten.

Einer der wichtigsten Meeresbewohner für die Portugiesen ist jedoch der Bacalhau. Es wird vermutet, dass es an die 1.000 unterschiedlichen Zubereitungsarten gibt. Einige davon serviert der Küchenchef vom Restaurant D'Bacalhau. Julio Fernandes ist ein portugiesischer Koch und für seine Kabeljau-Leidenschaft bekannt. An die zwanzig Gerichte sind auf der Karte zu finden. Diese innige Verbindung der Portugiesen reicht bis in das 15. Jahrhundert zurück. Die Rezepte werden von Generation zu Generation weitergeben. So ist auch der Balcalhau längst ein Teil der Identität und der Kultur geworden.

Zum Abschluss rundet das Fado-Restaurant »Clube de Fado« die Reise zu den kulturellen Mosaiken Lissabons ab. Von Mittwoch bis Sonntag werden portugiesische Snacks und Fado-Gesang serviert. Während bei den Klängen der Fado-Gitarre ein hingebungsvoller Gesang von Schicksalen, der Sehnsucht und Unglück erzählt, erfüllt die Portugiesen wie Touristen gleichermaßen ein Gefühl der Sehnsucht. »Saudade«, dieses tiefe Gefühl nach einer besonderen Stadt. visitlisboa.com

dunklen Stimme fing er die Emotionen und das Leiden in seinem Gesang ausgesprochen traurig ein. Seine Lieder handelten vom Leben einfacher Leute, von Liebe, Verlust und dem Alltag in der Alfama.

Die liebenswerte Geschichte von Marceneiro und viele andere Lebensgeschichten erzählt das Fado-Museum in Rua de São Bento. Zu den Höhepunkten gehören sicherlich die historischen Aufnahmen von Marceneiro und natürlich die von Amalia. Sie gehört zu den wichtigsten Akteuren des immateriellen Weltkulturerbes. Selbst bis ins ferne Japan rührte die Sängerin ihre Zuhörer zu Tränen. Mit ihren leidenschaftlich gehauchten Klängen im Ohr ist ein Spaziergang durch das geschichtsträchtige Viertel ein weiteres Mosaiksteinchen der Seele Lissabons.

Mit einer atemberaubenden Aussicht auf Lissabon und den Fluss wartet die Alfama mit einem lebendigen Lokalkolorit auf. Treppauf, treppab tauchen gemütliche Restaurants, kleine Läden und hübsch verzierte Häuser auf. Balkone und Terrassen der bunten Gebäude sind mit Pflanzen geschmückt. Der Weg führt hinunter zum Mouaria-Viertel. Auch bekannt unter dem Namen Morish vereint die Region gleich zwei wichtige Wesensmerkmale: den Fado-Gesang und die Streetart.

Denn längst hat sich Lissabon als Metropole der Straßenkunst etabliert. Gleich an den Treppen von Sao Cristovão hat eine Künstlergruppe das Wandbild »Fado Vadio« erschaffen. Verteilt auf mehreren Fassaden werden Motive abgebildet, die einmal mehr die Musik widerspiegeln. Neben der Darstellung verschiedener



Informationen
über Anreise,
Übernachtung
und Adressen der
genannten Ziele gibt
es unter
[handwerksblatt.de/
lissabon](http://handwerksblatt.de/lissabon).

Links: Melancholie pur! Der
Besuch eines Fado-Abends
gehört zu einem Lissabon-
Besuch.

Tapeten, die Geschichte erzählen

ES IST SO, ALS STÜNDE MAN VOR EINEM ENORMEN FENSTER, DAS EINBLICK IN EINE VERGANGENE, SCHWARZ-WEISSE WELT GEWÄHRT. EIN MALERMEISTER AUS CASTROP-RAUXEL BIETET »FOTOTAPETEN MIT RUHRPOTT-CHARME« AN.



Maler- und Lackierermeister Johannes Hünemeyer (links) mit dem Fotografen Helmut Orwat

HELMUT ORWAT

Der im Jahre 1938 als Sohn eines Bergmanns in Castrop-Rauxel geborene Helmut Orwat arbeitete ab 1962 als freier Fotograf und bis zum Jahr 2000 als Pressefotograf. In dieser Zeit entstanden viele bedeutende Fotografien, die unter anderem den Strukturwandel des Ruhrgebiets in einzigartigen Momentaufnahmen zeigen.



Ehemaliges Steinkohle-Bergwerk in Castrop-Rauxel: die Zeche Erin

Text: Verena S. Ulbrich

Johannes Hünemeyer ist Maler- und Lackierermeister aus Castrop-Rauxel. Im Jahre 1989 übernahm er das familieneigene Tapetengeschäft, welches er nach seiner Meisterausbildung zum Maler und Lackierer zu einem Malerbetrieb ausbaute. Heute beschäftigt er in seinem Betrieb einen Jungmeister sowie zwei Gesellen.

In seiner Freizeit fotografiert er gerne – was ihn zunächst auf die Idee brachte, eigene Fotos auf Tapete zu bringen. Doch kam ihm ein langjähriger Freund in den Sinn – Helmut Orwat. »Ich kenne Helmut Orwat schon seit über 30 Jahren. So habe ich ihn gefragt, ob er sich vorstellen könne, mir seine Fotografien zur Verfügung zu stellen«, erzählt Hünemeyer.

Mit der Zustimmung Orwats hinsichtlich Hünemeyers Gedanken, die Ruhrgebiet-Motive als Tapeten in anderer Pracht erstrahlen zu lassen, war die erste Hürde genommen. Jedoch stand die zweite unmittelbar bevor. »Die Rechte an den Fotografien lagen bereits beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL). Also mussten wir uns auf die Suche nach weiteren Aufnahmen begeben«, so der Maler und Lackierer. Letztlich verlief diese erfolgreich – nach etwa einem Jahr fanden Hünemeyer und Orwat rund 50 Negative, die nicht in den Bestand des LWL aufgenommen wurden. Die nun erhältlichen Ruhrgebiet-Tapeten, welche individuell angefertigt werden, stützen sich auf diese Fotografien. »Und so ist es uns auch gelungen, die Exklusivität unseres Produkts zu wahren«, stellt Hünemeyer fest.

EINZIGARTIGE MOTIVE

»Die Zeche Erin«, antwortet er auf die Frage, welches der Fotos zu seinen Lieblingsmotiven zählt. Während heute noch einer der Fördertürme erhalten ist, gab es damals drei – »es gibt nur wenige Fotografien, die die Zeche mit drei Türmen zeigen«, erläutert Hünнемeyer die Bedeutsamkeit des Bildes. »Und die Aufnahmen in der Waschkau.« Unter dem Begriff »Waschkau« versteht sich der Bereich, in dem sich die Bergleute geduscht und umgekleidet haben. »Auch diese Fotos sind äußerst selten, da dort in der Regel niemand reindurfte.« Doch Orwat hatte einst den Auftrag, dort zu fotografieren.

»Viele Menschen besitzen einen persönlichen Bezug zu den Fotos. Zum Beispiel fand einer meiner Kunden sein altes Elternhaus in einer der Aufnahmen wieder«, berichtet Hünнемeyer weiter. Generell geht es ihm mit seinen Ruhrpott-Fototapeten nicht um das Geschäft, sondern um die Geschichten dahinter. »Die analogen Fotografien wahren die Authentizität. Ich freue mich, wenn wir dadurch eine gewisse Wahrnehmung bekommen. Jede Fotografie wirkt anders, wobei viele Fotos eine räumliche Wirkung entwickeln und Tiefe suggerieren – sei es an der ganzen Wand oder einem Teil davon. In meinen Augen ist das Kunst, die dazu beiträgt, unser Lokalkolorit aufrechtzuerhalten.«

Johannes Hünнемeyer liegt sehr viel an seiner Heimat – und ebenso an seinem Beruf. Daher ist es ihm wichtig, mit seinen Revier-Tapeten an die Öffentlichkeit zu gehen. So wirbt er für diese und gleichzeitig auch für das Handwerk.

