

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER
ZU LEIPZIG

№
01
22

Gehalts- EXTRAS

**E-Bike, Handy oder
Gutschein on top**

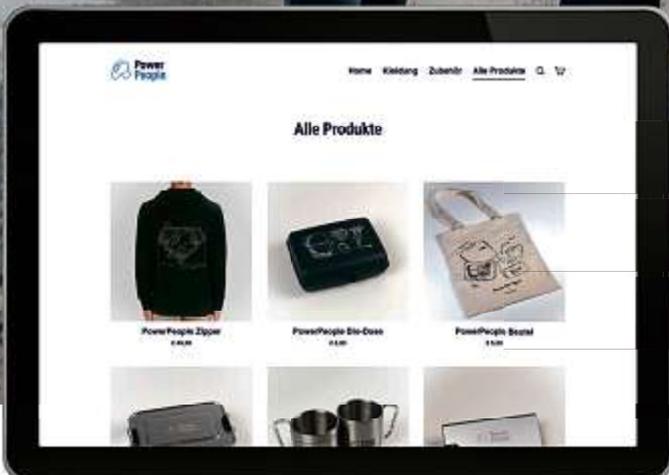
EFFIZIENZ
Neue Vorschläge für den
Gebäudesektor

BANKGESPRÄCH
Sieben Tipps für die
Kreditverhandlung

POWER-SHOPPEN FÜR POWER PEOPLE



**JETZT
ENTDECKEN**
powerpeople.digital



**COOLE T-SHIRTS, LÄSSIGE HOODIES,
NÜTZLICHE DINGE FÜR DEN ARBEITSALLTAG
UND VIELES MEHR...**



»Wir sind alle kreativ genug, um neue Wege zu finden, auf unseren Wirtschaftsbereich aufmerksam zu machen.«

GROSSE HERAUSFORDERUNGEN

Liebe Handwerkskolleginnen und Handwerkskollegen,

wenn Sie dieses Magazin in den Händen halten, ist das Jahr 2022 bereits kein neues mehr. Dennoch möchte ich Ihnen, Ihren Mitarbeitern und Ihren Familien für die vor uns liegenden Monate alles Gute wünschen. Vor allem Gesundheit, Kraft, Hoffnung und Zuversicht. All das werden wir brauchen.

Die Pandemie hält uns in Atem und die Auswirkungen werden wir noch lange spüren. Gemeinsam werden wir die großen Herausforderungen bewältigen müssen. Nach wie vor ist der Fachkräftebedarf eines unserer größten Probleme. Zum Abschluss des Jahres 2021 konnten wir 1.319 neu abgeschlossene Lehrverträge registrieren. Im Vergleich zum Vorjahr sind das vier Prozent weniger. Besorgniserregend ist, dass die Tendenz seit bereits vier Jahren rückläufig ist, obwohl wir nach Kräften gegensteuern. In den letzten zwei Jahren hatten wir kaum Möglichkeiten, Jugendliche praktisch für unser Handwerk zu begeistern. Leider fängt das neue Jahr dahingehend auch nicht gut an.

Wie Sie sicher wissen, musste die »mitteldeutsche handwerksmesse« erneut abgesagt werden. Damit wird auch die Gesellenfreisprechung mit ihrer hohen Strahlkraft nicht stattfinden können. Aber wir sind alle kreativ genug, um neue Wege zu finden, auf unseren Wirtschaftsbereich aufmerksam zu machen. Betriebe, die ausbilden wollen – vielleicht auch zum ersten Mal –, können mit der Unterstützung der Handwerkskammer rechnen. Nehmen Sie Kontakt mit den Ausbildungsberatern auf und nutzen Sie die Online-Börse »Lehrstellenradar«, um Ihre Ausbildungsangebote zu veröffentlichen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, behalten Sie trotz aller Widrigkeiten eine positive Lebenseinstellung und lassen Sie uns gemeinsam die Herausforderungen des Jahres 2022 bewältigen.

IHR MATTHIAS FORSSBOHM



S
16

Ein E-Bike ist eines von vielen möglichen Gehaltsextras, die der Arbeitnehmer nicht versteuern muss. Bei der Steuererklärung wird das Rad auch nicht auf die Entfernungspauschale angerechnet.

Foto: © Stock / iStockMedia



Foto: © Anika Dollmayer

S
6

Volker Lux im Interview: »Es hat sich bezahlt gemacht, dass wir unsere technische Infrastruktur in den letzten Jahren Schritt für Schritt zukunftsfest gemacht haben.«



S
52

Für Profis, die ihre beruflichen Fähigkeiten »boostern« möchten, bietet die Handwerkskammer ein breites Fortbildungsangebot. Auch 2022 wurde das Portfolio erweitert.

Grafik: © amiak - stock.adobe.com



KAMMERREPORT

- 6** Gefordert wie nie zuvor
- 9** Wirtschaftshilfen in der Krise
- 10** Stark im Ehrenamt
- 11** Das Handwerk der Region Leipzig wirbt
- 12** Digitale Totalprothese
- 13** »Rock-e-Roller« ist Kundenliebling 2021
- 14** Kräfte bündeln



POLITIK

- 16** E-Bike, Handy oder Gutschein on top
- 22** Starkes Netzwerk für Frauen im Handwerk
- 24** Neue Vorschläge für die Energieeffizienz
- 26** Bund und Länder beschließen neue Regeln
- 28** Digitalisierung - bessere Förderung fürs Handwerk



BETRIEB

- 30** 7 Tipps für das Bankgespräch
- 32** Kurzarbeit Null heißt auch kürzerer Urlaub
- 34** Software aus der Cloud soll Datenschatz heben

- 37** Stress und Druck bewältigen lernen
- 42** Bewerbungen und Interviews per Internet



PANORAMA

- 45** Schaufenster



KAMMERREPORT

- 48** Holz: Baustoff mit Zukunft
 - 50** Von Flöte bis Fagott: Profis lassen in Kahnsdorf reparieren
 - 52** Fortbildungsangebote 2022
 - 54** Modern und digital
 - 55** Der richtige Beruf für mich
 - 56** Bildungsangebote
- Impressum

Egal,
welches
Handwerk Sie
genau beherrschen:
Wir versichern es Ihnen.

Betriebsschließungen, belastende Hygiene-
regelungen, quarantänebedingt ausfallende
Mitarbeiter, Lieferengpässe – damit kämpfen
die Betriebe seit zwei Jahren. Als Interessenvertretung
setzt sich die Handwerkskammer seit Beginn der Corona-
Pandemie dafür ein, die Auswirkungen der staatlichen
Schutzmaßnahmen auf die Mitgliedsbetriebe abzufedern.
Als Dienstleister steht sie den Betrieben beratend zur
Seite und hält den Bildungsbetrieb am Laufen. Verbunden
ist dies mit großen Herausforderungen. Über Erfolge und
Niederlagen dabei sprach das Deutsche Handwerksblatt
(DHB) mit dem Hauptgeschäftsführer Volker Lux.

Gefordert wie nie zuvor

**ES HAT SICH BEZAHLT GEMACHT, DASS WIR UNSERE TECHNISCHE
INFRASTRUKTUR IN DEN LETZTEN JAHREN SCHRITT FÜR SCHRITT
ZUKUNFTSFEST GEMACHT HABEN.**

**Wolter: Herr Lux, seit fast zwei Jahren hat die Corona-
Pandemie unser Land im Griff. Viele Handwerker fragen
sich: Was hat die Handwerkskammer in dieser Zeit getan?**

Lux: Die Frage ist sehr umfassend. Lassen Sie mich sie
aus dem Blick der Interessenvertretung beantworten.
In dieser Krise ist Lobbyarbeit der Handwerkskammer
gefordert wie nie zuvor. Viele Prozesse und Abläufe
laufen wie gewohnt – andere sind völlig neu. Über vie-
les, was wir tun, kann man berichten: unsere regelmä-
ßigen Stellungnahmen zur Corona-Schutzverordnung,
unsere Bemühungen, für systemrelevante Handwerks-
betriebe die Kindertotbetreuung zu ermöglichen, oder
unser hartnäckiges Einwirken auf die Staatsregierung
beim Thema »Zuschüsse statt Kredite«. Daneben fan-
den zahlreiche Gespräche von Ehrenamt und Hauptamt
mit den politischen Verantwortlichen im Land und den
Kommunen statt. Manche öffentlich, einige vertrau-
lich, aber immer mit dem Ziel, Schaden von unseren
Betrieben abzuwenden.

**Wolter: Wie lief die Kommunikation mit den politischen
Entscheidungsträgern?**

Lux: Häufig empfinde ich die Kommunikation mit der
Staatsregierung als Einbahnstraße. Ich habe es mehr
als nur einmal erlebt, dass die Entwürfe zur Corona-
Schutzverordnung, zu denen wir eine Stellungnahme

abgegeben haben, beim Inkrafttreten völlig andere
Regelungen enthielten. Ich bin mir auch nicht sicher, ob
unsere Stellungnahmen überhaupt gelesen werden. Wir
leisten da viel Arbeit in sehr kurzer Zeit. Das Ergebnis
ist häufig sehr ernüchternd. Wir werden, genauso wie
unsere Betriebe, häufig von den Regelungen über-
rascht und haben dann meist nur über das Wochenende
Zeit, zu reagieren. Wenn Austausch zur Einbahnstraße
wird, hast du irgendwann das Gefühl, in einer Sack-
gasse zu stecken.

**Wolter: Das klingt schon sehr ernüchternd. Konnten Sie
dennoch Einfluss auf Entscheidungen nehmen?**

Lux: Mit etwas Stolz erinnere ich mich daran, wie wir
die Stadt Leipzig überzeugen konnten, eine Entschä-
digungsregelung für Azubis zu beschließen, die keinen
Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Kaum hatte der
Stadtrat den Beschluss gefasst, konnten wir Druck auf
den Freistaat Sachsen ausüben, der diese Entschä-
digung dann für ganz Sachsen möglich gemacht hat.
Ich denke manchmal, einige Akteure im sächsischen
Wirtschaftsministerium haben sich davon ganz schön
überrumpelt gefühlt. Aber es war ja für einen guten
Zweck. Natürlich haben wir einen kritischen Blick da-
rauf, wie stark unsere Interessenvertretung auf die
Landespolitik tatsächlich einwirkt. Viele unangenehme



»Aber alles, was nicht passiert ist, bemerkt keiner. Und es ist einiges nicht passiert, weil wir Einfluss genommen haben.«

Volker Lux,
Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer zu Leipzig

Auswirkungen politischer Entscheidungen werden von der Öffentlichkeit – also von unseren Betrieben – wahrgenommen und kritisch beurteilt. Aber alles, was nicht passiert ist, bemerkt keiner. Und es ist einiges nicht passiert, weil wir Einfluss genommen haben.

Wolter: Wie hat die Handwerkskammer die Kommunikation zu den Mitgliedsbetrieben organisiert?

Lux: Wir haben im März 2020 sofort begonnen, unsere Öffentlichkeitsarbeit auf den Krisenmodus umzustellen. Das heißt, wir haben unter anderem eine Beratungs-Hotline eingerichtet. Die war zeitweise völlig überlastet. Dies war insbesondere dann der Fall, wenn eine neue Corona-Schutzverordnung auf dem Markt war oder wenn Gerüchte durch die Presse

gingen, welche Regelungen künftig gelten sollten. Um möglichst allen Anfragen gerecht zu werden, haben wir ein spezielles Kontaktformular entwickelt und eine Beratungsdatei aufgebaut. So konnten wir deutlich mehr Betriebe kontaktieren. Parallel dazu haben wir auf unserer Website die Antworten auf die häufigsten Fragen veröffentlicht. Dieses Verfahren haben wir übrigens bis heute beibehalten. Ein Blick auf die Corona-Website lohnt sich daher immer, wenn ein Betrieb eine Frage hat.

Es war und ist stets unsere Maxime, schnell und sicher zu informieren. Manchmal schließt das eine das andere aus, weil wir den notwendigen Informationsvorsprung einfach nicht haben. Aber es ist bisher nur einmal vorgekommen, dass wir eine Information widerrufen mussten. Zeitweise hatten wir zentrale Bereiche unserer Kammer in Grimma untergebracht, um Vorsorge zu treffen, dass im Quarantänefall im Haus des Handwerks die Vitalfunktionen unserer Kammer gewährleistet bleiben. Es hat sich bezahlt gemacht, dass wir unsere technische Infrastruktur in den letzten Jahren Schritt für Schritt zukunftsfest gemacht haben. Im Notfall wären wir in der Lage gewesen, über eine gewisse Zeit Beratungsleistungen auch komplett aus dem Homeoffice aufrechtzuerhalten.

Wolter: Gab es noch andere konkrete Hilfe für die Betriebe?

Lux: Bereits Ende März 2021 zeichnete sich ab, dass Corona-Tests am Arbeitsplatz zur Regel werden. Unsere Kammer organisierte innerhalb kürzester Zeit ein Abrufkontingent von 40.000 Testeinheiten für unsere Mitglieder und konnte damit gewährleisten, dass unsere Betriebe mit Inkrafttreten der Regelungen arbeitsfähig geblieben sind. Unser Verfahren, welches eine digitale Schnittstelle zum Lieferanten enthielt, wurde schnell zur Blaupause für andere Handwerkskammern in Deutschland.

Wolter: Die Handwerkskammer hat ja auch ein großes Bildungszentrum. Wie wirken sich die Corona-Schutzmaßnahmen dort aus?

Lux: In unserem Bildungs- und Technologiezentrum in Borsdorf waren die Herausforderungen um einiges größer als im Haus des Handwerks. Ständig wechselnde, große Teilnehmergruppen, minderjährige Auszubildende, Testpflichten für bis zu 700 Menschen täglich, auswärtige Teilnehmer im Internat – das sind einige Beispiele dafür, was uns tagtäglich begegnet. Dabei gilt immer die Priorität, die Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfungen zu sichern. Bislang ist uns das gelungen. Meinen größten Respekt haben die Mitglieder unserer ehrenamtlichen Prüfungsausschüsse, die unter wirklich schwierigen Bedingungen dafür gesorgt haben, dass unser Berufsnachwuchs ins Berufsleben starten kann.

Zeitweise mussten übers Wochenende mehrere Hundert Lehrgangsteilnehmer eingeladen werden – per Telefon, per Mail oder durch Mund-zu-Mund-Propaganda. Das funktioniert nur mit einem engagierten Team und über gut funktionierende Social-Media-Kanäle. Aber natürlich hat uns der mehrmonatige Ausfall von Lehrunterweisungen und Meistervorbereitungskursen eine riesige Bugwelle an Aufgaben beschert. Wir haben die letzte aus der Zeit der Schließung im Frühjahr 2020 noch nicht vollständig abgearbeitet und mussten Ende November zulassen, dass sich die nächste aufbaut.

Wolter: Konnten Sie die Schließung des BTZ nicht durch digitale Angebote kompensieren?

Lux: Natürlich haben wir unser digitales Angebot an Bildungsmaßnahmen schnell weiter ausgebaut. Wir haben die technischen Voraussetzungen geschaffen und Dozenten und Teilnehmer darauf vorbereitet. Das klingt vielleicht banal, hat aber einige der beteiligten Akteure ordentlich aus ihrer Komfortzone geschüttelt. Unsere Mitarbeiterinnen der Bildungsakademie haben – von manchem unbemerkt – an Wochenenden und

in den Abendstunden die digitalen Lehrgänge betreut und für alle Online-Wehwehchen das passende Pflaster gehabt. Der Aufwand war anfangs immens und ohne den engagierten Einsatz aller Beteiligten wäre das nicht leistbar gewesen. Auch wir haben im Prozess mitgelernt. Aber auch hier mussten wir Prioritäten setzen: Zunächst konzentrierten wir uns auf die Meisterschüler und angehenden Betriebswirte.

Aber im Handwerk und in der Ausbildung ist weder alles digital noch im Homeoffice zu realisieren. Die praktischen Unterweisungen in unseren Werkstätten können nun einmal nur dort in Präsenz stattfinden. Mehr als einmal haben wir rechtliche Graubereiche genutzt, um unsere Aufgaben zu erfüllen und den berechtigten Forderungen unserer Mitgliedsbetriebe gerecht zu werden.

Wolter: Dennoch haben Sie das BTZ am 29. November 2021 geschlossen, obwohl es per Gesetz nicht hätte sein müssen.