Eine Auswahl der Fotografien gibt es online. Einfach den QR-Code scannen, um zur Bildergalerie zu gelangen:



AUSSTELLUNG

Bis zum 21. Juli 2024 sind im Rahmen der Ausstellung »Täglich Bilder fürs Revier« im LWL-Museum Schiffshebewerk Henrichenburg zahlreiche Fotografien Orwats aus der Zeit von 1960 bis 1992 zu sehen. Mehr dazu im Internet unter schiffshebewerk-henrichenburg.lwl.org

RANGLISTE

HANDWERKER NICHT NUR AUF DER BAUSTELLE HEISS BEGEHRT



Ärzte und Piloten führen die Rangliste der sexy Männerberufe nicht mehr an – Handwerker präsentieren sich als Nummer eins attraktiv und wertvoll.

Handwerker führen laut einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Norstat neuerdings die Rangliste der sexy Männerberufe an. Sie haben die bisherigen Spitzenreiter Ärzte und Piloten deutlich hinter sich gelassen. Das Ergebnis der Umfrage unter 1.040 Männern und Frauen im Auftrag des Magazins Playboy war eindeutig: Etwa 60 Prozent der bundesweit befragten Frauen nannten als »männliches Berufsfeld, das sie besonders attraktiv finden« das Handwerk.

Wie selbstbewusst und attraktiv Handwerker und Handwerkerinnen sind, weiß man in der Handwerkskammer Koblenz selbstverständlich längst. »Was Handwerker machen, hat Hand und Fuß. Ihre Arbeit ist wertvoll und sowohl geistig wie auch körperlich herausfordernd. Handwerker haben beruflich große Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten. Sie wissen, was sie tun und was sie können – all das potenziert noch die positive Wirkung ihrer äußeren Attraktivität«, ist sich der Koblenzer HWK-Hauptgeschäftsführer Ralf Hellrich sicher.

Der Arztberuf rutschte mit 59 Prozent der weiblichen Stimmen auf Platz zwei. Der Pilot stürzte mit 44 Prozent auf Platz sieben des Rankings ab hinter dem Architekten (54 Prozent), Ingenieur und Anwalt (50 Prozent) sowie Wissenschaftler (46 Prozent). Die F.A.Z. vermutet als Grund für die Verschiebung Nachwirkungen der Coronapandemie: Dabei habe handwerkliches Geschick eine Konjunktur erlebt, während beispielsweise einige Piloten ihre Jobsicherheit eingebüßt hätten.

(Noch) nicht in den Top Ten

Laut des Umfrageinstituts verbinden Frauen »die Attraktivität potenzieller Partner stärker mit deren finanzieller Situation« (30 Prozent), als Männer dies bei Frauen tun (21 Prozent). Männer finden eher, dass die Berufswahl einer Frau etwas »über ihre Persönlichkeit verrät« (77 Prozent). Das glauben nur 69 Prozent der Frauen.

Übrigens finden sich unter den attraktivsten Frauenberufen – noch – keine Handwerkerinnen. Männer stehen laut der Umfrage am häufigsten auf Ärztinnen (52 Prozent), Architektinnen (46 Prozent) und Krankenschwestern (45 Prozent), gefolgt von Wissenschaftlerinnen (43 Prozent), Pilotinnen (42 Prozent), Ingenieurinnen (41 Prozent), Lehrerinnen und Anwältinnen (beide 40 Prozent). *Dagmar Schweickert*

FINANZWISSEN

ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNGEN – WIE MAN FALLSTRICKE UMGEHT

Im Auftrag öffentlicher Stellen zu arbeiten, hat so manchen Vorteil – zum Beispiel, dass das Risiko eines Zahlungsausfalls wegen Insolvenz des Auftraggebers praktisch gleich Null ist. Allerdings sind auf dem Weg zum Zuschlag einige Hürden zu nehmen. Schon ein kleiner Formfehler kann genügen, um ein für beide Seiten attraktives Angebot ungültig werden zu lassen.

Fast alle Aufträge, die Bund, Länder, Kommunen und kommunale Betriebe zu vergeben haben, müssen ausgeschrieben werden. Als Direktauftrag ohne Vergabeverfahren kann die öffentliche Hand lediglich Aufträge mit einem voraussichtlichen Wert von unter 1.000 Euro vergeben. Oberhalb dieser Schwelle kommt es zwangsläufig zu einem recht streng formalisierten Vergabeverfahren.

Veröffentlicht werden Ausschreibungen auf der Internetseite der Stelle, die den Auftrag vergibt. Sie sind aber auch über das nationale Portal bund.de und den dort verlinkten elektronischen Vergabeplattformen abrufbar. Um in der Vielzahl der Ausschreibungen die am besten passenden zu finden, muss man jedoch etwas Aufwand in eine systematische Recherche investieren. In vielen Bundesländern gibt es auch regionale Portale, und auch Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern bieten Hilfestellung.

Über einen Link gelangen die interessierten Unternehmen an die Vergabeunterlagen, die die Grundlage für die Abgabe eines Angebotes bilden. In einem ersten Schritt gilt es, die Anforderungen in diesen Unterlagen genau zu prüfen, um zu entscheiden, ob es aussichtsreich ist, ein Angebot zu erstellen. Fehlt einem bietenden Unternehmen eine Information für die Angebotserstellung, besteht die Möglichkeit, Rückfragen an die Vergabestelle zu richten. Die Antworten auf diese Fragen müssen auch allen anderen bietenden Unternehmen mitgeteilt werden.

FORMALE FEHLER VERMEIDEN

Die Vergabestelle prüft die eingegangenen Angebote zuerst rein formell. Um nicht hier schon aus dem Rennen geworfen zu werden, ist eine Vielzahl von Vorgaben zu berücksichtigen: Häufig werden Nachweise oder Erklärungen verlangt, die nur indirekt mit dem ausgeschriebenen Auftrag zu tun haben, beispielsweise eine Tariftreue-Erklärung oder die Versicherung, dass man nicht



Bei Aufträgen der öffentlichen Hand, die über dem voraussichtlichen Wert von 1.000 Euro liegen, greift das Vergaberecht.

gegen das Arbeitsrecht verstoßen hat, der Steuerhinterziehung überführt wurde oder in einen Korruptionsfall verwickelt war.

Die meisten einzureichenden Dokumente bedürfen eines Stempels und einer Unterschrift. Das Kuvert mit dem innenliegenden Angebot muss verschlossen und korrekt adressiert sein – insbesondere muss sich darauf die korrekte, von der ausschreibenden Stelle genannte Vergabenummer befinden.

DIE UNTERSCHIEDLICHEN FRISTEN BEACHTEN

Unbedingt einzuhalten sind alle angegebenen Fristen wie die zur Angebotsabgabe und die Zeit, wie lange man das Angebot aufrechterhalten muss, also die Bindefrist. Hier muss man im Blick haben, dass man erstens freie Kapazitäten einplant, um die Leistung im Falle eines Zuschlags – in der ebenfalls in der Ausschreibung genannten Ausführungsfrist – erbringen zu können, und dass zweitens in dieser Zeit keine Preisanpassungen mehr möglich sind.

QUALITÄT UND PREIS GEBEN DEN AUSSCHLAG

Sind die formellen Hürden genommen, gilt es, durch Eignungsnachweise und Referenzen die Fähigkeit-

ten des Betriebs zur Ausführung des Auftrags klar und übersichtlich darzulegen. Sie sind zusammen mit der Preisgestaltung entscheidend, um die Wirtschaftlichkeit des Angebots zu ermitteln.

Alle Preise müssen in den Unterlagen an der richtigen Stelle eingetragen und korrekt addiert sein, denn auch hier können bereits kleine Fehler das Angebot ungültig machen. Dabei kommt das niedrigste Angebot nicht automatisch zum Zuge, denn Verzerrungen durch Dumping wollen die öffentlichen Auftraggeber unterbinden. Daher werden Bieter mit einem auffällig niedrigen Preis, der deutlich unter allen anderen Angeboten liegt, oft aufgefordert, die »Auskömmlichkeit« der Angebotssumme zu begründen.

Erst wenn alle formalen Vorgaben eingehalten, die Eignung für die Auftragsausführung nachgewiesen und der Preis plausibel ist, kann die Vergabestelle das »wirtschaftlichste« Angebot bestimmen und den Zuschlag erteilen. Ist dies erst einmal geschehen, sind die Möglichkeiten, hiergegen vorzugehen, beschränkt, und es gilt eine Vielzahl von juristischer Feinheiten zu berücksichtigen, die sich zum Teil nach dem Auftragsvolumen richten.

Erst wenn alle formalen Vorgaben eingehalten, die Eignung für die Auftragsausführung nachgewiesen und der Preis plausibel ist, kann die Vergabestelle das »wirtschaftlichste« Angebot bestimmen und den Zuschlag erteilen. Ist dies erst einmal geschehen, sind die Möglichkeiten, hiergegen vorzugehen, beschränkt, und es gilt eine Vielzahl von juristischer Feinheiten zu berücksichtigen, die sich zum Teil nach dem Auftragsvolumen richten.

WISSENSWERT.

Diesen und alle bereits erschienenen Artikel aus der Reihe Finanzwissen finden Sie gesammelt unter: www.Chefsein.de



Die enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Sie stellen keine betriebswirtschaftliche, rechtliche oder steuerliche Beratung dar. Im konkreten Einzelfall kann der vorliegende Inhalt keine individuelle Beratung durch fachkundige Personen ersetzen.

ONLINE-NEWS

POLITIK

E-HANDWERKE: FACHKRÄFTEMANGEL VERSCHÄRFT SICH



Foto: © andriagpov/123RF.com

Im Zuge der Energiewende steigt der Fachkräftebedarf in den Elektrohandwerken. Innerhalb der vergangenen zwölf Monate stieg die Zahl der offenen Stellen auf mehr als 96.500.



BETRIEB

WANN IST TRINGELD STEUERFREI?



Foto: © Anton Zabelsky/123RF.com

Ein paar Euro extra sind eine feine Sache. Doch wenn es ums Geld geht, achtet das Finanzamt auf die Details. Darauf müssen Selbstständige und Arbeitnehmer achten.



BETRIEB

BETRIEBSPRÜFUNG AUCH NACH DEM TOD DES UNTERNEHMERS



Foto: © andriagpov/123RF

Eine Betriebsprüfung in einem Unternehmen ist auch nach dem Tod des Chefs oder der Chefin möglich. Geklagt hatten die Söhne eines Bauunternehmers.



BETRIEB

DEUTSCHER DACHPREIS: JETZT BEWERBEN!



Foto: © DACHKREIS

Am 24. Mai 2024 wird der Deutsche Dachpreis »Dachkron« verliehen. Interessierte Betriebe sowie Handwerkerinnen und Handwerker können sich ab sofort bewerben.



Anzeige



PERSPEKTIVEN FÜR DIE ZUKUNFT

NACHHALTIG UND DIGITAL

MESSE
ESSEN

www.messe-essen.de

UNSERE RECHTSBERATUNG FÜR SIE



ANSPRECHPARTNER DER HANDWERKSKAMMER



Abteilungsleiter

Holger Marscheider

T 0395 5593-120

marscheider.holger@hwk-omv.de

stellv. Abteilungsleiter

Felix Harrje

T 0381 4549-152

harrje.felix@hwk-omv.de

Keine einseitige Umstellung auf monatliche Zahlungen

Die Zweifelsregelung in § 271 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gestattet es einem Arbeitgeber nicht, eine dem Arbeitnehmer bisher zustehende jährliche Einmalzahlung wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld kraft einseitiger Entscheidung stattdessen in anteilig umgelegten monatlichen Teilbeträgen zu gewähren, um sie pro rata temporis auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen zu können.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 11. Januar 2024 - 3 Sa 4/23

Begriff »Zentrum« in der Geschäftsbezeichnung

Das Oberlandesgericht Celle hatte zu entscheiden, ob eine Irreführung im Sinne des § 5 Abs. 1 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) vorliegt, wenn der Begriff »Zentrum« in einer Geschäftsbezeichnung verwendet wird. Konkret ging es insbesondere um die Leuchtreklame-Aufschrift eines Augenoptikers und Hörgeräteakustikers mit den Worten »Hörgeräte | Brillen * Zentrum * Hörgeräte | Brillen«. Das Oberlandesgericht Celle entschied, dass eine Irreführung im konkret zu beurteilenden Sachverhalt nicht vorlag. Es wies jedoch darauf hin, dass bei der Bewertung, ob eine Irreführung vor-



liege oder nicht, auf die jeweiligen Einzelumstände abzustellen sei.

Oberlandesgericht Celle, Urteil vom 19. Dezember 2023 - 13 U 26/23

Glatteisunfall - wer haftet?

Zwar können deliktische Verkehrssicherungspflichten (z. B. Räum- und Streupflicht) grundsätzlich auf einen Dritten (z. B. Fachunternehmen für Gebäudereinigung) übertragen werden. Übernimmt ein solches Fachunternehmen die Pflichten, darf sich der Übertragende (z. B. Grundstückseigentümer oder Mieter) zwar grundsätzlich auf die Erfüllung verlassen und muss ohne konkreten Anhaltspunkt nicht alle Einzelheiten kontrollieren. Allerdings verbleiben trotzdem Kontroll- und Überwachungspflichten bei dem Übertragenden.

Landgericht Köln, Urteil vom 18. Dezember 2023 - 15 O 169/23

Benachteiligung trotz verspäteter Bewerbung?

Eine Verletzung des allgemeinen Bewerbungsverfahrensanspruchs (hier: Feststellung einer Fristversäumnis) führt zwar auch zu einer Benachteiligung des Bewerbers. Eine solche Benachteiligung weist jedoch nicht zwangsläufig einen Zusammenhang mit einer Schwerbehinderung auf.