Lux: Die geltende Rechtslage in Sachsen enthielt schon vorher eine Regelung, die uns die Schließung unseres BTZ auferlegte. Es gab einige Ausnahmen, die wir mitunter recht mutig ausgelegt haben. Durch das drastische Infektionsgeschehen bei Teilnehmern und Auszubildenden hat uns dann aber der Mut verlassen. Hinzu kam noch der schriftliche Hinweis unserer Rechtsaufsicht, wir sollten unsere Abläufe noch einmal kritisch betrachten. Die Entscheidung, den Teilnehmerbetrieb für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und die Meisterschule einzustellen, ist mir sehr schwerge-

»Es war und ist stets unsere Maxime, schnell und sicher zu informieren.«





Fotos: © Anika Dollmeier

fallen. Die erhebliche Anzahl der täglichen positiven Tests bei den Ausbildern hat schließlich den Ausschlag gegeben. Es galt vor allem sicherzustellen, dass unsere Prüfungen stattfinden können und dafür noch ausreichend Lehrkräfte verfügbar sind. Dies wäre in Gefahr gewesen, wenn wir im Regelbetrieb weitergemacht hätten. In der Summe war unser Bildungs- und Technologiezentrum seit Beginn der Pandemie fast vier Monate geschlossen. Das ist auch wirtschaftlich eine Herausforderung, der wir – wie viele unserer Mitgliedsbetriebe – mit Kurzarbeit begegnet sind.

Wolter: Rückblickend auf fast zwei Jahre Pandemie, was bleibt schon jetzt auf jeden Fall in Erinnerung?

Lux: Der 19. März 2020, der Tag, an dem die Allgemeinverfügung der Stadt Leipzig zur Schließung der Friseurbetriebe veröffentlicht wurde. Bis zu diesem Zeitpunkt war so etwas für mich nicht vorstellbar. Mir wäre es aber ebenso wenig in den Sinn gekommen, dass wir so einen harten Kampf um Entschädigungen für unsere Mitglieder führen müssen und die Antragstellung und Auszahlung später derart schleppend vor sich ging.

Aber ebenso der Stolz auf mein Team. Neue Veranstaltungsformate, krisenbewährte Öffentlichkeitsarbeit, digitale Bildungsangebote, immense Kontrollmechanismen im Bildungs- und Technologiezentrum und Ausbildung unter Corona-Bedingungen – all dies wäre ohne diese 160 Frauen und Männer nicht umsetzbar gewesen. Und letztlich die Gewissheit, wir haben in den letzten zwei Jahren sicherlich auch nicht alles richtig gemacht. Aber wir wollten so wenig wie möglich falsch machen.

PANDEMIE I

KEINE MHM IN DIESEM JAHR

Aufgrund der pandemischen Lage sagt die Leipziger Messe den vom 19. bis 27. Februar 2022 geplanten Messeverbund »Haus-Garten-Freizeit« und »mitteldeutsche handwerksmesse« (mhm) erneut ab. Beide Messen werden nun vom **11. bis 19. Februar 2023** stattfinden. »Wir treffen diese Entscheidung mit großem Bedauern, da wir einen sehr guten Anmeldestand verzeichnen konnten. Bis zuletzt haben wir darauf gehofft, dass das Messe-Duo wie geplant stattfinden kann. Allerdings lässt die pandemische Situation aktuell keine verlässliche Planung zu«, sagt Martin Buhl-Wagner, Geschäftsführer der Leipziger Messe.

PANDEMIE II

WIRTSCHAFTSHILFEN IN DER KRISE

Der Bund und die Länder haben eine Reihe von Maßnahmen ins Leben gerufen, um die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Corona-Krise zu mildern. Dazu zählen in erster Linie die Corona-Hilfsprogramme für Unternehmen und Selbstständige. In den Jahren 2020/2021 wurden im Freistaat Sachsen bislang insgesamt rund 2,9 Milliarden Euro Corona-Hilfen, also Darlehen und Zuschüsse, bewilligt. An rund 60 Prozent der sächsischen Unternehmen hat die Sächsische Aufbaubank 2021 im Auftrag des Bundes bislang 725,1 Millionen Euro an Überbrückungshilfe III und Überbrückungshilfe III Plus an die sächsischen Antragsteller ausgezahlt. Sachsenweit wurden knapp 17.559 Anträge auf diese beiden Hilfen gestellt. Dazu kommen rund 12,1 Millionen Euro an »Neustarthilfe« für Soloselbstständige, für die bis jetzt 2.041 Anträge gestellt worden sind. Die Frist für Erst- und Änderungsanträge auf Überbrückungshilfe III Plus sowie die Neustarthilfe wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. Die Auszahlungen im Rahmen der Überbrückungshilfe I summieren sich auf 44,9 Millionen Euro (3.270 Anträge) und im Rahmen der Überbrückungshilfe II auf 73,0 Millionen Euro (5.334 Anträge).

Der Stichtag für die Schlussabrechnung der Überbrückungshilfen des Bundes wurde um ein Jahr auf den 31. Dezember 2022 verlängert. 12.134 Unternehmen haben nach Beantragung auf Novemberhilfe von der SAB ihr Geld bekommen. Die Auszahlungen summieren sich auf 141,6 Millionen Euro. 427 Anträge wurden abgelehnt, 187 befinden sich noch in Prüfung. Für die Dezemberhilfe haben 12.321 Unternehmen ihre Auszahlung erhalten. Die Höhe der Auszahlungen beträgt 165,9 Millionen Euro. 1.099 Anträge wurden abgelehnt, 71 befinden sich noch in der Prüfung.

Stark im Ehrenamt

DER VORSTAND IST DAS ZENTRALE GREMIUM DER HANDWERKSKAMMER ZU LEIPZIG. ER WIRD AUS DEN REIHEN DER VOLLVERSAMMLUNG JEWEILS FÜR EINE DAUER VON FÜNF JAHREN GEWÄHLT. DIE AKTUELLE WAHLPERIODE LÄUFT BIS 2026.

Im Sommer 2021 haben die 12.100 Mitgliedsunternehmen der Handwerkskammer zu Leipzig die Vollversammlung gewählt. Dem obersten Organ und somit Entscheidungsträger der Handwerkskammer gehören 36 Mitglieder an. Diese haben den Präsidenten Matthias Forßbohm, die Vizepräsidenten Frank Tollert und Mike Riemann sowie Stephan Findeisen, Maik Retzlaw, Uwe Schmidt, Dr. Jörg Wellner, Andreas Bruska und Andreas Stiller in ihren Vorstand gewählt. Die Mitglieder dieses zentralen Gremiums stellen wir in loser Folge vor.

FRANK TOLLERT

VIZEPRÄSIDENT (ARBEITGEBER)
DIPLOM-INGENIEUR (FH)
UND GLASERMEISTER



Welches waren aus Ihrer Sicht die größten bisherigen Herausforderungen für die Arbeitgeber/Arbeitnehmer in der Corona-Pandemie?

Tollert: Die Corona-Pandemie hat sich im Handwerk unterschiedlich ausgewirkt. Das Spektrum umfasst einerseits existenzgefährdende Schließungen der Betriebe im Bereich des Friseur- und Kosmetikhandwerks bis zu einer weiterhin guten Auftrags- und Ertragslage zum Beispiel in den Bereichen des Bauhandwerks. Für alle Betriebe im Kammerbezirk gilt es durch die immer wieder wechselnden und sich in Teilen widersprechenden Corona-Verordnungen, einen erhöhten bürokratischen Aufwand im Umgang mit den auferlegten Regeln praktisch umzusetzen. Dabei wird das Handwerk immer mehr in die Rolle der ordnungspolitischen Durchsetzung staatlicher Vorgaben gedrängt. Eine Entwicklung, die sich zunehmend kontraproduktiv zeigt und dem Handwerk nicht zuträglich ist. Weitere Problemfelder sind volatile Entwicklungen im Bereich des Material-

einkaufs, der Lieferzeiten und des Personaleinsatzes aufgrund von Krankheit oder Quarantäne.

Wie schätzen Sie in diesem Zusammenhang die staatliche Unterstützung für die Arbeitgeber/Arbeitnehmer ein?

Tollert: Staatliche Unterstützungen helfen dem Handwerk nur bedingt, da in vielen Fällen die Auszahlung nicht zeitnah und nur in Teilen für fixe Kosten erfolgt. Verlorener Unternehmergewinn wird nicht berücksichtigt, dabei ist es jedoch, der für den Lebensunterhalt des Unternehmers sorgt. Somit leben viele Betriebsinhaber von ihren Rücklagen oder benutzen diese zum Existenzertand ihrer Firmen. Weitere Einschränkungen und Schließungen von Betrieben führen zu einer massiven Gefährdung von handwerklicher Existenz besonders in den genannten Gewerken.

Jenseits von Corona, welche Schwerpunkte setzen Sie für ihre Arbeit in der Vollversammlung für die Wahlperiode bis 2026?

Tollert: Neben dem Ausbau des aktiven und persönlichen Kontakts zu den Mitgliedsbetrieben, welcher coronabedingt eingeschränkt ist und wiederbelebt werden muss, gilt es, unsere Wahlprüfsteine wie zum Beispiel »Sachgrundlose Rückstellung« wieder beziehungsweise grundsätzlich in den Fokus zu rücken. Ein weiterer Themenschwerpunkt ist die anstehende Grundsteuerreform, die viele Mitgliedsbetriebe im Kammerbezirk mit eigenem Grund und Boden betrifft. Aber auch die Zusammenarbeit bei gewerkespezifischen Themen im Bereich der Innungen, der Kreishandwerkerschaften und der Handwerkskammer zu Leipzig steht aktuell auf der Tagesordnung.

Welche Wünsche haben Sie für das Jahr 2022?

Tollert: Gesundheit und Abflauen der pandemischen Lage, mit gesundem Menschenverstand die Herausforderungen angehen und meistern. Und natürlich politische Akteure, die eine verständliche, realitätsbezogene und stringente Politik betreiben und klare Handlungs- und Planungsvorgänge zulassen.

Warum engagieren Sie sich ehrenamtlich?

Stiller: Ich engagiere mich ehrenamtlich, weil die Selbstverwaltung für mich die höchste Form der Demokratie ist. Im Ehrenamt hat man die Chance, Dinge zu bewegen, welche einen aus dem direkten Umfeld beschäftigen. Ich möchte nicht warten, dass Sachen wie die Arbeitsbedingungen im Handwerk, die Ausbildung, die Imagekampagne, die Strukturen und die Mitbestimmung behördlich geregelt oder verwaltet werden. Nicht nur auf andere schauen und schimpfen, sondern selbst aktiv sein und mitgestalten, ist mein Antrieb, eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben.

im Handwerk – und das Beibehalten der hohen Ausbildungsqualität innerhalb des Handwerks liegen mir sehr am Herzen. Nicht zuletzt fordere ich eine konsequente



ANDREAS STILLER

ARBEITNEHMERVERTRETER
KRAFTFAHRZEUG-
MECHANIKERMEISTER

Welche Themen interessieren Sie besonders?

Stiller: Mich beschäftigt besonders die Tarifbindung der Handwerksbetriebe, die Umsetzung der Tarifpflicht bei kommunalen Vergaben. Aber auch die Mitgestaltung des Transformationsprozesses – insbesondere

Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen im Handwerk – explizit innerhalb der Vollversammlung der Handwerkskammer zu Leipzig.

»HEUTE WIRD NOCH GEKLECKERT. WENN ICH GROSS BIN, WIRD GEKLOTZT«

Unter diesem Motto wirbt das Handwerk der Region Leipzig jetzt bereits bei den Allerjüngsten und natürlich deren Eltern für einen Lebensentwurf, der in Deutschlands vielseitigsten Wirtschaftsbereich führt. Im kommenden Jahr enthält das Willkommenspräsent der Sana Kliniken Leipziger Land für die Neugeborenen ein Lätzchen mit dem Spruch »Heute wird noch gekleckert. Wenn ich groß bin, wird geklotzt«. Die Lätzchen stellt die Handwerkskammer zu Leipzig zur Verfügung.

»Wir wollen das Handwerk in das Bewusstsein der jungen Eltern bringen. Handwerk begegnet uns im Alltag überall: vom frischen Bäckerbrötchen am Morgen bis zum Smart Home – und natürlich wird auch das Haus von Handwerkern gebaut. Wenn es um die Berufswahl der Kinder geht, steht der Wirtschaftsbereich noch nicht im Fokus vieler Eltern. Deshalb machen wir schon frühzeitig darauf aufmerksam, dass das Handwerk mit über 130 Berufen – vom Augenoptiker bis zum Zimmerer – für jedes Talent eine Perspektive und viele Karrierechancen bietet«, so der Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig, Matthias Forßbohm.



Handwerksunternehmen, in denen sich in den nächsten Monaten Nachwuchs angekündigt hat, können die Lätzchen ebenfalls erwerben. Es reicht eine kurze E-Mail an presse@hwk-leipzig.de.

Kammerpräsident Matthias Forßbohm (l.) liebt es sich nicht nehmen, Klinikchef Dr. Roland Bantle bei der ersten Übergabe zu begleiten.

Text: *Deutsches Handwerksblatt*

Mit der Premiere der Zahntechnik plus am 25. und 26. März 2022 in Leipzig gibt es eine neue und einzigartige Plattform für die Zahntechnik-Branche. Als Kombination von politischen Gremienveranstaltungen, Kongress und themenbezogener Ausstellung lädt die Zahntechnik plus Teilnehmer aus ganz Deutschland dazu ein, die neuesten technischen und unternehmerischen Entwicklungen der Zahntechnik-Branche kennenzulernen, sich fortzubilden und auszutauschen. Das Veranstaltungsprogramm der Zahntechnik plus fußt auf mehreren Säulen. »Was uns bewegt« – mit diesem Titel findet der etablierte zweitägige Fachkongress »Expertise« statt. Fachlich präzise Standortbestimmungen zur digitalen Technologie – von der digitalen Totalprothese über den 3-D-Druck bis hin zur Implantatprothetik – verbinden sich mit eindrucksvollen Demonstrationen der zahntechnischen Kunst und ästhetischen Perfektion.

Digitale Totalprothese

ZAHNTECHNIK PLUS – NEUER BRANCHENTREFF AUF DER LEIPZIGER MESSE
VERBINDET ERSTMALS ZAHNTECHNIK, POLITIK, MARKT UND TECHNOLOGIE.



Parallel können Zahntechniker und Laborinhaber in den Themenwelten »Evidenz in der Praxis«, »Zukunft Unternehmensnachfolge« und »Innovative Technologien« zahlreiche Vorträge hören und an Workshops teilnehmen. Thematisiert werden die Konsequenzen der technologischen Entwicklungen, die den Strukturwandel im nächsten Jahrzehnt prägen werden. Mit Blick auf Innovationen werden die Fortschritte und Optionen bei der Digitalisierung und Optimierung aller Arbeitsprozesse im Labor demonstriert und dabei etwa der 3-D-Druck in der Technologievielfalt eines Labors sowohl zahntechnisch als auch unternehmerisch beleuchtet.



UNTERNEHMERISCHE FORTBILDUNG AUF HOHEM NIVEAU

Die demografische Entwicklung nimmt die Zahntechnik plus ebenso in den Fokus. Rund 50 Prozent aller Labore stehen in den nächsten zehn Jahren vor der Übergabe. Es werden die Optionen für eine erfolgreiche Nachfolge umfangreich beleuchtet und der Weg zur Ermittlung eines Unternehmenswertes professionell dargestellt. »Die Vorträge, Gesprächsrunden und Workshops in den Themenwelten decken eine einmalige Vielfalt ab, die Laborinhaber begeistern wird. Der Branchentreff wird zum Lösungsmarkt und soll den Erfahrungsaustausch befördern. Als VDZI-zertifizierte Veranstaltung hat die Zahntechnik plus das Ziel, umfassende fachliche und unternehmerische Fortbildung auf hohem Niveau zu bieten«, sagt Dominik Kruchen, Präsident des Verbandes deutscher Zahntechniker-Innungen. Das Kongressprogramm ist online abrufbar.

zahntechnik-plus.de

»Rock-e-Roller« ist Kundenliebling 2021

DER SERVICE DES TEAMS IM LEIPZIGER E-ROLLER-SHOP WIRD VON DER KUNDSCHAFT SEHR GESCHÄTZT. BEI DER AKTION »DEUTSCHLAND, KAUF LOKAL« KONNTEN FÖRSTERS DAS VOTING FÜR SICH ENTSCHEIDEN.