Ebenso wenig löst sie einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aus.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 5. Dezember 2023 - 5 Sa 3/23

Äußere Form eines Arbeitszeugnisses

Bei einem Arbeitszeugnis muss auf den ersten Blick erkennbar sein, wer es ausgestellt und welche Stellung derjenige im Betrieb hat. Infolgedessen ist der Unterschrift regelmäßig der Name des Unterzeichners und ein seine Stellung kennzeichnender Zusatz in Druckschrift beizufügen. Grundsätzlich darf ein Zeugnis zweimal gefaltet werden, um das DIN-A4-Papier in einem herkömmlichen Geschäftsumschlag unterzubringen.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 2. November 2023 - 5 Sa 35/23

ABST-SEMINAR ZUM VERGABEGESETZ

Die Auftragsberatungsstelle MV (ABST) bietet am Donnerstag, **21. März, 15.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr, in der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern in Rostock** (Schwaaner Landstraße 8) ein Seminar zum Thema »Das Tariftreue- und Vergabegesetz M-V« an. Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmer (Bieter und Bewerber) und interessierte öffentliche Auftraggeber.

Weitere Informationen wie Teilnehmergebühren und Anmeldemöglichkeiten unter abst-mv.de.

PERSONEN-GESELLSCHAFTEN

Ab Januar 2024 besteht die Möglichkeit, Gesellschaften bürgerlichen Rechts in ein neu errichtetes Gesellschaftsregister eintragen zu lassen. Ein Merkblatt vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) informiert über das neue Recht.



ONLINE-VERANSTALTUNG FACHKRÄFTEGEWINNUNG



Sind Sie in der Situation, Aufträge ablehnen zu müssen, weil Mitarbeiter fehlen? Das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaft ist hoch und mehrere Kollegen stehen kurz vor der Rente? Diese Erfahrungen müssen derzeit viele Handwerksunternehmen machen. Die meisten Betriebe wurden in den 90er Jahren gegründet. Sowohl die Inhaber als auch ihre Teams sind seither 30 Jahre gealtert. Qualifizierter Nachwuchs ist schwer zu finden.

In der Online-Veranstaltung der Handwerkskammer am 14. März werden den Teilnehmern innovative Lösungen vorgestellt, um sich diesen Herausforderungen zu stellen und die Chancen zu nutzen.

Inhalte der Veranstaltung sind:

- Warum klassische Wege der Mitarbeitersuche heute nicht mehr funktionieren.
- Wie sollte die Online-Präsenz von attraktiven Arbeitgebern aussehen?
- Die Rolle von Social Media bei der Personalgewinnung.
- Wie können potentielle Kandidaten erreicht werden?
- Wie sehen moderne Bewerbungsprozesse aus

Die Veranstaltung wird in Kooperation mit der Deutschen Handwerksvermittlung durchgeführt.

Wann: 14. März, 15.00 bis 16.30 Uhr

Wo: Online



Ansprechpartner der HWK: Frank Wiechmann
(Beratungsstelle für Innovation und Technologie mit Schwerpunkt Digitalisierung)
T 0381 4549-178,
E-Mail: wiechmann.frank@hwk-omv.de.

SPRECHTAGE IN DER HANDWERKSKAMMER



Auch 2024 bieten Präsident Axel Hochschild und Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf von der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern (HWK) in der HWK in Rostock und Neubrandenburg Sprechtag für alle Interessenten an.

Die nächsten Sprechtag finden zu folgenden Terminen statt:

20. März, 14:00 Uhr in Neubrandenburg;

14. Mai, 15:00 Uhr in Rostock;

11. Juni, 13:00 Uhr in Neubrandenburg.

Um vorherige Anmeldung zwecks Terminkoordinierung wird gebeten. Ansprechpartnerin ist Katrin Winter, Büro von Präsident und Hauptgeschäftsführer (Tel.: 0381/ 4549-111, E-Mail: winter.katrin@hwk-omv.de).

Wir gratulieren

Wir gratulieren den Handwerksmeisterinnen und -meistern zu ihrem Meisterjubiläum im Monat Februar und wünschen ihnen für den weiteren beruflichen Weg Gesundheit und viel Erfolg.



Zum Meisterjubiläum

25 JAHRE MEISTER

Heiko Kruth,
Meister im Maler- und
Lackiererhandwerk

Jacqueline Darm,
Meisterin im Friseur-
handwerk

Anja Meyn,
Meisterin im Friseur-
handwerk

Katja Heck,
Meisterin im Friseur-
handwerk

Daniel Weiß,
Meister im Boots- und
Schiffbauerhandwerk

Robert Schneider,
Meister im Boots- und
Schiffbauerhandwerk

Reinhard Makus,
Meister im Informati-
onstechnikerhandwerk

Rainer Grübel, Meister
im Maler- und Lackie-
rerhandwerk

Katrin Schwinkendorf,
Meisterin im Friseur-
handwerk

30 Jahre Meister

Joachim Rudat,
Meister im Gas- und
Wasserinstallateur-
handwerk

Dorit Saß, Meisterin
im Friseurhandwerk

Dietmar Beyer,
Meister im Dachde-
ckerhandwerk

Mario Dill, Meister
im Gas- und Wasser-
installateurhand-
werk

Roland Neubauer,
Meister im Gas- und
Wasserinstallateur-
handwerk

Anett Schmidt-
König, Meisterin im
Friseurhandwerk

Steffi Dunkelgod-
Oswald, Meisterin im
Friseurhandwerk

Per Zander,
Meister im Metall-
bauerhandwerk

Andreas Johanns,
Meister im Elektro-
installateurhand-
werk

Jens Ritzrow,
Meister im Elektro-
installateurhand-
werk

Klaus Janssen,
Meister im Schorn-
steinfegerhandwerk

Bernd Gervelis,
Meister im Fliesen-,
Platten- und Mo-
saiklegerhandwerk

Martell Peiser,
Meister im Dachde-
ckerhandwerk

50 Jahre Meister

Wolfgang Pätzold,
Meister im Schilder-
und Lichtreklame-
herstellerhandwerk

Foto: © Web-Buttons Inc. / AdobeStock

Antragstellungen für die Ausstellung von Urkunden zu Meister- und Betriebsjubiläen sind nach den Kriterien der Ehrenordnung der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern möglich. Das Formular finden Sie unter: hwk-omv.de

KULTURPASS KANN IN DIE ZWEITE RUNDE GEHEN



Ab dem 1. März können junge Menschen, die 2006 geboren wurden, sich auf die gewohnte Weise in der App identifizieren, ihr KulturPass-Budget freischalten und ab dem 18. Geburtstag nut-

zen. Damit kann der KulturPass weiter seine Wirkung entfalten und junge Menschen in Buchhandlungen, Kinosäle, auf Konzerte und Festivals, ins Theater und die Oper, aber auch in Museen, Plattenläden und Musikgeschäfte bringen. Dies betonte Kulturstaatsministerin Claudia Roth.

Die Identifizierung erfolgt durch das Online-Ausweis-Verfahren. Anschließend wird ein Budget in Höhe von 100 Euro zur Verfügung gestellt.

Auch Kulturanbietende können sich auf der KulturPass-Plattform registrieren und ihre Veranstaltungen sowie Kulturprodukte dort zur Verfügung stellen. Für die Registrierung wird lediglich ein ELSTER-Organisationszertifikat benötigt. Damit verifizieren sich die Anbietenden für die Vermittlung ihrer Angebote auf dem virtuellen Marktplatz.

kulturpass.de

GESELLEN- UND ABSCHLUSSPRÜFUNGEN SOMMER 2024



Foto: © iStock/SeventyFour

Die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern gibt gemäß der Gesellen- und Abschlussprüfungsordnung bekannt:

PRÜFUNGSTERMIN

Bis zum **31. August 2024** müssen die Gesellen- und Abschlussprüfungen für die Sommerprüfung 2024 beendet sein.

Zu dieser Prüfung ist durch alle Auszubildenden (Lehrlinge) die Zulassung zu beantragen, deren Ausbildungszeit bis zum **31. Oktober 2024** endet.

PRÜFUNGSZEITRAUM

Als Prüfungszeitraum für die Durchführung der schriftlichen, gegebenenfalls mündlichen Kenntnissprüfungen und der Fertigkeitssprüfungen wird der **1. Juni 2024 bis 31. August 2024** festgelegt. Die für die Prüfungsabnahme zuständige Körperschaft setzt die einzelnen Prüfungstage fest. Werden für schriftlich durchzuführende Prüfungsbereiche einheitliche überregionale Aufgaben verwendet, sind dafür entsprechende überregional abgestimmte Prüfungstage, ggf. auch vor dem **1. Juni 2024** liegend, anzusetzen.

ANMELDUNG

Der Antrag auf Zulassung und die Anmeldung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung ist durch den Auszubildenden (Lehrling) zu stellen.

Die Antragstellung hat bis spätestens **1. März 2024** schriftlich nach den von der Handwerkskammer bestimmten Formulare zu erfolgen.

Die Auszubildenden (Lehrlinge) haben die Ausbildenden (Betriebe) über die Antragstellung zu unterrichten.

Anmeldeschluss für Anträge auf vorzeitige Zulassung zur Prüfung ist der **1. März 2024**. Bei Nichtbeachtung der genannten Frist kann eine Teilnahme an der Prüfung im Prüfungszeitraum Sommer 2024 nicht gewährleistet werden.

Für die Anmeldung ist der Vordruck der jeweiligen geschäftsführenden Stelle (Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern: Hauptverwaltungssitz Rostock oder Hauptverwaltungssitz Neubrandenburg, Kreishandwerkerschaften, Geschäftsstellen der Innungen) zu verwenden.

Dem Antrag sind folgende **Unterlagen** beizufügen:

1. Bescheinigung über die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen bzw. am Teil 1 der Gesellen-/Abschlussprüfung (Kopie),
2. letztes Berufsschulzeugnis (Kopie),
3. die während der Ausbildungszeit geführten Ausbildungsnachweise (Berichtshefte),
4. wenn vorhanden und bei der Prüfung zu berücksichtigen ist, Nachweis über das Vorhandensein einer Behinderung sowie benötigte Maßnahmen (Original oder beglaubigte Kopie),
5. gegebenenfalls weitere Ausbildungsnachweise; Tätigkeitsnachweise sowie ÜLU-Lehrgangsbescheinigungen (Kopien).

Wir bitten um Beachtung! Nach Abgabe der Ausbildungsnachweise sind diese bis zum Ende der Ausbildungszeit in geeigneter Form fortzuführen. Eine Rückgabe der eingereichten Ausbildungsnachweise kann ggf. erst am letzten Tag der Prüfung erfolgen.



Ihre Fragen richten Sie bitte an die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern:

**Hauptverwaltungssitz
Neubrandenburg:**

Katja Berlin
T 0395 5593-152
berlin.katja@hwk-omv.de

Hauptverwaltungssitz Rostock:

Florian Reuter
T 0381 4549-189

Anne Pentzien
T 0381 4549-188
gpw-hro@hwk-omv.de
hwk-omv.de

UNSERE BETRIEBSBERATUNG FÜR SIE



Ansprechpartner

Andreas Weber
Leiter Abteilung Wirtschaftsförderung
T 0381 4549-162

Michael Amtsberg
Abteilung Wirtschaftsförderung
T 0395 5593-132



Foto: © iStock/nickg7

INFOS ZUR UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Die Kammerberater erstellen kostenfrei Wertermittlungen zum Betriebsvermögen. In diesen Wertermittlungen erhalten Sie Informationen zum Zeitwert Ihrer Betriebsausstattung, zum Verkehrswert Ihrer Immobilie und dem Ertragswert.

Wird ein Betriebsnachfolger gesucht, bekommen Sie von den Kammerberatern Informationen über Nachfolgebörsen oder Hilfestellung bei der Registrierung in den Suchbörsen beziehungsweise bei der Erstellung eines Unternehmens-Exposés.

Die Berater erstellen mit Ihnen gemeinsam einen individuellen Übergabefahrplan. Weiterhin werden mit der Nachfolge zusammenhängende (steuer)rechtliche Fragestellungen in Zusammenarbeit mit Fachexperten besprochen.

SPRECHTAGE NACHFOLGE / FÖRDERUNG / FINANZIERUNG

Die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern bietet kostenfreie Sprechtag an, die jeweils in der Zeit von 9 bis 16 Uhr stattfinden.

Zwecks Terminkoordinierung bitten wir um vorherige Anmeldung.

ORT	MÄRZ	APRIL	MAI
HWK OMV, HVS Neubrandenburg		24. April 2024	
Kreishandwerkerschaft Greifswald			22. Mai 2024
Kreishandwerkerschaft Stralsund	7. März 2024		9. Mai 2024
Kreishandwerkerschaft Rostock		11. April 2024	



Anmeldungen unter:

beratungssprechtag@hwk-omv.de

ÜBERBLICK FÖRDERPROGRAMME

FÖRDER-PROGRAMM	INVESTITIONSFÖRDERUNG GRW	KLEINSTUNTERNEHMER LÄNDLICHER RAUM	PROZESSINNOVATION	ENERGIEEFFIZIENZ/ KLIMASCHUTZ
Förderzweck	Investitionen in Maschinen und Ausrüstung sowie bauliche Maßnahmen	Investitionen in Maschinen und Ausrüstung sowie bauliche Maßnahmen	Einführung innovativer Fertigungsprozesse im Unternehmen	Maßnahmen zur Energieeinsparung, Elektromobilität, Ladeinfrastruktur
Zuschuss-höhe	bis zu 40% der Investitionskosten	bis zu 35% der Investitionskosten	bis zu 50% der Investitionskosten	bis zu 50% der Investitionskosten
Förderkriterien	Investitionen > 50.000 € Max. 750.000 € je Arbeitsplatz	Investitionen > 10.000 € Max. 200.000 € Zuschuss	Investitionen > 25.000 € Max. 200.000 € Zuschuss	Investitionen > 20.000 € Max. 200.000 € Zuschuss



Beratungsanfragen unter:

foerderberatung@hwk-omv.de

Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht.

BETRIEBSBÖRSE

NACHFOLGER SUCHE UNTERNEHMEN

Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Nachfolgegesuche sind in der Nachfolgebörse der Nachfolgezentrale MV registriert. Die Nachfolgezentrale MV ist vom Wirtschaftsministerium und den fünf Wirtschaftskammern initiiert und unterstützt beim Matching von Übergebern und

Übernehmern. Um Kontakt zu den nachfolgend aufgeführten Interessenten aufzunehmen, muss eine kostenfreie Registrierung in der Nachfolgezentrale MV erfolgen. Die Betriebsberater unterstützen Sie dabei! Nehmen Sie gern Kontakt per Mail auf: nachfolgeboerse@hwk-omv.de



Ansprechpartner

Andreas Weber, Leiter Abteilung
Wirtschaftsförderung
T 0381 4549-162
Michael Amtsberg
Abteilung Wirtschaftsförderung
T 0395 5593-132

BRANCHE	INTERESSENTEN	BRANCHE	INTERESSENTEN	BRANCHE	INTERESSENTEN
Hochbau	29	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	6	Elektromaschinenbauer	18
Tiefbau	24	Betonbohrer und -schneider	3	Tischler	22
Straßenbau	6	Installateur und Heizungsbauer	38	Boots- und Schiffbauer	21
Bauinstallationen	20	Baubranche sonstige	42	Bäcker, Konditor	6
Zimmerer	17	Metallbauer	68	Orthopädietechniker	3
Dachdecker	11	Karosserie- und Fahrzeugbauer	13	Zahntechniker	6
Maler und Lackierer	12	Kraftfahrzeugtechniker	24	Gebäudereiniger	30
Gerüstbauer	4	Elektrotechniker	66	Friseure	5

BETRIEBSÜBERGABE

POTENZIELLE NACHFOLGEINTERESSENTEN FÜR IHREN BETRIEB

Die folgenden Kurzprofile geben einen kleinen Auszug von Nachfolgeinteressenten wieder, die sich bei der Nachfolgezentrale MV registriert haben.