Fotos: © Rock-e-Roller GmbH & Co. KG

Text: *Andrea Wolter*

Unter dem Motto »Deutschland sucht den Lieblingsladen« wurden seit Anfang September im Rahmen der Kampagne »Kauf lokal« in einer bundesweiten Mitmachaktion die beliebtesten lokalen Geschäfte gesucht. Nun stehen die Gewinner des großen Online-Votings fest.

NACHHALTIGKEIT DURCH LOKALITÄT

In jeder Stadt und jeder Region wurde nach Deutschlands Lieblingsläden gesucht. Jeder konnte nominieren und später abstimmen. Die Aktion soll dabei unterstützen, die Sichtbarkeit der lokalen Geschäfte zu gewährleisten und Nachhaltigkeit durch Lokalität zu forcieren. Knapp 500 Geschäfte wurden deutschlandweit nominert. Allein in Sachsen waren es 22, darunter unter anderem Schuhgeschäfte, Modeboutiquen, Bootsshops, Optiker, Keramikstudios, Goldschmiede und viele andere lokale Händler. Mit dem »Kauf-lokal-Award« wurden

insgesamt 30 Geschäfte ausgezeichnet. Sie haben es geschafft, ihre Kunden, Fans und Follower zu aktivieren und so im Voting die meisten Stimmen für sich zu gewinnen.

VERKAUF, FACHWERKSTATT UND KLEINES CAFÉ

Zu den Gewinnern gehört »Rock-e-Roller« aus Leipzig. Das Team um Lutz und Katrin Förster trägt nun den Titel »Kundenliebling 2021«. »Was für eine Überraschung, als uns die Jury von »Deutschland, kauf lokal« den Ausgang des Votings mitteilte! Das hat uns einfach umgehauen. Wir gehören zu Deutschlands beliebtesten Einzelhändlern und – ganz wichtig – durch Kunden gewählt! Deshalb platzen wir fast vor Stolz und Dankbarkeit für euch, die ihr uns nominiert, für uns abgestimmt und unterstützt habt«, freut sich Inhaber Lutz Förster. Den besonderen Charme des E-Roller-Shops in der Leipziger Georg-Schumann-Straße macht die Kombination von Verkauf, Fachwerkstatt und einem kleinen Café aus. Inhaber Lutz Förster punktet dabei gleich mit zwei Meistertiteln, im Zweiradmechaniker- und Elektrohandwerk. rock-e-roller.de

Kräfte bündeln

MÖGLICHT ALLE SCHULABGÄNGER IN AUSBILDUNG BRINGEN UND DAMIT DEN FACHKRÄFTENACHWUCHS FÜR DIE REGIONALEN UNTERNEHMEN SICHERN, IST DAS GEMEINSAME ZIEL DER PARTNER DER JUGENDBERUFSAGENTUR LEIPZIG.



Anfang Dezember unterschrieb der Hauptgeschäftsführer Volker Lux die Kooperationsvereinbarung mit der Jugendberufsagentur Leipzig.

AKTIV UND NACHHALTIG GESTALTEN

»Mit der Kooperation handeln wir im Interesse der Handwerksbetriebe, die einen großen Bedarf an Fachkräften haben. Um junge Menschen für eine Ausbildung zu begeistern, sind wir auf dem Gebiet der Berufsorientierung bereits sehr aktiv. Wenn wir jetzt die Kräfte und Expertisen bündeln und konzertiert handeln, erleichtern wir den Schülerinnen und Schülern, ihren Weg ins Berufsleben zu finden. Von der intensiveren Zusammenarbeit aller Akteure werden die Jugendlichen und die Leipziger Unternehmen profitieren«, erklärt Volker Lux, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer zu Leipzig. Die an der Kooperation beteiligten Partnerinnen und Partner vereinbaren, mit ihren Dienstleistungsangeboten und Beratungsstrukturen den Übergangprozess junger Leipzigerinnen und Leipziger von der Schule ins Berufsleben aktiv und nachhaltig gemeinsam zu gestalten. Die fachliche Expertise erhöht das Angebotsspektrum der Jugendberufsagentur Leipzig und leistet einen direkten Beitrag zur Fachkräftesicherung für Unternehmen in Leipzig und ermöglicht so jungen Menschen den erfolgreichen Berufsweg.

Text: *Deutsches Handwerksblatt*

»Von der intensiveren Zusammenarbeit aller Akteure werden die Jugendlichen und die Leipziger Unternehmen profitieren.«

Volker Lux

Die Handwerkskammer zu Leipzig ist künftig aktiver Partner der Jugendberufsagentur, dem Haus der Jugend. Sie arbeitet nunmehr gemeinsam mit Agentur für Arbeit, Jobcenter, Stadt Leipzig und Landesamt für Schule und Bildung sowie Industrie- und Handelskammer an der gezielten Orientierung und Vermittlung junger Menschen in Ausbildung und Arbeit.

HINTERGRUND

In der Stadt Leipzig engagieren sich neben Schule und Eltern auch unzählige Institutionen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Kammern und Interessengruppen für einen erfolgreichen Übergang von Jugendlichen in das Berufsleben. Manchmal reicht aber eine einfache Information oder Beratung zu diesem Thema nicht aus. Es bedarf weiterer Unterstützungsangebote von verschiedenen Institutionen. Das Landesamt für Schule und Bildung, die Stadt Leipzig sowie das Jobcenter und die Agentur für Arbeit Leipzig vereinbarten daher instituti-
onsübergreifende Zusammenarbeit, um Hilfs- und Un-

terstützungsangebote für Jugendliche und junge Erwachsene koordiniert, systematisch und passgenau anzubieten. Zu diesem Zweck wurde die Jugendberufsagentur gegründet. Besonders für Jugendliche und junge Erwachsene mit erhöhtem Unterstützungsbedarf vereinfachen sich Wege und Prozesse. Synergien entstehen durch regelmäßige Absprachen, gemeinsame Veranstaltungen und Aktionen. In den letzten Jahren entwickelte sich so eine vertrauensvolle Zusammenarbeit unter allen Partnerinnen und Partnern, die nun eine wichtige Weiterentwicklung erfährt.

HORNBAACH



Es gibt immer was zu tun.

Du sorgst für Veränderung.

Wir sind dabei Dein Partner.

Volle Regale. Große Mengen sofort zum Mitnehmen. Marken zum Dauertiefpreis.

Mehr Service für Handwerk und Gewerbe:



ProfiTeam:
Persönliche Ansprechpartner



Vorbestell-Service



Kauf auf Rechnung
mit der ProfiCard.



ProfiPreise durch ProfiPacks.



Direkte Anlaufstelle
und schnelle ProfiKasse.



Boels Mietcenter:
10 % Nachlass auf Mietgebühren
mit der ProfiCard

Mehr Infos unter hornbach-profi.de

**PROFI
SERVICE**

E-Bike, Handy oder Gutschein on top



Foto: © iStock / NikiKada

BEI DER SUCHE NACH QUALIFIZIERTEM PERSONAL UND UM IHRE BELEGSCHAFT ZU BINDEN, KÖNNEN ARBEITGEBER MIT EXTRAS ZUM GEHALT PUNKTEN. DIE SPIELREGELN BEIM SACHBEZUG HABEN SICH ZUM JAHRESWECHSEL GEÄNDERT.

Ein E-Bike ist eines von vielen möglichen Gehaltsextras, die der Arbeitnehmer nicht versteuern muss. Bei der Steuererklärung wird das Rad auch nicht auf die Entfernungspauschale angerechnet.

Text: *Kirsten Freund*...

In den letzten Monaten hat sich der Personalmangel im Handwerk wieder zugespitzt. Wie in Zeiten vor der Corona-Pandemie ist in manchen Branchen der Bewerbermarkt leer gefegt. »Damit bremste der Fachkräftemangel den Beschäftigungsaufbau im Handwerk«, heißt es im aktuellen Konjunkturbericht des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH). Etwa 40 Prozent aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Handwerk haben demnach Probleme bei der Besetzung offener Stellen.

Die Betriebe müssen also alles dafür tun, um sich im Ort, in der Region und je nach Branche auch überregional einen Ruf als attraktiver Arbeitgeber aufzubauen. Nicht nur, um neue Mitarbeiter und Auszubildende zu finden, sondern auch um ihre gut eingearbeitete Belegschaft nicht an die Industrie oder andere Wirtschaftsbereiche zu verlieren. Immer wichtiger dabei werden flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten und eine moderne Arbeitsorganisation. Aber auch das Finanzielle spielt eine wichtige Rolle.

Befragt nach der Bewältigung des Fachkräftemangels im eigenen Betrieb sagten in einer aktuellen Umfrage der Handwerkskammer für München und Oberbayern mehr als die Hälfte aller Betriebe, dass sie auf die eigene Ausbildung setzen, um die Herausforderung des Fachkräftemangels zu bestehen. Am zweithäufigsten wurden mit 45 Prozent „finanzielle Anreize“ genannt. Das muss aber nicht unbedingt eine Gehaltserhöhung sein. Viele Firmen

setzen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf steuerfreie Extras, die dem Arbeitnehmer höhere Nettozahlungen einbringen, ohne dass dann beim Arbeitgeber höhere Lohnnebenkosten anfallen. Auch wenn Geld und Geschenke längst nicht mehr so wie früher die Hauptrolle für die Bindung an ein Unternehmen spielen, spricht es sich doch rum, ob der Arbeitgeber ein E-Bike spendiert, ob er sich am Monatsticket für Bus und Bahn beteiligt, Gesundheitskurse anbietet oder bei notwendigen Überstunden Pizza für das Team bestellt.

Durch die Anhebung des Grundfreibetrags haben viele Arbeitnehmer 2022 insgesamt zwar wieder etwas mehr Netto vom Brutto. Allgemein fällt die Entlastung zudem deutlich geringer aus als in den Vorjahren, hat die Datev eG errechnet. Grund hierfür seien die stabilen Werte der Krankenkassen- und der Kinderfreibeträge. Für kinderlose Verheiratete sorgt die Anhebung des Kinderlosenzuschlags zur Pflegeversicherung in den unteren Einkommensklassen bis zu einem Monatsgehalt von 2.000 Euro sogar dazu, dass die Abzüge – wenn auch sehr in geringem Maß – steigen.

Für mehr Netto vom Brutto können Arbeitgeber sorgen. Der Fiskus zeigt sich großzügig, wenn Unternehmer ihre Mitarbeiter unterstützen wollen. So ist zum Beispiel zum Jahreswechsel der steuerfreie Sachbezug erstmals seit Jahren gestiegen: von 44 Euro auf 50 Euro monatlich. Und auch ein steuerfreier Corona-Bonus von bis zu 1.500 Euro ist noch bis Ende März möglich. Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten für steuerfreie Extras, darunter auch einige, die nicht ganz alltäglich sind wie beispielsweise die sogenannte »Erholungsbeihilfe«, ein Zuschuss für den Urlaub.

Bei all solchen Maßnahmen muss der Arbeitgeber die strengen steuerlichen und arbeitsrechtlichen Regeln beachten, denn steuerfreie Zuwendungen zählen grundsätzlich zum Arbeitslohn. Sie sind nur aufgrund einer speziellen Vorschrift steuerbefreit. Geregelt ist dies überwiegend in Paragraph 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG). Um Ärger mit dem Finanzamt zu vermeiden, sollten Arbeitgeber die geplanten Maßnahmen immer schriftlich dokumentieren und im Idealfall vorher mit ihrem Steuerberater durchsprechen, auch um die Arbeitsverträge entsprechend anzupassen.

»Die Betriebe müssen also alles dafür tun, um sich im Ort, in der Region und je nach Branche auch überregional einen Ruf als attraktiver Arbeitgeber aufzubauen.«

BEISPIELE

Arbeitskleidung

Die Kosten für typische Arbeitskleidung, zum Beispiel Schutzkleidung im Handwerk, können Arbeitgeber sowohl komplett als auch zum Teil steuerfrei erstatten. Das Finanzamt verlangt allerdings, dass die Berufs- oder Arbeitskleidung im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag geregelt ist, dass es gesetzlich vorgeschriebene Schutzkleidung ist und/oder es sich um berufstypische Kleidung handelt, wie es beispielsweise bei Schornsteinfegern, Köchen, Konditoren, Fleischern oder Ärzten der Fall ist. Die Regeln sind recht streng. Strittig ist seit Jahren die Frage, ob der schwarze Anzug von Bestattern auch als typische Arbeitskleidung gilt. Die Finanzgerichte lehnen das bislang ab, weil die Anzüge auch privat getragen werden könnten. Beim Bundesfinanzhof ist dazu ein Verfahren anhängig.

Betriebliche Altersvorsorge

Bei der Betrieblichen Altersvorsorge gab es zum Jahreswechsel eine entscheidende Änderung. Arbeitnehmer, die über eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) mit einer Entgeltumwandlung verfügen, haben jetzt ein gesetzliches Anrecht auf einen Zuschuss vom Arbeitgeber – unabhängig davon, wann er den Vertrag abgeschlossen hat. Bislang galt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nur für Neuverträge, seit 1. Januar 2022 müssen auch Bestandsverträge unterstützt werden. Arbeitgeber müssen nun einen Zuschuss von 15 Prozent zu jeder bAV zuzahlen, wenn diese in Form einer Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds erfolgt. Die Handwerkskammern stehen ihren Mitgliedern bei Fragen zu diesem Thema zur Seite.

Betriebsfeiern

Bei Betriebsfeiern darf der Arbeitgeber pro Mitarbeiter und Feier 110 Euro springen lassen. In dem Freibetrag können auch Kosten für eine Übernachtung enthalten sein. Wichtig ist, dass die Feier allen Mitarbeitern offensteht. Möglich sind zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr, also beispielsweise eine Weihnachtsfeier und ein Sommerfest. Es muss nur das in den 110-Euro-Freibetrag eingerechnet werden, was die Teilnehmer konsumieren können. Also Essen, Getränke und zum Beispiel Auftritte eines Musikers. Die Raummiete oder eventuell das Gehalt eines Eventplaners müssen nicht eingerechnet werden. Wenn auch Ehepartner oder Kinder zu der Feier eingeladen sind, dann werden die Kosten, die durch ihre Angehörigen entstehen, dem jeweiligen Mitarbeiter zugerechnet.

Corona-Bonus bis Ende März

Alle Arbeitgeber können noch bis einschließlich 31. März 2022 ihren Mitarbeitern eine steuerfreie Corona-Prämie zahlen. Jeder Beschäftigte in Deutschland kann unabhängig von der Branche bis zu 1.500 Euro Bonus steuerfrei erhalten, auch derjenige, der schon eine Sonderzahlung erhalten hat. Das heißt zwar nicht, dass man den Mitarbeitern 2022 erneut eine Corona-Prämie von bis zu 1.500 Euro spendieren kann, wenn dies bereits 2020 oder 2021 geschehen ist. Aber: Wer seinen Beschäftigten 2020 und 2021 jeweils vielleicht 200 Euro zusätzlich zum Lohn spendiert hat und jetzt noch etwas »nach-

schießen« möchte, hat noch Zeit bis Ende März. Die Zahlung von mehreren Teilraten bis zu insgesamt 1.500 Euro soll auf diesem Weg möglich sein. Hierbei gilt das Zuflussprinzip, das heißt, die Zahlung muss bis 31. März 2022 auf dem Konto des Arbeitnehmers sein, damit die Steuerbefreiung wirksam ist. Geregelt ist das in Paragraph 3 Nr. 11 Einkommensteuergesetz (EStG).

Dienstwagen

Chefs können ihren Mitarbeitern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Dafür fallen selbstverständlich Steuern an (»geldwerter Vorteil«). Weil das Thema sehr komplex ist, hier nur ganz kurz ein erster Hinweis: Zwei Methoden gibt es, eine pauschale Versteuerung nach der 1-Prozent-Methode (beziehungsweise 0,5 oder 0,25 Prozent für E-Fahrzeuge) oder nach tatsächlicher Nutzung per Fahrtenbuch. Wie genau das funktioniert, welche Gestaltungsmöglichkeiten und welche Fallen darin stecken, beschreiben wir in einer der kommenden Ausgaben ausführlich.