Mit einer Registrierung unter nachfolgezentrale-mv.de erfahren Sie, ob ein möglicher Interessent für Ihr Unternehmen dabei ist.

Kontaktieren Sie uns für weitere Informationen. Wir unterstützen Sie!

Bitte nehmen Sie gern Kontakt per Mail auf: nachfolgeboerse@hwk-omv.de

BRANCHE: ZAHNTECHNIKER



Landkreis: HRO/LRO/VG/VR
Lebensalter: 40 Jahre
Qualifikation: Meister Zahntechnik
Suchzeitraum: 1-2 Jahre

BRANCHE: INSTALLATEUR- UND HEIZUNGSBAUER



Landkreis: MSE
Lebensalter: 45 Jahre
Qualifikation: Meister Installateur- und Heizungsbauer
Suchzeitraum: 1-2 Jahre

BRANCHE: ELEKTRO-, KFZ- UND METALLGEWERBE



Landkreis: MSE/VG/VR/LRO/HRO
Lebensalter: 53 Jahre
Qualifikation: Dipl. Ing. Maschinenbau/ Metallbaumeister
Suchzeitraum: 1-3 Jahre

BRANCHE: INSTALLATEUR- UND KÄLTEANLAGENBAU



Landkreis: HRO/LRO
Lebensalter: 31 Jahre
Qualifikation: Meister Kälteanlagenbau
Suchzeitraum: 1-3 Jahre



Foto: © Hamburger Kunsthalle/Opik/Foto: Elke Wallford

Das Gemälde von Caspar David Friedrich »Wiesen bei Greifswald« 1821/ 22..

Von Greifswald in die Welt

2024 steht ganz im Zeichen des Malers Caspar David Friedrich. Greifswald – die Geburtsstadt des weltberühmten Malers – feiert das große Jubiläum »250 Jahre Caspar David Friedrich – Von Greifswald in die Welt«. Greifswald ist aber nicht nur Geburtsort – hier wurde er getauft, erhielt seinen ersten Zeichenunterricht und kehrte, auch nachdem er nach Kopenhagen und später Dresden zog, immer wieder an den Bodden zurück, um sich von der einmaligen Natur inspirieren zu lassen.

Das Leben und Wirken des Malers wird 2024 mit einem ganzjährigen Veranstaltungsprogramm in allen Genres gefeiert. In circa 200 Veranstaltungen können Sie Caspar David Friedrich 2024 in Greifswald (neu) entdecken und hautnah erleben. Das gesamte Jahr wird zum Beispiel mit Sonderausstellungen zum Jubilar gefüllt sein. Die Highlights bilden die Ausstellungen im Pommerschen Landesmuseum, dem Caspar-David-Friedrich-Zentrum und dem Sozio-kulturellen Zentrum St. Spiritus. Gefördert wird das Projekt durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) und Universitäts- und Hansestadt Greifswald

caspardavid250.de

250 **CASPAR**
JAHRE **DAVID**
FRIEDRICH

Von Greifswald in die Welt

VERKÄUFE

REGALE

neu & gebraucht

Palettenregale
Fachbodenregale
Kragarmregale

WWW.LUCHT-REGALE.DE
Telefon 02237 9290-0
E-Mail info@lucht-regale.de

Treppenstufen-Becker
Besuchen Sie uns auf unserer Homepage.
Dort finden Sie unsere **Preisliste**.
Telefon 048 58 / 188 89 00
www.treppenstufen-becker.de

**Inventar von
Bedachungsfirma
zu verkaufen**
Tel. 02831 / 3013

HALLEN + GERÜSTBAU

TEPE SYSTEMHALLEN

Pultdachhalle Typ PD4 (Breite: 15,00m, Tiefe: 8,00m)

- Höhe 4,00m, Dachneigung ca. 3°
- mit Trapezblech, Farbe: AluZink
- Schiebetor 5,00m breit, 3,30m hoch
- feuerverzinkte Stahlkonstruktion
- incl. prüffähiger Baustatik

Aktionspreis € 17.700,-
ab Werk Buldern, excl. MwSt. ausgelegt für Schneelastzone 2, Windzone 2; Schneelast 85kg/qm

www.tepe-systemhallen.de · Tel. 0 25 90 - 93 96 40

IMMOBILIEN

Verkaufe **EFH Nähe Tropical Islands**
inkl. NG mit Werkstatt, FeWo's u.f.a.
Gewerbe nutzbar, Grd.stk.Fl. 1.400 qm;
Kontakt: postfach157xx@web.de

STELLENGESUCHE

STUKKATEURMEISTER 68,
als fachlicher Betriebsleiter zur
Anstellung frei, nach HWO.
detis1@t-online.de;
Tel : 016094917683

STELLENANGEBOTE

NFZ/KFZ-Mechatroniker/in (Vollzeit) in Lotte
NFZ/KFZ-Meister/in (Leitung) (Vollzeit) in Lotte

Interesse? Schreibe uns gerne eine Mail an
bewerbung@forstmann-transporte.de
Bei Fragen schau gerne auf unserer Website vorbei
unter www.forstmann-transporte.de/jobs oder rufe uns gerne an
unter 0541 91 19 01-25. Wir freuen uns auf Deine Bewerbung!

CONTAINER
Alle Typen und Größen
neu und gebraucht
Seecontainer, Lagercontainer,
Bürocontainer, Kühlcontainer

Tel. 01805 / 266824
Fax 01805 / 266826

FINSTERWÄLDER
container

www.finsterwaelder.eu

AUS- UND WEITERBILDUNG

Sachverständiger

Ausbildungs-Lehrgänge für die Bereiche
Bau-KFZ-EDV-
Bewertungs-Sachverständiger
Sachverständiger für Haustechnik
Bundesweite Schulungen / *Verbandsprüfung*
modal Sachverständigen Ausbildungszentrum
Tel. 0 21 53/4 09 84-0 · Fax 0 21 53/4 09 84-9
www.modal.de

GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

Fenster-Beschlag-Reparatur
Versehe gebrochene Eckmullenkungen
mit neuen Bandstählen
CNC Nachbauteile – 3D-Druck
Telefon 01 51/12 16 22 91
Telefax 0 65 99/92 73 65
www.beschlag-reparatur.de

GESCHÄFTSVERBINDUNGEN

**Ankauf von Holz- und
Metallbearbeitungsmaschinen**
auch komplette Betriebsauflösungen
Fritz Ernst Maschinenhandel e.K.
Tel.: 0157-88201473
maschinenhandel.fritz-ernst@t-online.de

KAUFGESUCHE

Kaufe
Gerüste - Schalungen - Container
Deckenstützen - Dokaträger - Schaltafeln
Bauwagen · Baubetriebe komplett
NRW Tel. 01 73/6902405

ANKAUF
VON GEBRAUCHTEN
**HOLZBEARBEITUNGS-
MASCHINEN**
**KOMPLETTE
BETRIEBSAUFLÖSUNGEN**

**MSH and
second
machines**

Telefon 0 23 06 - 94 14 85
Mail: info@msh-nrw.de
www.msh-nrw.de

**Wir suchen ständig gebrauchte
Holzbearbeitungsmaschinen**

MSH Maschinenhandel
& Service GmbH

Individuelle Beratung und Verkauf von
Neumaschinen – Komplett Betriebs-
auflösungen – Betriebs-Umzüge
Reparatur-Service mit Notdienst
Absaug- und Entsorgungstechnik
Über 100 gebrauchte Maschinen
ständig verfügbar – VDE- & Luftgeschwin-
digkeitsmessungen mit Ausdruck

Tel. 0 63 72/5 09 00-24
Fax 0 63 72/5 09 00-25
service@msh-homburg.de
www.msh-homburg.de

**Kaufe Ihre GmbH
Info! Tel. 0151/46464699
oder
dieter.von.stengel@me.com**

**Layher-Blitz-Gerüst
gesucht!**
Telefon 02 34 / 26 32 95
oder 01 71/7 55 90 23

Wir trauern um
unseren langjährigen Obermeister und
geschätzten Berufskollegen

Lutz Zimmermann
geb. 17.01.1945 gest. 12.01.2024

Er war Gründungsoberrmeister der
Gebäudereiniger-Innung Potsdam und stand
dieser mehr als 14 Jahre vor.

Wir werden sein Andenken in Ehren halten.

Die Gebäudedienstleister
Innung Westbrandenburg

Gebäudereiniger-Innung Westbrandenburg
Matthias Karstedt
Obermeister

www.handwerksblatt.de

Einfach, schnell und direkt
**ein MarktPlatz-Insertat
sichern!**
⇒ DEUTSCHES HANDWERKSBLATT

Anzeigen rund um die Uhr aufgeben unter
www.handwerksblatt.de/marktplatz
Oder direkt bei Annette Lehmann:
Telefon 0211/39098-75
Telefax: 0211-390 98-59
lehmann@verlagsanstalt-handwerk.de

Foto: © iStock / NitroDesign

LEHRGANGSORT

ROSTOCK



GEBÄUDEENERGIEBERATER/-IN (HWK)

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind wichtiger denn je. Das wissen auch Ihre Kunden. Um Ihr Beratungsspektrum diesbezüglich zu erweitern, bietet Ihnen die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern die Möglichkeit sich zum/zur Gebäudeenergieberater/-in weiterzubilden.

Wir beraten Sie gern.

Gebäudeenergieberater/-in HWK (Teilzeit)
01. März 2024 bis 28. September 2024



Ihre Ansprechpartnerin:

Jennifer Berndt
T 0381 4549-175
E-Mail: berndt.jennifer@hwk-omv.de

WIR MACHEN MEISTER!

In Vorbereitung auf die Meisterprüfungen führt die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern folgende Vorbereitungslehrgänge durch:

VOLLZEITKURSE

**Ausbildung der Ausbilder
(Teil IV der Meisterprüfung)**

11. bis 27. März 2024
3. bis 19. Juni 2024

**Gepr. Fachfrau/-mann für kaufmännische
Betriebsführung**

(Teil III der Meisterprüfung)
17. September bis 8. November 2024

**Gepr. Kraftfahrzeug-Servicetechniker
(Teil I der Meisterprüfung)**

18. März bis 7. Juni 2024

Friseur Teil I und II

10. April 2024 bis 18. Oktober 2024

Kraftfahrzeugtechnik Teil II

21. Juni 2024 bis 15. November 2024

**BERUFSBEGLEITENDE
KURSE**

Dachdecker Teil II

12. Januar 2024 bis 15. März 2025

Zimmerer Teil I und II

2. Dezember 2024 bis 28. März 2026

Maurer und Betonbauer Teil I und II

6. September 2024 bis 26. September
2026

Installateur und Heizungsbauer Teil I und II

24. Mai 2024 bis 12. Dezember 2026

Kraftfahrzeugtechnik Teil II

28. Juni 2024 bis 24. Mai 2025

Maler und Lackierer Teil II

6. September 2024 bis 26. Oktober 2025

Meistervorbereitung Teil III

6. September 2024 bis 25. Januar 2025

Dachdecker Teil I (Lübeck)

4. April 2025 bis 6. September 2025

WEITERBILDUNG

**Ausbildung der Ausbilder
(Teil IV der Meisterprüfung)**

5. April 2024 bis 25. Mai 2024
6. September 2024 bis 26. Oktober 2024

Gepr. Betriebswirt nach der HwO

15. März 2024 bis 19. Juli 2027

**Gepr. Kraftfahrzeug-Servicetechniker
(Teil I der Meisterprüfung im
Kfz-Techniker-Handwerk)**

24. Mai 2024 bis 2. November 2024

**Ausbildung zur Schweißfachkraft nach in-
ternationaler**

**DVS – IIW/EFW – Richtlinie 1111
Gasschweißen (311)**

**Lichtbogenschweißen (111), E
Metall-Schutzgasschweißen
(131/135/136), MAG**

Wolfram-Inertgasschweißen (141), WIG
03981/24 770, 0381/45 49-171

Abgasuntersuchung (AU)

20./21. März 2024
22./23. April 2024

Gebäudeenergieberater

1. März 2024 bis 28. September 2024



Ansprechpartner

Jennifer Berndt, T 0381 4549-175
Susann Saathoff, T 0381 4549-173
weiterbildung@hwk-omv.de



Foto: © J.M.H. Online

MEISTERVORBEREITUNGSKURS KRAFTFAHRZEUGTECHNIKER-HANDWERK

Sie möchten Führungsverantwortung übernehmen, Ihr fachliches Know-How an die Nachwuchskräfte weitergeben und wünschen sich ein abwechslungsreiches und verantwortungsvolles Aufgabengebiet?

Dann gehen Sie den nächsten Schritt auf Ihrer Karriereleiter und werden Sie Meister im Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk!

Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk Teil II
07. September 2024 bis 12. Juli 2025
Lehrgangsort: Neubrandenburg

 **Ihre Ansprechpartnerin:**
Caroline Bäßler
T 0395 5593-157
E-Mail: baessler.caroline@hwk-omv.de

WIR MACHEN MEISTER!