Erholungsbeihilfe

Ein steuerfreies Taschengeld für den Urlaub können Arbeitgeber jedes Jahr über die sogenannte Erholungsbeihilfe spendieren. Bis zu 156 Euro im Jahr kann ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter (freiwillig) als Erholungsbeihilfe zahlen. Zusätzlich kommen 104 Euro für den Ehepartner oder Lebenspartner hinzu, außerdem 52 Euro pro Kind. Für einen verheirateten Mitarbeiter mit zwei Kindern sind das 364 Euro im Jahr – steuerfrei! Der Arbeitgeber zahlt pauschal 25 Prozent Steuern. Für die Erholungsbeihilfe entfallen sämtliche Sozialabgaben.



Fahrräder / E-Bikes

Immer mehr Firmen stellen ihren Mitarbeitern für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte – aber auch für private Fahrten – ein Fahrrad oder ein E-Bike zusätzlich zum Gehalt zur Verfügung. Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung muss bis 2030 nicht versteuert werden. Bei der Steuererklärung erfolgt auch keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale – im Gegensatz zum steuerfreien Jobticket. Die Steuerbefreiung gilt allerdings nicht bei dem per Gehaltsumwandlung finanzierten E-Bike-Leasing. Ausgenommen sind auch Elektrofahräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingeordnet werden (schneller als 25 km/h). Für die Bewertung des geldwerten Vorteils müssen hier die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung angewendet werden.

Fortbildungskosten

Die Kosten für eine Fort- und Weiterbildung können dann steuerfrei übernommen werden, wenn die Maßnahme ganz eindeutig im Interesse des Arbeitgebers liegt. Ein Spanischkurs als Belohnung ist da nicht drin. Es sei denn, der Mitarbeiter hat für die Firma einen längeren Montageaufenthalt auf Mallorca in Aussicht. Der Arbeitgeber muss Rechnungsempfänger sein oder die Kostenübernahme vor der Fortbildung schriftlich zusichern.

Führerschein

Ein Führerschein ist in den allermeisten Fällen Privatsache. Deshalb können die Kosten dafür auch nicht steuerfrei ersetzt werden. Benötigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in einem Handwerksbetrieb allerdings einen Führerschein der Klasse C1/C1E für Fahrzeuge von 3,5 bis 7,5 Tonnen, dann können Arbeitgeber die Rechnung für die Fahrerlaubnis steuerfrei erstatten. Das geht aber nur für die Kosten oder Mehrkosten für die Klasse C.

Gesundheit: 600 Euro für die Fitness

Die tägliche Arbeit auf der Baustelle, in der Werkstatt oder am Computer belastet jeden Körper. Stress, Termindruck oder einseitige Arbeitshaltungen beanspruchen. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern durch Gesundheitsförderung und Prävention etwas Gutes tun. Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Vermeidung berufsspezifischer Erkrankungen, von Rückenschule bis Ernährungsberatung, sind steuerlich befreit – und zwar bis zur Höhe von 600 Euro jährlich. Es muss sich allerdings um bestimmte und zertifizierte Maßnahmen handeln. Dazu zählen Kurse zur Entspannung und Stressbewältigung, Rückenurse, Ernährungsberatung oder Raucherentwöhnung und Fortbildungen im Bereich Gesundheit und Arbeitsgestaltung.

Betriebe mit Interesse an betrieblicher Gesundheitsförderung können sich an eine Krankenkasse wenden – idealerweise an eine Krankenkasse, bei der ein Teil der Belegschaft versichert ist. Die Krankenkassen haben auf ihren Internetseiten auch Listen oder Links zu zertifizierten Angeboten oder bieten selbst ein betriebliches Gesundheitsmanagement an.

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern alternativ auch einen Fitnessraum im Betrieb einrichten (steuer- und beitragsfrei) oder unter strengen Voraussetzungen die Mitgliedschaft im Fitnessstudio ermöglichen. Letzteres ist allerdings deutlich komplizierter und wird von Steuerexperten selten empfohlen.

Jobtickets

Zuschüsse des Arbeitgebers für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) zwischen Wohnung und Arbeit (»erste Tätigkeitsstätte«) sind steuerfrei. Das verbilligte oder kostenlose Jobticket, also die Monats- oder Jahresfahrkarte, muss zudem bei der 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze nicht berücksichtigt werden. Zuschüsse für das Pendeln mit Bus und Bahn sind aber nur dann steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Bei einer Entgeltumwandlung greift die Steuerbefreiung nicht. Nicht steuerfrei sind Arbeitgeberbegünstigungen von Taxifahrten oder Flügen. Unternimmt der Arbeitnehmer aber private Fahrten mit dem Jobticket, bleibt dieses trotzdem steuerfrei. Die Regelung gilt auch für Minijobber. Mit dem Jobticket können Arbeitgeber also ihren 450-Euro-Kräften einen

Zuschuss – ein steuerfreies Gehaltsextra – gewähren, der den Minijob nicht »gefährdet«. Achtung: Der Wert des steuerfreien Jobtickets mindert die Entfernungspauschale.

Jubiläen, Hochzeiten oder Nachwuchs

Zur Hochzeit, zum Geburtstag, zum Firmenjubiläum oder der Geburt eines Kindes (also zu einem besonderen persönlichen Anlass) kann der Arbeitgeber ein großzügiges Geschenk machen. Die Vorgabe des Finanzamts ist, dass kein Bargeld geschenkt wird und dass die 60-Euro-Grenze nicht überschritten wird, weil sonst die gesamte Leistung steuerpflichtig wird. Versandkosten zählen mit zum Wert des steuerlichen Vorteils. Soll das Geschenk einmal größer ausfallen, dann gibt es die Möglichkeit, dass der Chef die pauschale Lohnsteuer für den Mitarbeiter übernimmt. Das kann man mit dem Steuerberater klären. Wenn ein Mitarbeiter kurz nach der Hochzeit ein Kind bekommt, darf man ihm zweimal im Jahr ein solches Geschenk machen. »Da es sich um völlig getrennte Ereignisse handelt, entsteht hier kein geldwerter Vorteil für den Mitarbeiter und dieser kann die Freude an den Geschenken voll auskosten«, sagt Personalexpertin Birgit Ennemoser, Autorin des Datev-Ratgebers »Gehaltsextras«. Weihnachten oder Ostern gelten übrigens nicht als persönlicher Anlass, da diese Feiertage für alle gelten.

Kennzeichenwerbung

Manche Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern an, einen Werbeaufkleber vom Betrieb auf ihr Privatfahrzeug zu machen, und zahlen dafür bis zu 21 Euro im Monat beziehungsweise 255,99 Euro im Jahr. Das ist der Maximalbetrag, den das Einkommensteuerrecht erlaubt. Dabei muss man sich aber an strenge Vorgaben halten, sonst unterliegt die Zahlung der Lohnsteuer. So hat auch das Finanzgericht Münster entschieden (Az. 1 K 3320/18 L). Etliche Firmen zahlten ihren Mitarbeitern in der Vergangenheit den Maximalbetrag allein dafür, dass sie mit der Kennzeichenhalterung Werbung machten. Das reicht dem Fiskus nicht aus. Wer eine solche Regelung mit seinen Mitarbeitern plant, sollte sich vorab an seinen Steuerberater wenden, denn die Anforderungen sind streng.

Kindergartenzuschuss

Der Unternehmer hat freie Hand, wenn er seinem Team einen Arbeitgeberzuschuss für die Betreuung der nicht schulpflichtigen Kinder gewähren will. Er kann so viel erstatten, wie er möchte – Sozialabgaben und Steuern fallen auf die Leistung prinzipiell nicht an. Wichtig ist hier, dass der Nachwuchs nicht zu Hause betreut wird, sondern in einer Kita, im Hort oder bei der Tagesmutter. Dem Arbeitgeber muss jedes Jahr die Originalrechnung vorgelegt werden. Dieser muss die Rechnung zum Lohnkonto nehmen. So soll verhindert werden, dass die Kosten im Rahmen der Einkommensteuererklärung doppelt geltend gemacht werden.



Foto: © iStock / Hirsowich



Foto: © iStock / Brian Jackson

Ladestation für Elektroautos

Das Aufladen von Elektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers ist lohnsteuerfrei. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Ladevorrichtung etwa an dessen Wohnort zur Nutzung überlässt.

Mahlzeiten

Spendiert der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Mahlzeiten oder stellt er zum Beispiel in einer Kantine ein Essen verbilligt zur Verfügung, zählt das zum Arbeitsentgelt. Bei der Lohnabrechnung werden solche Mahlzeiten aber mit Sachbezugswerten berücksichtigt. Die Werte werden jedes Jahr an die Verbraucherpreise angepasst. Der Wert für ein Mittag- oder Abendessen liegt 2022 bei 3,57 Euro (oder jeweils 107 Euro im Monat). Für ein Frühstück liegt der Wert bei 1,87 Euro (monatlich 56 Euro). Insgesamt beträgt der Monatswert für Verpflegung 270 Euro.

Mahlzeiten bei Arbeitseinsätzen

Um ein großes Bauvorhaben zu planen, müssen die Mitarbeiter länger arbeiten; bei einer ganztägigen Schulung ist keine Zeit für eine große Mittagspause. Zu solchen Anlässen darf der Arbeitgeber seinem Team ein Essen spendieren und zum Beispiel Pizza für alle bestellen. Die Kosten pro Mitarbeiter dürfen 60 Euro nicht übersteigen, dann sind die Mahlzeiten steuer- und sozialversicherungsfrei.

Miete

Der Sachbezugswert für Miete beziehungsweise Unterkunft beträgt in diesem Jahr 241 Euro im Monat.

Notfälle

Bei einer schweren Krankheit, einem Unfall, einem Brand oder einer Kur, darf der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter mit 600 Euro steuerfrei zur Seite stehen. Gibt es im Betrieb mehr als fünf Mitarbeiter gibt es ein paar formale Anforderungen an die Notstandsbeihilfe, die der Steuerberater kennt.



Obst und Getränke

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern kostenfrei Wasser, Kaffee und Kekse zum Verzehr im Betrieb zur Verfügung stellen. Das ist in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Selbst ein Korb voller trockener Brötchen, Croissants oder Laugengebäck sollte das Finanzamt durchgehen lassen. Obstkörbe zum Beispiel, die der Chef zum Verzehr am Arbeitsplatz bereitstellt, gelten als Aufwendungen für »Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung« und sind pro Kalenderjahr bis zu 600 Euro je Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei (Paragraf 3 Nummer 34 EStG.). Belegte Brötchen hingegen wertet der Fiskus als Sachbezug.

Restaurant-Schecks

Die Chefin beziehungsweise der Chef kann den Mittagstisch in einer Gaststätte oder sogar im Supermarkt mitfinanzieren. Restaurant-Schecks bis zur Höhe von 6,67 Euro bleiben für den Mitarbeiter abgabenfrei, wenn der Arbeitgeber 3,10 Euro pauschal mit 25 Prozent



steuert oder der Mitarbeiter diesen Betrag selbst zahlt. Wichtig ist, dass der Scheck nur für Essen oder für Lebensmittel eingesetzt wird, die sofort in der Pause verzehrt werden können. Der Fiskus setzt bei solchen Bons voraus, dass pro Tag nur ein Gutschein eingesetzt wird. Wenn im Monat maximal 15 Essen mitbezahlt werden, erspart sich der Unternehmer das Einlösen der Marken überwachen zu müssen. Ein Restaurantbesuch am Wochenende ist ausgeschlossen.

Sachbezug: höhere Freigrenze, strengere Spielregeln

Die steuerfreie Sachbezugsgrenze ist zum Jahreswechsel von 44 Euro monatlich auf 50 Euro gestiegen. Alle Beschäftigten, auch Auszubildende oder Minijobber, können diesen Betrag steuerfrei on top bekommen. Allerdings haben sich gleichzeitig zum neuen Jahr die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Gutschein- oder Prepaidkarten deutlich verschärft. Als Sachbezug gelten Gutscheine und Geldkarten, mit denen sich nur Waren oder Dienstleistungen kaufen lassen. Außerdem müssen sie bestimmte Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, damit sie nicht als Barlohn gelten. Je mehr ein Gutschein jetzt dem Zahlungsmittel Geld ähnelt, desto wahrscheinlicher ist er steuer- und sozialversicherungspflichtig. »Gutscheine und Geldkarten bleiben nur noch dann lohnsteuerfrei, wenn sie in bestimmten Geschäften, Ladenketten, Shoppingcentern oder bei Akzeptanzstellen mit einer festgelegten Produktpalette eingesetzt werden können«, erklärt der Bund der Steuerzahler. Auch infrage kommen Gutscheine für Bücher, Zeitungen und Hörbücher.

Gutscheine und Geldkarten, die überall einsetzbar sind, sogenannte Open-Loop-Karten oder Karten, die ohne Einschränkung bei einem Onlinehändler eingelöst werden können, gelten jetzt nicht mehr als steuerfreies Lohnextra.

Immerhin: »Die von Arbeitgebern getragenen Gebühren fürs Bereitstellen (wie Set-up-Gebühr) und Aufladen von Gutscheinen und Geldkarten sind jetzt kein geldwerter Vorteil mehr«, berichtet Steuerberaterin Claudia Lobmeier von der Kanzlei Ecovis.

Der Vorteil für Mitarbeiter bei Gutscheinen ist, dass sie den erhaltenen Betrag nicht im gleichen Monat ausgeben müssen. Sie können das Geld also für eine größere Anschaffung sammeln. Wichtig ist wie bei den meisten steuerfreien Extras, dass der Sachbezug zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gewährt wird. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf den Gutschein also nicht im Gegenzug zu einem

Gehaltsverzicht oder als Gehaltsumwandlung erhalten. Außerdem werden alle Sachbezüge in einem Monat zusammengerechnet und nicht ausgeschöpfte Beträge dürfen nicht auf andere Monate übertragen werden.

Smartphones, Laptops oder Tablets

Mitarbeiter können das betriebliche iPad, den Laptop oder den Computer und Drucker sowie das Smartphone zu Hause nutzen. Alles bleibt steuer- und sozialabgabenfrei, selbst wenn der Meist Geselle oder Azubi die Technik nur privat gebraucht. Die Geräte müssen allerdings entweder im Eigentum des Betriebes bleiben oder vom Betrieb beispielsweise geleast sein. Der Mitarbeiter darf sie jedenfalls nicht geschenkt bekommen. Das wäre wieder lohnsteuerpflichtig, pauschal mit 25 Prozent.



Foto: © iStock / Scanraff

Umzugskosten

Viele Arbeitgeber beteiligen sich an den Umzugskosten, wenn der neue Mitarbeiter den Wohnort wechseln muss. Der Arbeitgeber hat mehrere Möglichkeiten, den Bewerber zu unterstützen. Er kann zum Beispiel die Umzugskosten steuerfrei übernehmen, maximal aber bis zur Höhe der Umzugskostenpauschale. Die liegt seit April 2021 bei 870 Euro und ab April 2022 bei 886 Euro. Der Arbeitgeber kann auch doppelte Mietzahlungen für einen gewissen Zeitraum steuerfrei erstatten oder eine Zwischenunterkunft finanzieren.

Werkzeuggeld

Das sogenannte Werkzeuggeld, das der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zahlt, um die Abnutzung ihrer eigenen Werkzeuge zu entschädigen, ist steuerfrei. Betroffen sind Handwerkzeuge, die zur leichteren Handhabung, Be- und Verarbeitung eines Gegenstandes dienen. Dem Arbeitnehmer können für die gestellten Werkzeuge pauschal bis zu einem Betrag von 410 Euro im Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ohne Einzelnachweis erstattet werden.

BUCHTIPP

Birgit Ennemoser
Ratgeber Gehaltsextras. Möglichkeiten der Entgeltoptimierung auch in Zeiten von Kurzarbeit und Entgeltreduzierungen.

7. Auflage, Stand März 2021
Datev-Verlag, ISBN 978-3-96276-038-0



TIPPS

EHEPARTNER

Auch angestellte Ehepartner oder Kinder über 15 dürfen steuerfreie Gehaltsextras, beispielsweise den steuerfreien Sachbezug von 50 Euro oder ein Smartphone, erhalten. Wichtig ist wie immer bei Ehegattenarbeitsverträgen der Fremdvergleich. »Kein Chef und keine Chefin würde einem 450-Euro-Jobber ein Fahrzeug zur 100-prozentigen privaten Nutzung überlassen. Daher wird das Finanzamt sich querstellen, wenn ein Ehepaar das privat genutzte Auto als Dienstauto für den geringfügig angestellten Ehegatten auf der Steuererklärung angeben will«, betont der Lohnsteuerhilfeverein VLH.

ZUSATZLEISTUNG

Nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers sind steuerlich begünstigt. Gehaltsextras gelten nur dann als »zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn« erbracht, wenn die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet, der Lohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird, die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten Lohnerhöhung gewährt und bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird (BMF-Schreiben vom 5. Januar 2022).

HILFESTELLUNG

Bei Fragen zum Thema der »Arbeitgeberattraktivität« helfen die Berater der Handwerkskammer. Marketing- oder Nachfolgeberatungen zum Beispiel können dabei unterstützen, dem Betrieb den heute hohen Stellenwert eines attraktiven Arbeitgebers zu vermitteln. Die Handwerkskammern helfen auch bei einer Gefährdungsbeurteilung. Bei Fragen zu Gesundheitskursen oder einem betrieblichen Gesundheitsmanagement helfen die Krankenkassen weiter. Bei allen Fragen rund um die steuerfreien Extras sollten sich Unternehmerinnen und Unternehmer an ihren Steuerberater oder ihr Lohnbüro wenden.

Das Interview führte: **Kirsten Freund**

Tatjana Lanvermann ist die neue Bundesvorsitzende der UnternehmerFrauen im Handwerk e.V. (UFH). Die 52-Jährige wurde im Oktober zur Nachfolgerin von Heidi Kluth gewählt, die den Verband über zwölf Jahre lang geleitet hat. Dirk und Tatjana Lanvermann führen gemeinsam den Familienbetrieb Lanvermann GmbH & Co KG, ein Heizung-Sanitär-Lüftung-Klima-Betrieb in Borken-Marbeck mit über 50 Mitarbeitenden. In diesem Sommer sind die beiden Söhne mit eingestiegen. Wir sprachen mit der neuen UFH-Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richterin am Finanzgericht Münster über ihre Ziele und das neue Mädchen-Projekt der UnternehmerFrauen: Das Siegel »Handwerk ist hier auch Frauensache«.

Starkes Netzwerk für Frauen im Handwerk

DER BUNDESVERBAND DER UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK HAT EINE NEUE BUNDESVORSITZENDE UND EIN NEUES HERZENSPROJEKT.



Tatjana Lanvermann leitet gemeinsam mit ihrem Mann einen großen SHK-Betrieb im Münsterland und seit Oktober auch den Bundesverband der UnternehmerFrauen im Handwerk (UFH).

DHB: Frau Lanvermann, was sind Ihre Ziele als neue Bundesvorsitzende der UnternehmerFrauen im Handwerk?

Lanvermann: Besonders wichtig ist mir, den Verband weiter zu stärken und dem Netzwerk einen einheitlichen Auftritt zu verschaffen. Dazu haben wir bereits unter meiner Vorgängerin die neuen Kampagnen eingeführt und unser Logo umgestaltet. Wir sind dabei, eine Zukunftsvision zu entwickeln, um daraus ein Leitbild und eine Strategie für die kommenden Jahre zu entwickeln. Diesen Weg werden wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern bestreiten. Mein persönliches Ziel ist es, den Verband zu verjüngen. Unter anderem möchten wir uns mehr um die Gründerinnen kümmern. Fast jeder vierte Handwerksbetrieb wird von einer Frau gegründet. Wir möchten mehr junge Unternehmerinnen für unser Netzwerk gewinnen und ihnen mit unseren Erfahrungen als Mentorinnen zur Seite stehen. Sie sollen gestärkt ihre Betriebe führen und nicht bei jeder kleinsten Krise aufhören. Wir hören von vielen Gründerinnen, die nach drei oder vier Jahren ihren Betrieb wieder ad acta legen. Hier möchten wir den Gründerinnen eine Stütze sein. Aber auch wir UnternehmerFrauen wollen durch diesen Austausch von ihnen lernen. Wir möchten das Handwerk insgesamt stärken. Und das Handwerk kann gestärkt werden durch starke Betriebe. Nicht zuletzt möchten wir die Bedeutung der Doppelspitze im Handwerksbetrieb wieder mehr in den Vordergrund bringen. Etwa 75 Prozent aller Handwerksunternehmen werden als Familienbetriebe gemeinsam von Mann und Frau geleitet. Um das volle Potenzial auszuschöpfen, gibt es noch Schulungs- und Förderungsbedarf, den wir schaffen wollen. Unsere

Sichtbarkeit und Interessen der UnternehmerFrauen im Handwerk müssen noch stärker wahrgenommen werden. Gemeinsam mit den Organisationen des Handwerks können wir die Potenziale der Frauen im Handwerk sichtbarer und nutzbarer machen. Hierbei bauen wir auch auf die Unterstützung und Einbindung unserer Handwerksorganisationen und deren Gremien.

DHB: Die UnternehmerFrauen haben ein neues Projekt ins Leben gerufen, die Verleihung des Siegels »Handwerk ist hier auch Frauensache«, was verbirgt sich dahinter?

Lanvermann: Jedes unserer 4.500 UFH-Mitglieder kann sich mit Hilfe eines Fragebogens um das Siegel »Handwerk ist hier auch Frauensache« bewerben. Es soll der Öffentlichkeit zeigen, dass wir im Handwerk offen sind für Mädchen. Es soll gleichzeitig den Mädchen signalisieren, dass der Betrieb, der das Siegel trägt, offen für Bewerberinnen ist. Wir wollen Mädchen so den Einstieg ins Handwerk erleichtern. Ende Januar werden wir die ersten Siegel an die Betriebe verteilen. Damit können die Firmen schon in der Bewerbungsrunde für das neue Ausbildungsjahr kenntlich machen, dass Mädchen und Frauen in ihrem Unternehmen willkommen sind. Das Projekt hat meine Vorgängerin Heidi Kluth ausgerufen und gleichzeitig zu mir gesagt »Du bringst das auf die Straße«. Die Resonanz bei unseren Mitgliedern ist enorm. Das ist das richtige Tool zur richtigen Zeit.

DHB: Warum ist das Netzwerken gerade für Frauen im Handwerk so wichtig?

Lanvermann: Der Austausch mit dem Netzwerk ist den UnternehmerFrauen sehr wichtig. Sowohl fachlich als auch unternehmerisch und sozial. Und dieses Netzwerk wird bei uns immer größer und stabiler. Wir haben zum Beispiel seit Oktober auf unserer Internetseite ein Tool, in dem man alle Betriebe eintragen und finden kann. Die Zahl der roten Punkte dort zeigt, wie breit wir aufgestellt sind. Die Unternehmerfrauen im Handwerk sind ein großes und vor allem auch aktives Netzwerk mit mehr als 100 Arbeitskreisen bundesweit.

DHB: Wie könnte es gelingen, dass sich noch mehr Frauen auch in der handwerklichen Selbstverwaltung engagieren?

Lanvermann: Der Frauenanteil an der Spitze der handwerklichen Selbstverwaltung ist tatsächlich immer noch sehr gering, es werden aber immer mehr, wie man am Beispiel der Handwerkskammer-Präsidentinnen Carola Zarth in Berlin oder Susanne Haus von der HWK Frankfurt-Rhein-Main sieht. Es ist allerdings noch immer nicht einfach für junge Frauen, einen Betrieb zu gründen. Frauen haben oft ein höheres Sicherheitsbedürfnis. Die Vereinbarkeit von Familienplanung und Ehrenamt stellt Hürden dar. Die UnternehmerFrauen sind Vorbilder dafür, dass es gut funktionieren kann. Hierzu möchten wir junge Frauen motivieren, ansprechen und unsere Erfahrungen mit ihnen teilen.

DHB: Was könnte hier ein sinnvolles Hilfsinstrument sein?

Lanvermann: Auf Landesebene in NRW habe ich das Projekt »Betriebshilfe« für das Handwerk angeregt und es damit bis in die

Enquete-Kommission des Landtags geschafft. Das Projekt orientiert sich an der Betriebshilfe der Landwirte. Wenn in der Landwirtschaft der Unternehmer oder die Unternehmerin ausfällt, kommt ein Betriebshelfer, damit der Betrieb weiterläuft. Das würde ich mir auch für das Handwerk wünschen. Nicht als Hilfe im handwerklichen Bereich, da gibt es meistens eine Lösung, aber für die kaufmännischen Tätigkeiten, damit zum Beispiel die Gehälter und Rechnungen weiter bezahlt werden und Angebote geschrieben werden. Zum Beispiel, wenn der Chef oder die Chefin in Elternzeit gehen möchten oder kurzfristig ausfallen. Den Startschuss dazu hat auch einer unserer Bundesverbandsförderer, die Signal Iduna, gegeben, indem sie eine neue Inhaber-Ausfallversicherung anbietet. Die springt ein, wenn der Chef oder die Chefin wegen Krankheit oder Unfall ausfällt. Da fehlt mir allerdings noch die Elternzeit und die Pflegezeit.

»Wir möchten mehr junge Unternehmerinnen für unser Netzwerk gewinnen und ihnen mit unseren Erfahrungen als Mentorinnen zur Seite stehen. Aber auch wir wollen von ihnen lernen.

Tatjana Lanvermann, Bundesvorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH)

DHB: Wie kamen Sie selbst zu den UnternehmerFrauen?

Lanvermann: Ich habe vor genau 23 Jahren, im November 1998, den UFH-Arbeitskreis Borken mitgegründet. Ich weiß das deshalb so genau, weil ich an der Gründungsversammlung selbst nicht teilnehmen konnte. Ich stand damals kurz vor der Entbindung unseres Sohnes. Drei Jahre später bin ich in den Vorstand gewählt worden, vor 13 Jahren bin ich dann in den Landesverband NRW als zweite Vorsitzende eingestiegen und drei Jahre später konnte ich den Landesvorsitz übernehmen. Den habe ich in diesem Jahr abgegeben an Juana Bleker, um mich für den Bundesverband zu rüsten. Das ist schon eine anspruchsvolle Aufgabe, wir haben ja auch noch den Betrieb. Weiterhin engagiere ich mich auch für den Aufbau der Ehrenamtsakademie von Handwerk.NRW. Ich hoffe, dass wir gemeinsam mit den anderen Verbänden das Handwerk weiter nach vorne bringen und das Image weiter stärken. Auch für das Ehrenamt, denn ohne das Ehrenamt wird unser Handwerk nicht überleben können. Und die Unternehmerfrauen sind wirklich mein Herzensprojekt.

DER UFH-BUNDESVORSTAND

Bundesvorsitzende: Tatjana Lanvermann, Stellvertretende Bundesvorsitzende: Angelika Baur-Schermbach, Schatzmeisterin: Iris Leisenheimer, Pressesprecherin: Heike Trapp, Schriftführerin: Beate Bliedtner, Geschäftsführerin: Miriam Schulze
ufh.de

Neue Vorschläge für die Energieeffizienz

IM ZWEITEN TEIL DES GESETZSPAKETS »FIT-FÜR-55« SCHLÄGT DIE EU-KOMMISSION EINE NEUE RICHTLINIE ÜBER DIE ENERGIEEFFIZIENZ IN GEBÄUDEN VOR.

Text: Lars Otten

Seit Juni 2021 gilt das Europäische Klimaschutzgesetz. Darin ist festgeschrieben, dass die Treibhausgasemissionen der Europäischen Union bis zum Jahr 2030 im Vergleich zu 1990 um 55 Prozent gesenkt werden sollen. 20 Jahre später muss die EU klimaneutral sein und die Emissionen auf netto-null reduziert sein. Das Maßnahmenpaket »Fit für 55« der EU-Kommission enthält entsprechende Instrumente, um die Ziele des Klimaschutzgesetzes zu erreichen. Den ersten Teil des Pakets hatte die Kommission im Juli 2021 veröffentlicht. Darin enthalten waren Regeln zum Emissionshandel, zur Energieeffizienz, Energiebesteuerung und emissionsarmen Mobilität. Jetzt hat sie Teil zwei vorgelegt. Er enthält die überarbeitete Gasmarkttrichtlinie und Netzzugangsverordnung sowie neue Vorschriften zu Methanemissionen. Besonders wichtig fürs Handwerk ist die neugefasste Richtlinie über die Energieeffizienz in Gebäuden.

Neu aufgelegte nationale Programme zur energetischen Sanierung des Gebäudebestands sollen auf eine vollständige Dekarbonisierung bis 2050 abzielen. Spätestens ab 2030 sollen alle Neubauten dem Null-Energie-Haus-Standard entsprechen, für neue öffentliche Gebäude soll das bereits ab 2027 gelten. Für Renovierungen schlägt die Kommission neue Mindestnormen für die Gesamtenergieeffizienz vor. Dabei vorgesehen: 15 Prozent des Gebäudebestands mit den schlechtesten Werten sollen bis 2027 bei Nichtwohngebäuden von der in den Energieausweisen angegebenen Klasse G auf mindestens Klasse F verbessert werden, bis 2030 bei Wohngebäuden.

»Im Fit für 55-Paket sehen wir Chancen für das Handwerk besonders bei der neugefassten Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz in Gebäuden. Denn es sind Handwerkerinnen und Handwerker, die die effizienzstei-

gernden Sanierungsarbeiten umsetzen«, betont der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, Holger Schwannecke. Er fordert Nachbesserungen der Richtlinie, »damit Handwerksbetriebe ihre Chancen auch nutzen können«.

KOMPLIZIERTERE UMSETZUNG ERWARTET

Mit dem Vorschlag erweitert die Kommission den Anwendungsbereich der Richtlinie, sodass neben der Energieeffizienz auch das Klimaerwärmungspotenzial von Gebäuden über die gesamte Lebensdauer berücksichtigt wird. Der ZDH rechnet deswegen mit einer komplexer werdenden Umsetzung, die mit höheren Kosten verbunden sei. Der Verband sieht darin allerdings »keinen entsprechenden Nutzen für die Erreichung des eigentlichen Ziels«. Zu begrüßen sei dagegen der Spielraum, der den Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene bleibt, um konkrete Mindeststandards für die Gebäudeenergieeffizienz festzulegen.

Aus Sicht des Handwerks brauche es ein »klar formuliertes Bekenntnis dazu, dass Handwerkerinnen und Handwerker auch künftig unabhängig Energieausweise ausstellen können«. Der ZDH befürchtet, dass die neu formulierten Regelungen es Handwerkern unmöglich machen könnten, weiterhin Energieausweise auszustellen. »Statt auf die Unabhängigkeit des Beraters muss deshalb auf ein Beratungsverfahren in unabhängiger Weise abgestellt werden«, fordert der ZDH. Zudem werde der Ausweis mit zu vielen Kennzahlen überfrachtet, die nur wenig aussagekräftig seien. Das führe dazu, dass die Ausstellung deutlich aufwändiger wird. Der Ausweis sollte nur relevante Informationen dazu enthalten, wie Haus oder Wohnung energieeffizienter gemacht werden können, so Schwannecke. Das oben genannte Klimaerwärmungspotenzial als Kennzahl bringe



Der ZDH fordert Nachbesserungen der Richtlinie, damit Handwerksbetriebe ihre Chancen auch nutzen können.

Spätestens ab 2030 sollen alle Neubauten dem Null-Energie-Haus-Standard entsprechen.

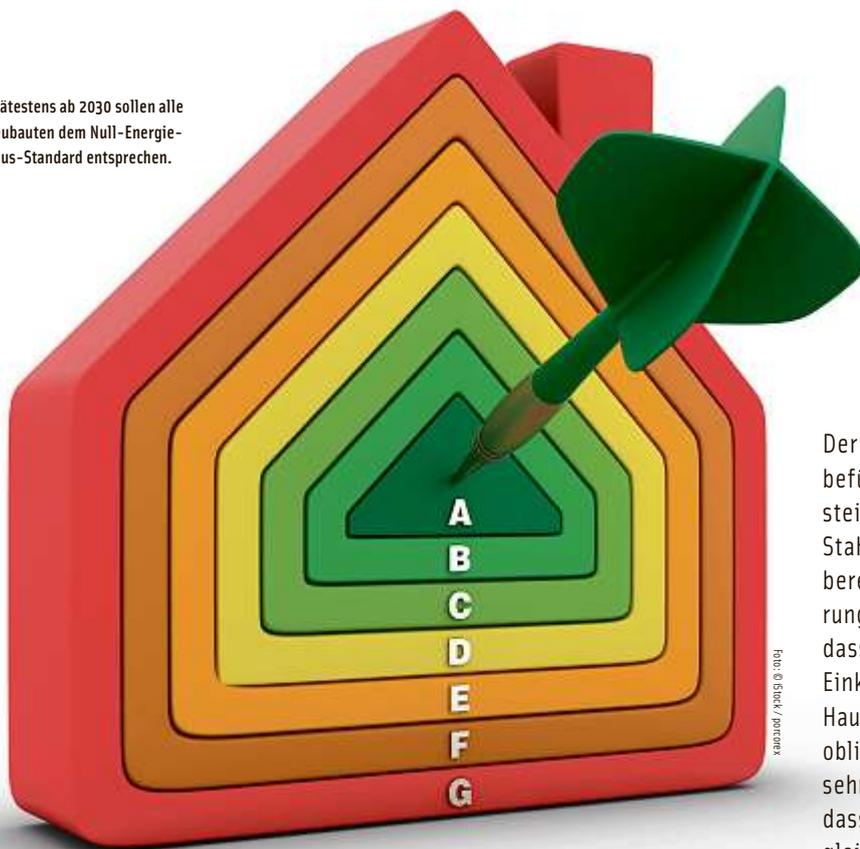


Foto: © Stock / panorex

»Geschäftsgefährdende Auflagen, unnötige Kostentreiber oder unverhältnismäßige Regelungen gilt es zu verhindern.«

Holger Schwannecke, Generalsekretär des ZDH

Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) befürchtet, dass die neuen Regeln zu einer weiteren Preissteigerung führen könnten. Die gestiegenen Kosten für Stahl, Holz Kunststoffe und Zement hätten das Bauen bereits verteuert. »Und jetzt kommen noch die Anforderungen durch Brüssel hinzu. Wie dieses mit dem Anspruch, dass Bauen und Wohnen bezahlbar bleiben müssen, in Einklang gebracht werden kann, bleibt offen«, so ZDB-Hauptgeschäftsführer Felix Pakleppa. Die Pläne für einen obligatorischen Renovierungspass sieht der ZDB ebenfalls sehr kritisch. Pakleppa: »Hier besteht die große Gefahr, dass die EU-Kommission ein Bürokratiemonster sondergleichen schafft.« Der Bauverband fordert Regelungen, die sich an »marktbasierten Ansätzen der Energieeffizienzsteigerungen im Gebäudesektor orientieren«. Damit Rentabilitätslücke für Eigentümer nicht zu groß wird, müsse es daneben »ausgleichende Maßnahmen« geben.

für Mieter, Eigentümer und Käufer kaum Mehrwert. Die Angabe der CO₂-Emissionen reiche hier aus.

KRITIK AM RENOVIERUNGSPASS

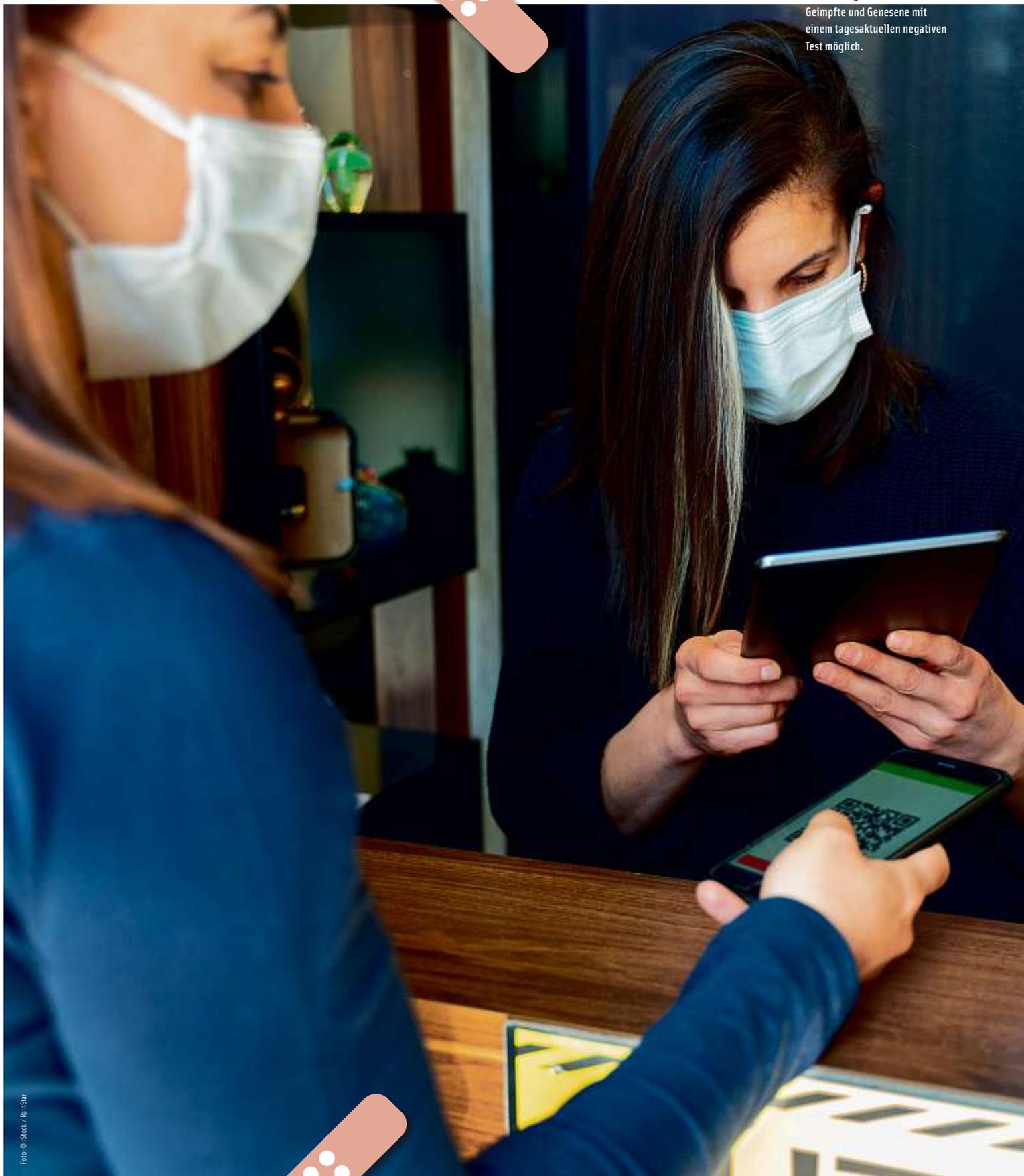
Kritisch sieht der ZDH auch die Einführung zusätzlicher Nachweise wie des Renovierungspasses, der einen Sanierungsfahrplan für einzelne Gebäude enthalten soll. Es sei sinnvoller, einen solchen Fahrplan sei als Orientierung für den Gebäudeeigentümer in den Energieausweis zu integrieren. Die vorgeschlagene Renovierungspflicht als Voraussetzung für eine Neuvermietung oder den Verkauf von Gebäuden sei ein schwerwiegender Eingriff in das Eigentumsrecht. Besser als Zwang sei es, Anreize für Eigentümer zu schaffen, damit sie sanierungsbedürftige Gebäude renovieren. Schließlich sei es ohnehin in ihrem Interesse, den Wert der Immobilie zu erhalten. Passende Förderprogramme könnten entsprechende Investitionen auslösen.



Der Bauverband [ZDB] fordert Regelungen, die sich an »marktbasierten Ansätzen der Energieeffizienzsteigerungen im Gebäudesektor orientieren«.

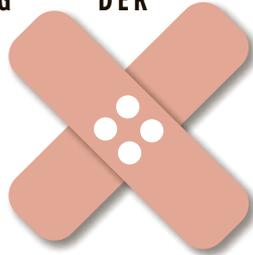
Teil der Richtlinie sind auch Pläne, im Gebäudebereich die Infrastruktur für nachhaltige Mobilität zu schaffen und Stellplätze mit Ladepunkten auszustatten beziehungsweise eine Vorsorge für eine spätere Verkabelung zu treffen. Grundsätzlich sei das ein richtiger Schritt, allerdings dürfe der Blick nicht zu stark auf Elektromobilität gerichtet werden. Schwannecke: »Im Bereich nachhaltiger Mobilität fokussiert sich der Richtlinienvorschlag zu stark auf Elektroantriebe. Sie sind ein wichtiger, aber kein ausschließlicher Teil künftiger Mobilitätskonzepte. Der Fuhrpark eines Handwerksbetriebs wird Fahrzeuge mit unterschiedlichsten Antriebsarten umfassen.« Die Richtlinie sei deswegen technologieneutraler zu gestalten, damit sie nicht an der Praxis vorbeigehe. Generell seien die die ambitionierten Anforderungen an der Realität auszurichten. »Geschäftsgefährdende Auflagen, unnötige Kostentreiber oder unverhältnismäßige Regelungen gilt es zu verhindern.«

Restaurant- und Cafébesuche sind künftig nur noch für Geimpfte und Genesene mit einem tagesaktuellen negativen Test möglich.



Bund und Länder beschließen neue Regeln

ANGESICHTS DES SICH DURCH DIE OMIKRON-VARIANTE VERSCHÄRFENDEN INFEKTIONSGESCHEHENS HABEN SICH BUND UND LÄNDER AUF NEUE MASSNAHMEN ZUR EINDÄMMUNG DER CORONA-PANDEMIE GEEINIGT.



Text: Lars Otten...

Deutschland erlebt die mittlerweile fünfte Corona-Welle, bei der die ansteckendere Omikron-Variante des Corona-Virus die bisher vorherrschende Delta-Variante ablöst. Bei einem erneuten Spitzengespräch haben sich Bund und Länder deswegen auf schärfere Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie geeinigt. Restaurant- und Café- und Kneipenbesuche sind künftig bundesweit nur noch für Geimpfte und Genesene mit einem tagesaktuellen negativen Test möglich (2G plus). Für Menschen, die bereits eine Auffrischungsimpfung erhalten haben, entfällt die Testpflicht. Der Inzidenzwert soll dabei keine Rolle spielen.

Für dreifach Geimpfte wird die Quarantäneregulation gelockert. Sollten sie Kontakt zu Infizierten haben, müssen sie nicht mehr in Quarantäne. Ebenfalls gilt dies für frisch Geimpfte und Genesene (deren letzte Impfung oder deren Erkrankung weniger als drei Monate zurückliegt). Bisher galt für Kontaktpersonen einer mit der Omikron-Virusvariante infizierten Person eine strikte Quarantäne von 14 Tagen, die nicht durch Negativtest vorzeitig beendet werden konnte. Alle Übrigen können die Quarantäne nach zehn Tagen verlassen oder sich nach sieben Tagen mit einem negativen PCR-Test oder einem zertifizierten Antigen-Schnelltest freitesten.

Außerdem wollen Bund und Länder weiterhin für Impfungen werben, um hier schnelle Fortschritte zu machen. »Wir brauchen weiteren Impffortschritt«, erklärt Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD).

Das Ziel, bis Weihnachten 30 Millionen Impfungen durchzuführen, sei erreicht worden. Nun gelte es, bis Ende Januar weitere 30 Millionen Impfungen zu organisieren. Die Impfquote in Deutschland sei immer noch zu niedrig. Unternehmen, die von Corona-Schutzmaßnahmen betroffen sind, erhalten weiterhin Unterstützung in Form der neuen Überbrückungshilfe IV.

Das Handwerk begrüßt die gelockerten Quarantäneregeln und die Bemühungen für einen zügigen Impffortschritt. »Die Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten erwarten Verlässlichkeit und Planbarkeit. Es ist deshalb anzuerkennen, dass die Beschlüsse von Bund und Ländern das klare Bemühen erkennen lassen, bei der Pandemiebekämpfung die Balance zwischen dem Gesundheitsschutz einerseits und möglichst wenig einschränkenden Regelungen für Wirtschaft und Gesellschaft andererseits zu erreichen«, sagt Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks.

ERLEICHTERUNG FÜR DIE BETRIEBE

»Sowohl die Freistellung von geboosterten, frisch geimpften oder jüngst genesenen Kontaktpersonen von der Quarantänepflicht als auch die Möglichkeiten einer Verkürzung der Quarantänezeit für Kontaktpersonen und der Isolationsfristen für Infizierte stellen für unsere Betriebe eine deutliche Erleichterung dar. Pandemiebedingte Arbeitsausfälle und befürchtete Beeinträchtigungen der Geschäftstätigkeit können so hoffentlich verringert oder abgemildert werden.«

Mit den neuen Quarantäneregeln sinke die Gefahr, dass das Wirtschaftsgeschehen zum Stillstand kommen könnte. Es sei im Sinne der Betriebe, dass ein flächendeckender Lockdown weiter vermieden wird. Wollseifer: »Durch erneute Komplettschließungen würden viele von ihnen in eine existenzbedrohende Lage geraten.« Deswegen sei es auch richtig, dass Bund und Länder auch eine weitere finanzielle Unterstützung vorsehen für die Betriebe, die durch die derzeit geltenden Einschränkungen und Hygieneauflagen in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt sind.

Der Appell an alle Handwerker, sich impfen und boostern zu lassen, habe nichts an Gültigkeit verloren. »Lassen Sie sich zu Ihrem eigenen Schutz, aber eben auch zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen sowie von Kundinnen und Kunden impfen und boostern.«

VERBESSERTE FÖRDERUNG FÜR HANDWERKS BETRIEBE



Foto: © iStock / Gerdberg

Das Bundeswirtschaftsministerium hat die Förderrichtlinie für das Programm »go-digital« aktualisiert und verbessert. Außerdem hat sie die Laufzeit bis Ende 2024 verlängert.

Mit dem Programm »go-digital« fördert das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Handwerksbetriebe bei der Digitalisierung. Jetzt gilt eine neue, aktualisierte und verbesserte Förderrichtlinie mit verschiedenen Neuerungen. Die Laufzeit wird bis Ende des übernächsten Jahres verlängert. »Wir müssen besonders den kleinen und mittleren Unternehmen bei der Digitalisierung helfen, denn wir brauchen sie, um den Wohlstand in Deutschland zu halten. Dabei spielt die Verlängerung von go-digital eine wichtige Rolle«, erklärt Franziska Brantner, Parlamentarische Staatssekretärin im BMWi.

Mit der neuen Richtlinie führt das Ministerium zwei neue Fördervarianten ein: Das neue Modul »Digitalisierungsstrategie« fördert KMU bei der Entwicklung einer umfassenden individuellen Digitalisierungsstrategie. Das neue Modul »Datenkompetenz« (»go-data«) fördert KMU bei der aktiven Beteiligung an der sich entwickelnden Datenökonomie. Dieser Wirtschaftsbereich sei mit großen Potenzialen, aber auch Risiken verbunden. Das Modul soll kleine KMU bei den ersten Schritten unterstützen und Hemmnisse abbauen. Das BMWi stellt Fördermittel in Höhe von 72 Millionen Euro für die Jahre 2022 bis 2024 zur Verfügung. Die Antragstellung kann ab sofort erfolgen. Sobald der Bundeshaushalt für 2022 verabschiedet ist, können Anträge bewilligt werden. Mit Start der neuen Förderrichtlinie können auch Anträge auf Autorisierung als Beratungsunternehmen in go-digital gestellt werden.

JOB-PORTAL

SONDERKONDITIONEN BEI STEPSTONE

Handwerker und Handwerksorganisationen bekommen auch 2022 Sonderkonditionen bei der Online-Jobplattform StepStone. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH) seinen Rahmenvertrag mit dem Job-Portal bis Ende 2022 verlängert. »Die günstigen Konditionen wurden von den Handwerksorganisationen und Betrieben gut angenommen«, berichtet der ZdH. StepStone bietet nun ein breiteres Produktportfolio an, das es ermöglicht, unterschiedliche Zielgruppen zu unterschiedlichen Konditionen anzusprechen. Die »Pro(fessional)«-Anzeige kostet für Handwerker zum Beispiel 799 Euro statt 1.299 Euro. Wer die Sonderkonditionen zum ersten Mal nutzen möchte, wendet sich an Pascal Schonert von der StepStone Deutschland GmbH unter E-Mail: Pascal.Schonert@stepstone.de oder T 0211/934931197.

stepstone.de

FÖRDERPROGRAMM VERLÄNGERT

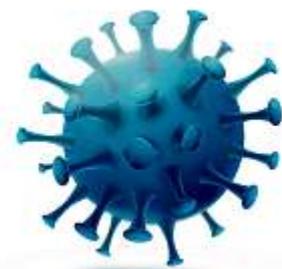


Foto: © iStock / talhaazarts

Seit 2020 ist die Corona-Pandemie das bestimmende Thema. Angesichts der wieder steigenden Infektionszahlen in der mittlerweile fünften Corona-Welle hat die Bundesregierung das Förderprogramm »Ausbildungsplätze sichern« bis zum 15. Mai verlängert. Betrieben, die es während der Pandemie schwer haben, ihre Azubis weiter auszubilden, erhalten damit Unterstützung. Zielgruppe sind in erster Linie von Corona betroffene kleine und mittlere Betriebe. Sie können die Förderung bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

handwerksblatt.de

SHK-HANDWERK

NEUE IMAGEKAMPAGNE



Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) hat eine neue Imagekampagne mit dem Titel »Zeit zu starten« gestartet und stellt dabei die Systemrelevanz des Handwerks in den Vordergrund. Die Kampagne steht unter dem Motto #WirSindRelevant und lässt junge Menschen, die derzeit ihre Ausbildung im SHK-Handwerk absolvieren, zu Wort kommen.

Das SHK-Handwerk sei wesentlich für die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur. Diese Einstufung erlaube es ihm, krisensicher weiterarbeiten zu können. Die Imagekampagne betone neben der Krisensicherheit auch seine Rolle für Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. »Das SHK-Handwerk ist ein unverzichtbarer Partner, wenn es um die Erreichung von Zielen der Klimaneutralität seitens der Bundesregierung und seitens der Gesellschaft geht. Nachhaltigkeit, erneuerbare Energien, aber auch Raumlufthygiene und Barrierefreiheit sind Themen, die unsere Gesellschaft bewegen, und in denen junge Menschen viel bewegen können«, Helmut Bramann, Hauptgeschäftsführer des ZVSHK. So will der Verband »von einer spannenden und gleichzeitig sicheren Karriere im SHK-Handwerk begeistern«. Denn Ausbildung und Karriere im Handwerk seien eine attraktive und sichere Alternative zum Studium. »Nachwuchssuche ist Branchenaufgabe,« so Birgit Jünger, Referentin Marketing im ZVSHK. »Wir nehmen die Suche nach geeignetem Nachwuchs für unser Handwerk sehr ernst.«

handwerksblatt.de



»Das SHK-Handwerk ist ein unverzichtbarer Partner, wenn es um die Erreichung von Zielen der Klimaneutralität [...] geht.«

Helmut Bramann, Hauptgeschäftsführer des ZVSHK

E-AUTOS

INNOVATIONSPRÄMIE VERLÄNGERT

Das Klimaschutzministerium hat die Innovationsprämie für Elektrofahrzeuge bis Ende 2022 verlängert. Ab 2023 sollen nur noch Elektrofahrzeuge gefördert werden, die einen positiven Klimaschutzeffekt haben. Als Maßstab dafür soll dann der elektrische Fahranteil und die elektrische Mindestreichweite gelten. Käufer von rein elektrisch betriebenen Elektrofahrzeugen erhalten im laufenden Jahr weiterhin bis zu 9.000 Euro Förderung. Plug-In-Hybride werden mit maximal 6.750 Euro gefördert. Ab 2023 soll dann das neue Förderdesign greifen. Der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) lobt die Maßnahme als wichtiges Signal für die Autohäuser und Autokäufer gleichermaßen. »Unsere Betriebe, aber auch die Kundinnen und Kunden haben nun Rechtssicherheit, dass für die bestellten Fahrzeuge bei der Auslieferung auch im nächsten Jahr die bisherige Förderungspraxis weiter gültig ist«, erklärt ZDK-Präsident Jürgen Karpinski. Der Verband fordert für die Neuausrichtung der Innovationsprämie die Berücksichtigung von Plug-in-Hybriden. Karpinski: »Diese Fahrzeuge sind für viele Menschen der niedrighwellige Einstieg in die umweltschonende Elektromobilität.« Dieser Einstieg sollte weiterhin mit einem finanziellen Förderanreiz attraktiv gehalten werden.«

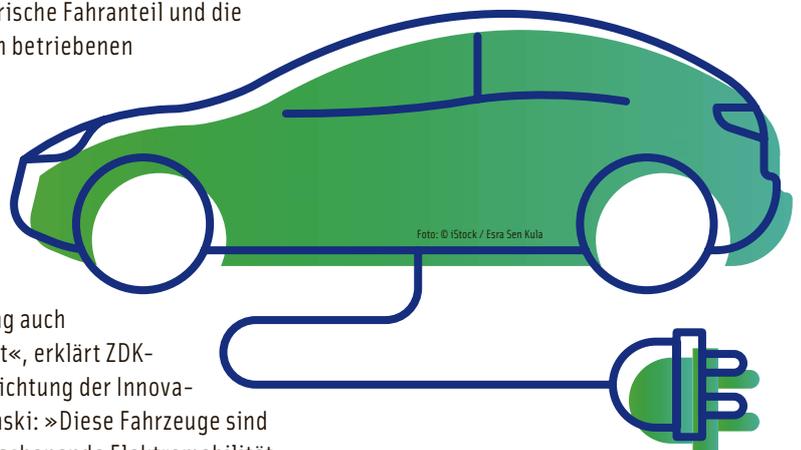




Foto: © Back / ijab

Wichtig ist, dass der Unternehmer sich in die Zahlen seines Betriebes einarbeitet, bevor das Gespräch mit der Bank stattfindet.

7 Tipps für das Bankgespräch

WER FÜR SEINEN BETRIEB EINEN KREDIT BEANTRAGEN ODER VERLÄNGERN WILL, SOLLTE GERADE AM JAHRESANFANG MIT SEINEN BANKEN SPRECHEN. DAS SICHERT VERHANDLUNGSSPIELRÄUME. HIER DIE WICHTIGSTEN PUNKTE IM ÜBERBLICK.

Text: Michael Vetter...

Betriebsinhaber sollten in diesen Zeiten vielfacher Unsicherheit die zukünftige Kreditversorgung ihres Betriebes absichern. Ein professionell vorbereitetes Kreditgespräch zum Jahresbeginn verbessert die eigenen Verhandlungsspielräume für Neudarlehen oder Kreditverlängerungen. Wir haben die sieben wichtigsten Punkte zusammengestellt, die man dabei beachten sollte.

UNTERLAGEN VORBEREITEN

Zunächst sollte in einem Vorgespräch persönlich oder telefonisch festgelegt werden, worauf sich beide Seiten vorbereiten sollten. Hat der Kunde einen aktuellen Kreditwunsch, sollte er diesen kurz darstellen. Dann teilt die Bank ihm vorab mit, welche Unterlagen sie für die beabsichtigte Finanzierung im Einzelnen benötigt. Neben Liquiditäts- und Rentabilitätsberechnungen der kommenden ein bis drei Jahre sind vor allem eine aktuelle Vermögensübersicht sowie eine vollständige Selbstauskunft über die wirtschaftliche Situation des Betriebes erforderlich. Der Kunde sollte

1

die Bank bitten, diverse Finanzierungsvorschläge vorzubereiten, die neben herkömmlichen Bankkrediten gegebenenfalls auch öffentliche Finanzierungen beinhalten. Darüber hinaus sollte die Bonitätsbeurteilung – Stichworte »Rating« und »Scoring« als bankinterne Beurteilungssysteme – ebenso zum Gesprächsbestandteil werden wie die ebenfalls bankinterne Bewertung der vorliegenden oder anzubietenden Kreditsicherheiten. Denn beides, Bonität und Kreditsicherheiten, ist für die Höhe der späteren Kreditkosten wichtig. Vor allem bei nur geringen oder gar nicht vorhandenen Kreditsicherheiten kann auch über die Einbindung der bundesweit tätigen Bürgschaftsbanken nachgedacht werden.

STEUERBERATER EINBEZIEHEN

Betriebsleiter sollten ihren Steuerberater vorab um Detailinformationen bezüglich eventueller Stärken und Schwächen ihrer wirtschaftlichen Situation bitten. Im Bankenjargon wird dabei von »harten Faktoren« bzw. von »hard facts« gesprochen. Soweit erforderlich, sollten sie um möglichst konkrete Argumentationshilfen bei erkennbaren finanziellen Problembereichen bitten. Hilfreich sind hierzu meist auch wirtschaftliche Daten vergleichbarer Unternehmer, die gegebenenfalls von Kammern oder von Berufsverbänden zur Verfügung gestellt werden können. Je nach Komplexität der wirtschaftlichen Lage des Betriebes kann der Steuerberater am Bankgespräch natürlich ebenfalls teilnehmen. Wichtig ist, dass der Unternehmer sich zumindest halbwegs in die Zahlen seines Betriebes einarbeitet. Immerhin sollte er es sein, der beim späteren Gespräch als Kunde die sprichwörtlichen Fäden in der Hand hält. Sein Steuerberater sollte eventuelle Detailfragen der Bank lediglich ergänzend beantworten. Ergreift der Kunde die Initiative zum Gespräch, verdeutlicht das der Bank außerdem dessen unternehmerische Kompetenz.

BETRIEBLICHE AUSRICHTUNG MITTEILEN

Eine gute Vorbereitung des Kunden umfasst auch die mögliche Beantwortung späterer Fragen im Kreditgespräch nach den sogenannten »weichen Faktoren« (»soft facts«) der Bonitätsbeurteilung. Hier geht es im Wesentlichen um Einzelheiten zur Betriebsorganisation, zur mittelfristigen strategischen Ausrichtung des Betriebes und – dieser Punkt sollte nicht unterschätzt und frühzeitig geplant werden – zu einer möglichen Nachfolgeregelung. Sowohl die weichen als auch die harten Faktoren sind wesentlicher Bestandteil der Bonitätsbeurteilung des Betriebes mit Hilfe der erwähnten Rating- oder Scoringverfahren. Damit sind sie letztlich entscheidend für die Bedingungen weiterer Kreditvergaben. Zunehmend an Bedeutung

Der Kunde sollte die Bank bitten, diverse Finanzierungsvorschläge vorzubereiten, die neben herkömmlichen Bankkrediten gegebenenfalls auch öffentliche Finanzierungen beinhalten.

gewinnt offenbar auch die Haltung des Betriebes zum Miteinander von Ökonomie und Ökologie, so dass es hilfreich sein kann, hierzu rechtzeitig die Meinung des Kreditgebers einzuholen.

4 MEHRERE BANKEN FRAGEN

Bankinstitute stehen untereinander im Wettbewerb, daher sollte es selbstverständlich sein, dass sich der Unternehmer auch bei anderen Bankinstituten nach den dort üblichen Kreditkonditionen erkundigt. Sie können als Orientierungshilfe seine eigene Argumentation während des späteren Bankgesprächs unterstützen. Hier sind vor allem die bisherigen sogenannten »Zweitbanken« gefragt, die sich zwar regelmäßig auf dem Briefkopf des Unternehmers befinden, darüber hinaus oft aber nur eine eher geringe Bedeutung für die betriebliche Praxis haben. In dieser schwierigen wirtschaftlichen Zeit ist es legitim, dass Betriebsverantwortliche über den sprichwörtlichen »eigenen Tellerrand« der mehr oder weniger alleinigen Konzentration auf die Hausbank hinausblicken.

5 KONTOSALDEN KENNEN

Zum Pflichtprogramm einer Gesprächsvorbereitung gehört außerdem die Zusammenstellung der aktuellen Konto- und Kreditsalden einschließlich der derzeitigen Zinssätze, sonstigen Kosten und Laufzeiten. Eine solche Zusammenstellung wird in der Regel problemlos von der jeweiligen Hausbank zur Verfügung gestellt.

6 GESAMTUMFANG DER GESCHÄFTE ANSPRECHEN

Wenn über das Kreditgeschäft hinaus weitere Bankdienstleistungen wie Geldanlagen oder Auslandsgeschäfte mit der Hausbank durchgeführt werden, sollte der Unternehmer durchaus auf den Gesamtumfang der Geschäftsbeziehung hinweisen. Immerhin gehören zu einer vertrauensvollen und vor allem verlässlichen Zusammenarbeit zwischen Bank und Kunde die gesamte Verbindung und nicht nur wesentliche Teile wie das Kreditgeschäft.

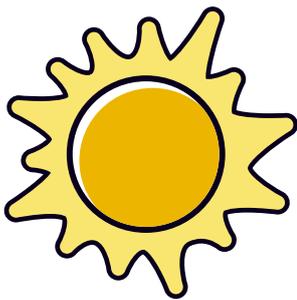
7 TEILNEHMER FESTLEGEN

Zu einer professionellen Gesprächsvorbereitung gehört es auch, die Teilnehmer auf beiden Seiten vorab festzulegen. Es kann nämlich durchaus irritierend sein, wenn ohne Vorankündigung etwa ein zusätzlicher Bankmitarbeiter oder der jeweilige Ressortleiter mit am Tisch sitzt. Das gilt auch für den gegebenenfalls hinzukommenden Steuerberater des Kunden. Auch hiervon sollte die Bank frühzeitig in Kenntnis gesetzt werden. Schließlich sollte dem Gespräch entsprechender zeitlicher Raum gegeben werden. Verhandlungen unter Zeitdruck sind grundsätzlich nicht zu empfehlen.

Kurzarbeit Null heißt auch kürzerer Urlaub

DIE ANTEILIGE KÜRZUNG DES JAHRESURLAUBS IST RECHTMÄSSIG, WENN MITARBEITER WEGEN KURZARBEIT NULL NICHT ARBEITEN. DAMIT HAT DAS BUNDESARBEITSGERICHT FÜR KLARHEIT GESORGT.

Text: Anne Kieserling_



Die Coronakrise hat viele Unternehmen zur Einführung von Kurzarbeit gezwungen. Zum Teil mussten Betriebe sogar ganz schließen, was Kurzarbeit Null mit sich brachte. Unklar war lange, was mit dem Urlaubsanspruch der Mitarbeiter in dieser Zeit passiert, denn eine gesetzliche Regelung dazu fehlt. Nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Grundsatzurteil für eine einheitliche Linie in der Rechtsprechung gesorgt: Fallen wegen Kurzarbeit Null ganze Arbeitstage komplett aus, wird auch ihr Jahresurlaub entsprechend kürzer (Urteil vom 30. November 2021, Az. 9 AZR 225/21).



DER FALL

Eine Verkäuferin aus Essen arbeitete drei Tage pro Woche und hatte einen Jahresurlaub von 14 Tagen. Der Arbeitgeber führte wegen der Coronakrise von April bis Dezember 2020 Kurzarbeit ein. Im April, Mai und Oktober war die Frau in der sogenannten Kurzarbeit Null, das heißt vollständig von der Arbeitspflicht befreit. In den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete sie insgesamt nur an fünf Tagen. Der Chef kürzte daher ihren Jahresurlaub für 2020 auf 11,5 Arbeitstage. Die Frau wehrte sich gegen die Urlaubskürzung vor Gericht, unterstützt vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie argumentierte, kurzarbeitsbedingt ausgefallene Arbeitstage müssten urlaubsrechtlich wie Arbeitstage gewertet werden. Es gebe weder einen einschlägigen Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinba-

rung, die eine solche Kürzung vorsähen. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

DAS URTEIL

Auch beim Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte die Klage keinen Erfolg. Es entschied, die Verkäuferin habe keinen Anspruch auf weitere 2,5 Tage Urlaub für 2020. Vielmehr sei der Urlaubsanspruch für das laufende Jahr anteilig um die verfallene Arbeitszeit zu kürzen. Wegen Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage seien weder nach deutschem Recht noch nach EU-Recht den Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen, sagen die Erfurter Richter. Das gilt aber nur bei Kurzarbeit Null, also wenn die Arbeit komplett ruht. Nur für diese Zeit ohne Arbeitspflicht bestehe kein Recht auf Urlaub.

BERECHNUNG WIE BEI TEILZEIT

Berechnet werde der Urlaubsanspruch wie bei einer Teilzeitkraft mit dieser Formel: $24 \text{ Werktage} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht} \div 312 \text{ Werktage}$. Bei der Dreitagewoche der Klägerin ergab sich so zunächst ein Jahresurlaub von 14 Arbeitstagen ($28 \text{ Werktage} \times 156 \text{ Tage mit Arbeitspflicht} \div 312 \text{ Werktage}$). Für 2020 habe die Frau deshalb schon wegen der drei Monate Kurzarbeit Null nur einen Urlaubsanspruch von 10,5 Tagen gehabt anstelle der gewährten 11,5 Tage ($28 \text{ Werktage} \times 117 \text{ Tage mit Arbeitspflicht} \div 312 \text{ Werktage}$), stellte das BAG klar.

Nach dem aktuellen Urteil steht fest: Bei verringerter Arbeitszeit ist der Urlaub entsprechend zu kürzen. Aber: Das gilt nur dann, wenn ganze Arbeitstage in einer Woche wegfallen. Reduzieren sich lediglich die täglichen Arbeitsstunden, bleibt der Urlaubsanspruch gleich. In einem weiteren Urteil vom selben Tag erklärten die Richter, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die Kurzarbeit per Betriebsvereinbarung eingeführt wurde (Az. 9 AZR 234/21).



KURZARBEIT UND URLAUB

Kurzarbeit dürfen Chefs nicht einseitig anordnen, sie benötigen eine entsprechende arbeitsrechtliche Grundlage. Das ist etwa ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. »Besteht weder Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung, muss der Chef die Kurzarbeit mit jedem Arbeitnehmer einzeln vertraglich regeln«, betont Matthias Herold, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln.

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Mindestanspruch auf vier Wochen bezahlten Urlaub im Kalenderjahr. Das ergibt sich nicht nur aus dem deutschen Bundesurlaubsgesetz, sondern auch aus der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie. »Meistens legen hierzulande aber Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge einen längeren Jahresurlaub fest«, weiß Fachanwalt Herold. »Hier kann und sollte auch schon geregelt werden, wie sich eine Kurzarbeit auf den Jahresurlaub der Mitarbeiter auswirkt.« Eine gesetzliche Regelung, wie sich der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit berechnet, fehlt in Deutschland.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten die betroffenen Mitarbeiter über eine Kürzung ihres Urlaubsanspruchs – im Rahmen ihrer ohnehin bestehenden Pflicht zur Information und Aufforderung, den Urlaub zu nehmen – informieren, rät der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

GEBÄUDEREINIGER KEIN ZUSCHLAG FÜR OP-MASKE

Wenn Reinigungskräfte bei der Arbeit eine OP-Maske tragen müssen, erhalten sie keinen tariflichen Erschwerniszuschlag. Selbst dann nicht, wenn der Tarifvertrag einen Zuschlag von 10 Prozent für eine persönliche Schutzausrüstung mit vorgeschriebener Atemschutzmaske vorsieht. Das sagt das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Einen Anspruch auf den Erschwerniszuschlag habe man nur, wenn die Atemschutzmaske Teil der persönlichen Schutzausrüstung des Arbeitnehmers sei, entschied das Gericht. Dies sei bei einer OP-Maske nicht der Fall. Anders als eine FFP2- oder FFP3-Maske diene sie nicht vor allem dem Eigenschutz des Arbeitnehmers, sondern dem Schutz anderer Personen (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. November 2021, Az. 17 Sa 1067/21. Die Revision wurde zugelassen). **AKI**

ZUSCHUSS 900 EURO FÜR JEDEN LADEPUNKT

Das Bundesverkehrsministerium und die KfW haben ein Zuschussprogramm zur Errichtung neuer Elektro-Ladestationen in Betrieben gestartet. Alle Unternehmen werden mit maximal 900 Euro pro Ladepunkt gefördert. Unterstützt wird die Errichtung von Ladestationen für gewerbliche Elektrofahrzeuge (Flottenfahrzeuge und Carsharing-Fahrzeuge) sowie für Fahrzeuge von Beschäftigten der Unternehmen. Der Zuschuss beträgt 70 Prozent der förderfähigen Gesamtkosten – Anschaffung, Anschluss und Montage – inklusive notwendiger Nebenarbeiten, aber höchstens 900 Euro pro Ladepunkt. Voraussetzung für die Förderung ist jedoch, dass der zum Laden genutzte Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien stammt. Anträge kann man über das KfW-Zuschussportal stellen. **AKI**
[kfw.de/inlandsfoerderung](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung)

URTEIL

LADENMIETE REDUZIEREN WEGEN DES LOCKDOWNS

Muss ein gemietetes Geschäft wegen des Corona-Lockdowns schließen, kann der Inhaber grundsätzlich eine Anpassung der Miete verlangen. Der Bundesgerichtshof (BGH) verlangt aber eine Abwägung im Einzelfall. Der Textilhändler Kik hatte für seine Filiale in Sehma die Miete für April 2020 nicht gezahlt, weil das Geschäft im April 2020 wegen der sächsischen Corona-Schutzverordnung geschlossen bleiben musste. Das Oberlandesgericht (OLG) Dresden hatte eine pauschale Kürzung der Kaltmiete um 50 Prozent gebilligt. Der BGH hob jetzt dieses Urteil auf und verwies den Fall an das OLG zurück. Entscheidend sei nämlich, ob dem Mieter das Festhalten am Vertrag zugemutet werden könne. Die beiderseitigen Interessen seien im Einzelfall umfassend abzuwägen. Eine pauschale Kürzung um die Hälfte sei nicht möglich. Der tatsächliche Umsatzrückgang, die staatlichen Corona-Zuschüsse und Versicherungsleistungen an den Mieter müssten dabei berücksichtigt werden. Eine Gefährdung seiner Existenz müsse dem Mieter aber nicht drohen (Bundesgerichtshof, Urteil vom 12. Januar 2022, Az. XII ZR 8/21). **AKI**





Software aus der Cloud soll Datenschatz heben

DER TECHNOLOGIEINVESTOR LEA PARTNERS FÜHRT SOFTWAREANBIETER AUS DEM HANDWERK ZU EINER UNTERNEHMENSGRUPPE ZUSAMMEN. DIE PROGRAMME VON TAIFUN, M-SOFT UND PINNCALC SOLLEN IN DIE CLOUD ÜBERFÜHRT WERDEN.

Text: **Bernd Lorenz**

Holger Studtmund dürfte zu den Pionieren bei der Entwicklung von Handwerkersoftware zählen. Schon während der Meisterschule in den 1980er-Jahren hat der gelernte Radio- und Fernseh-techniker seinen ersten PC gebaut und die dazugehörigen Programme selbst geschrieben. »Es gab zwar schon Software, aber die hätte ich mir als armer Meisterschüler niemals leisten können.«

Aus diesem Dilemma hat er seinen Beruf gemacht. 1988 steigt er bei MSE Software Entwicklungs-GmbH ein, aus der sich im Laufe der Jahre die Taifun Software AG entwickelt. Das Unternehmen bietet kaufmännische Software für verschiedene Gewerke aus dem Bauhaupt- und Bau-

nebergewerbe an. Zu den Nutzern gehören SHK-, Maler-, Elektro- und Dachdeckerbetriebe. Holger Studtmund kennt die Produkte aus dem Effeff. Er hat die Programme mitentwickelt, die Handbücher dazu verfasst, die Software verkauft und User geschult. Inzwischen bildet er mit Gründer Heiko Mundt das Vorstandsduo.

»Die Welt der klassischen Windows-Anwendungen, wie wir sie noch entwickeln, wird auf lange Sicht gesehen verschwinden«, ist Holger Studtmund überzeugt. Die neue Generation von Handwerkern sei es gewohnt, unabhängig von Ort, Zeit, Gerät und Betriebssystem auf eine Anwendung zuzugreifen. Zudem sollten kaufmännische und technische Software stärker zusammenwachsen, damit die Betriebe ef-

Softwarenutzer wollen unabhängig von Ort, Zeit, Gerät und Betriebssystem auf eine Anwendung zugreifen. Dieser Entwicklung tragen fünf Anbieter von Handwerkersoftware nun Rechnung. Die Taifun Software AG, M-Soft, PinnCalc, bauOffice Software und Engel Dataconcept wollen in den kommenden Jahren unter dem Dach einer Unternehmensgruppe ihre Programme in die Cloud transferieren.

UNTERNEHMENSGRUPPE

Die Taifun Software AG, M-Soft und PinnCalc entwickeln und verkaufen Handwerkersoftware. Die Taifun Software AG bietet eine ERP-Software für die Gewerke SHK, Dachdecker, Maler, Elektro, Kältetechnik, Klimatechnik sowie das Bauhandwerk an. Die Kunden von M-Soft stammen aus den Gewerken Dachdecker, Zimmerer, SHK, Elektro, Metallbau, Fahrzeugbau sowie aus dem Bauhandwerk. PinnCalc hat sich mit seine Software-Lösungen auf das Holzhandwerk (darunter Tischler, Schreiner, Möbelbauer, Innenausbauer) spezialisiert.

ERP-SOFTWARE

Um Geschäftsprozesse exakt steuern zu können, benötigen Unternehmen eine betriebswirtschaftliche Software. Diese wird auch als ERP-Lösung bezeichnet. Die Abkürzung ERP steht für Enterprise-Resource-Planning. Mit einer ERP-Software lassen sich beispielsweise Finanzen, Personalwesen, Betriebsmittel und Produktionsmittel kontrollieren und analysieren.

fizienter arbeiten können. Diese Anforderungen verlangen jedoch nach anderen Lösungen.

Genau damit kennt sich Dominik Hartmann aus. Der Diplom-Kaufmann hat bereits bei Microsoft und Lexware die Transformation von On-Premises-Produkten – also Programmen, die einmalig gekauft und auf einem stationären Rechner installiert werden – auf Plattformen in die Cloud begleitet. »Holger, Heiko und ich sind überzeugt davon, dass dieser große Schritt für ein Unternehmen wie Taifun nur gemeinsam mit verschiedenen anderen Partnern gelingt«, erklärt Dominik Hartmann.

KOSTSPIELIGE HERAUSFORDERUNGEN

Die Anbieter von Handwerkersoftware stehen vor einer großen Herausforderung. »Man kann sein bestehendes Entwickler-Team nicht einfach in die Cloud-Transformation beordern, weil die On-Premises-Produkte, mit denen die Softwarehersteller gute Einnahmen erzielen, weiter gepflegt werden müssen«, erklärt Dominik Hartmann. Einfach einige Cloud-Experten einzukaufen, sei ebenfalls schwierig. Zum einen fehle ihnen das gewerkespezifische Fachwissen, das für die Entwicklung von Handwerkersoftware nötig sei. Zum anderen müsste ein Hersteller viel Geld investieren – sowohl in neue Köpfe als auch in Serverkapazitäten und in die Architektur einer Softwareplattform in der Cloud.

Vor einem Jahr ist Dominik Hartmann mit LEA Partners ins Gespräch gekommen. »Der deutsche Technologieinvestor mit Sitz in Karlsruhe steckt sein Kapital in etablierte und profitable Unternehmen aus dem IT-Sektor, um sie beim Wachstum, aber auch bei der Nachfolgeregelung zu unterstützen«, so Dominik Hartmann. Gemeinsam habe man den Markt für Handwerkersoftware analysiert und dabei einige Perlen ausgemacht. Neben der Taifun Software AG mit den Tochterunternehmen bauOffice Software und Engel Dataconcept ging wohl auch von M-Soft und PinnCalc ein besonderer Glanz aus. Damit sie gemeinsam heller strahlen und die Transformation ihrer Produkte in die Cloud finanziell stemmen können, hat LEA Partners sie in einer neuen Unternehmensgruppe integriert. Geschäftsführer dieser Unternehmensgruppe ist Dominik Hartmann.

»Unsere Kunden werden davon nicht viel merken«, versichert Holger Studtmund. Die Kernfunktionen der On-Premises-Produkte bleiben erhalten und werden weiterhin aktualisiert. Mit dem Wechsel der Software in die Cloud werden die Aktivitäten im Windows-Bereich in den kommenden zehn Jahren jedoch heruntergefahren.

Mit Blick auf die kommenden Aufgaben verspricht sich Studtmund vom Zusammenschluss der Softwarehersteller

erhebliche Synergien. Angebote und Rechnungen lassen sich mit allen Programmen erstellen. Dies könne auf einer Cloud-Plattform zu einer Basiskomponente zusammengefasst werden. »Dann brauchen sich die Entwickler nur noch um die gewerkespezifischen Inhalte zu kümmern.« Als Analogie zieht Dominik Hartmann die Autoindustrie heran.

»Bei VW haben diverse Modelle verschiedener Marken eine gemeinsame Plattform.«



Foto: © privat

»Materialhersteller und Großhändler kommen bereits auf uns zu, weil sie mit uns kooperieren möchten.«

Dominik Hartmann, Geschäftsführer der Unternehmensgruppe

»Der Name der Unternehmensgruppe könnte dann unter dem Logo des jeweiligen Herstellers platziert werden«, schwebt Hartmann vor.

Unter dem Dach der Unternehmensgruppe versammeln sich nach deren eigenen Angaben 15.000 Kunden, die mit ihren 100.000 Beschäftigten einen Umsatz von zehn Milliarden Euro erwirtschaften. Damit habe man mit dem Zusammenschluss eine gewisse Relevanzgröße erreicht. »Materialhersteller und Großhändler kommen bereits auf uns zu, weil sie mit uns kooperieren möchten.« Deren Anbindung an die Plattform dürfte den Softwarenutzern die Arbeit erheblich erleichtern. »Wenn ein Handwerker sein Angebot erstellt, kann er gleich auf den Webshop eines Händlers zugreifen und sich Preise oder Bilder der Produkte in sein Programm ziehen.«

Die Plattform könne aber auch der Nukleus für etwas ganz Neues werden. Hartmann denkt dabei etwa an Tischlereien, die auf ihrer Internetseite einen Konfigurator für Möbel anbieten, Dachdecker, deren Drohnen ein Objekt vermessen, die ermittelten Daten in die Büro-Software einspielen und daraus direkt ein Angebot erstellen oder SHK-Betriebe, die Werte von Heizungen per Funk ermitteln und ihren Kunden als zusätzlichen Service die Fernwartung der Anlage anbieten könnten. »Das Handwerk sitzt auf einem riesigen

Datenschatz. Mit unserer Cloud-Lösung könnten wir dabei helfen, ihn zu heben.« Unter Umständen kommt diese Hilfe von Unternehmen, die sich der Gruppe in Zukunft anschließen werden. Holger Studtmund rechnet damit, dass es noch drei, vier Verstärkungen geben wird. Namen potenzieller Kandidaten nennt er aber nicht.

Wie schon bei der Auswahl der ersten fünf IT-Häuser, will Dominik Hartmann bei der Suche nach neuen Zukäufen analytisch vorgehen. »Horizontal haben wir Produkte, die sich ergänzen und einen guten Teil des Bauneben- und Bauhauptgewerbes abdecken.« Vertikal könnte etwa technische Software angebunden werden. Hierfür schaut sich Hartmann auch bei Start-ups um, die ihn besonders wegen ihrer hohen Innovationsfähigkeit und dem technischen Know-how der Entwickler interessieren. »Da werden wir in den nächsten fünf Jahren extrem viel erleben.«

Holger Studtmund ist zuversichtlich, dass die Zahl der neuen Kunden steigen wird. Sein Optimismus fußt auf zwei Gründen: Viele Handwerker dürften ihre Buchhaltung noch mit Word und Excel führen. »Sie werden sich von diesen Programmen aber trennen müssen, denn die GoBD lässt dies gar nicht mehr zu«, verweist er auf die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form (GoBD) des Bundesfinanzministeriums. Zum zweiten werde der Wunsch nach Mobilität die Investition in eine professionelle Software-Lösung begünstigen. Würden die Monteure ihre Stunden digital auf dem Smartphone statt auf einem Zettel dokumentieren, könnte dies die Mitarbeiter im Büro entlasten.

Software sei kein notwendiges Übel, sondern helfe dabei, Zeit und Kosten zu sparen.

»Das Handwerk braucht nicht nur qualifizierte Handwerker, sondern auch gute