In Vorbereitung auf die Meisterprüfungen führt die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern folgende Vorbereitungslehrgänge durch:

VOLLZEITKURSE

Friseur-Handwerk

Ab März 2025

Lehrgangsort: Neubrandenburg/
Neustrelitz

Ausbildung der Ausbilder

2. bis 17. September 2024

Lehrgangsort: Neubrandenburg

Meistervorbereitung Teil III

7. Oktober 2024 bis 29. November 2024

Lehrgangsort: Neubrandenburg

BERUFSBEGLEITENDE KURSE

Metallbauer-Handwerk Teil II

5. Januar 2024 bis 12. April 2025

Lehrgangsort: Neubrandenburg

Maler- und Lackierer-Handwerk Teil II

Ab 13. Sept. 2024 bis 13. Dezember 2025

Lehrgangsort: Neubrandenburg

Friseur-Handwerk Teil I

10. September 2024 bis 26. Februar 2025

Lehrgangsort: Neustrelitz

Meistervorbereitung Teil III

24. Juni 2024 bis 10. März 2025

Lehrgangsort: Neubrandenburg

Land- und Baumaschinenmechatroniker- Handwerk Teil I+II

7. September 2024 bis 20. Dezember 2025

Lehrgangsort: Neustrelitz

Metallbauer-Handwerk Teil I

25. April 2025 bis 05. Juli 2025

Lehrgangsort: Neustrelitz

Maurer und Betonbauer Teil I + II

23. Februar 2024 bis 24. Januar 2026 (Wochenende) Lehrgangsort: Neustrelitz

WEITERBILDUNG

Ausbildung der Ausbilder

4. April 2024 bis 18. Juni 2024

Lehrgangsort: Neubrandenburg

Geprüfte/r Fachfrau/-mann für kaufmännische Betriebsführung (HwO)

24. Juni 2024 bis 7. April 2025

Lehrgangsort: Neubrandenburg

Geprüfte/r Betriebswirt/-in (HwO)

Ab Februar 2025

Lehrgangsort: Neubrandenburg

Ausbildung zur Schweißfachkraft nach internationaler

DVS – IIW/EFW – Richtlinie 1111

Gasschweißen (311)

Lichtbogenschweißen (111), E

Metall-Schutzgasschweißen

(131/135/136), MAG

Wolfram-Inertgasschweißen (141), WIG

Lehrgangsort: Neustrelitz

03981 24770

Ansprechpartner

Caroline Bäßler, T 0395 5593-157
weiterbildung@hwk-omv.de


BETRIEBSBERATUNG

UNTERSTÜTZUNG BEI DER UNTERNEHMENSNACHFOLGE



Im Bereich der Handwerkskammer stehen in den nächsten fünf Jahren rund 3000 Unternehmen vor dem Generationswechsel. Für betriebliche Übernahmen in Mecklenburg-Vorpommern kann das Land M-V Mikrodarlehen in Höhe von bis zu 25.000 Euro gewähren. Anträge sind bei der Bewilligungsbehörde GSA – Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH zu stellen (gsa-schwerin.de).

Die Betriebsberater der Handwerkskammer stehen bei allen Fragen der Betriebsnachfolge beratend zur Seite.

 **Ansprechpartner** ist der Bereichsleiter der Abt. Wirtschaftsförderung Andreas Weber:
T 0381 4549-162,
E-Mail: weber.andreas@hwk-omv.de
hwk-omv.de

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

Amtliches Organ der aufgeführten Handwerkskammern sowie satzungsgemäßes Mitteilungsblatt von Handwerk.NRW und Kreishandwerkerschaften, Innungen und Fachverbänden.

MAGAZINAUSGABE 02/24 vom 23. Februar 2024 für die Handwerkskammern Cottbus, Düsseldorf, Dortmund, Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, Koblenz, zu Köln, zu Leipzig, Ostmecklenburg-Vorpommern, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, der Pfalz, Potsdam, Rheinhausen, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

ZEITUNGS-AUSGABE 02/24 vom 23. Februar 2024 für die Handwerkskammer Münster

VERLAG UND HERAUSGEBER

Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf
T 0211 390 98-0, Fax 0211 390 98-79
info@verlagsanstalt-handwerk.de

Verlagsleitung:
Dr. Rüdiger Gottschalk
Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Andreas Ehlert
Vorsitzende des Redaktionsbeirates:
Anja Obermann

REDAKTION

Postfach 105162, 40042 Düsseldorf
T 0211 390 98-47, Fax 0211 390 98-39
Internet: www.handwerksblatt.de
info@handwerksblatt.de

Chefredaktion:
Stefan Bühren (v.i.S.d.P.)
Chef vom Dienst: Lars Otten
Redaktion: Kirsten Freund, Anne Kieserling, Bernd Lorenz, Robert Lüdenbach, Jürgen Ulbrich, Verena Ulbrich
Grafik: Bärbel Bereth, Marvin Lorenz, Albert Mantel, Letizia Margherita
Redaktionsassistentin: Gisela Käunicke
Freie Mitarbeit: Jörg Herzog, Wolfgang Weitzdörfer

REGIONALREDAKTION

Handwerkskammer
Ostmecklenburg-Vorpommern
Hauptverwaltungssitz Rostock
Schwaaner Landstraße 8,
18055 Rostock
Hauptverwaltungssitz Neubrandenburg

Friedrich-Engels-Ring 11
17033 Neubrandenburg
Verantwortlich:
Dipl.-oec. Jens-Uwe Hopf
Pressereferentin:
Anne-Kathrin Klötzer, T 0381 454 90

ANZEIGENVERWALTUNG

Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Anzeigenleitung: Michael Jansen
T 0211 390 98-85, Fax 0211 30 70 70
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 58
vom 1. Januar 2024

Sonderproduktionen:
Brigitte Klefisch, Claudia Stemick
T 0211 390 98-60
Fax 0211 30 70 70
stemick@verlagsanstalt-handwerk.de

VERTRIEB/ZUSTELLUNG

Leserservice:
vh-kiosk.de/leserservice
Deutsches Handwerksblatt Gesamtausgabe
(Zeitung und Magazin)
Verbreitete Auflage (Print + Digital):
329.697 Exemplare (Verlagsstatistik, Dez. 2023)

DRUCK

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
T 02831 396-0

Das Deutsche Handwerksblatt informiert als amtliches Organ von 16 Handwerkskammern nahezu jeden dritten Handwerksbetrieb in Deutschland und erscheint als Zeitung und als Magazin 11-mal jährlich. Bezugspreis jährlich 40 Euro einschließlich 7 Prozent Mehrwertsteuer und Portokosten. Für Mitglieder der Handwerkskammern ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Verlags oder im Falle höherer Gewalt und Streik besteht kein Entschädigungsanspruch. Abbestellungen müssen aus postalischen Gründen spätestens zwei Monate vor Jahresende beim Verlag vorliegen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen, Rücksendung nur, wenn Porto beiliegt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Verlags. Gezeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung von Verlag, Redaktion oder Kammern wieder, die auch für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich sind.

Hinweis: Für eine bessere Lesbarkeit wird in diesem Medium oftmals das generische Maskulinum für Wörter wie Handwerker, Betriebsinhaber oder Auszubildender verwendet. Selbstverständlich sind damit immer Menschen aller Geschlechter gemeint.

ARTIFEX

DAS MAGAZIN

für Handwerker,
Genießer und Entdecker



4 **JÜNGSTER MASTER OF WINE DEUTSCHLANDS**
Konstantin Baum

10 **CRÉMANT DE LUXEMBOURG**
Feine Perlen mit hohem Anspruch

14 **DER RIESLINGMACHER**
Maximilian von Kunow

22 **SOKO WEIN ERMITTELT**
Spannendes vom Weingut Wagner

30 **GENUSSVOLLE HARMONIE**
Zu den Wurzeln des Amarone

34 **DAS LOIRETAL**
Heimat des Schaumweins

44 **LISSABON**
Eine Reise in die Weinstadt

Der
jüngste
»Master of
Wine« **Seite 4**
Konstantin
Baum

In unserem
VH-KIOSK:
vh-kiosk.de/wein

WEINGENUSS
Entdecken Sie faszinierende Winzer,
Weingüter und Rebsorten!

JETZT
kostenlos lesen!





JETZT REINSCHAUEN!
@handwerkskochshow

Jeder kann kochen



Erleben Sie köstliche, gesunde und abwechslungsreiche Rezepte, begleitet von genialen Tipps und Tricks unserer Meisterköche.

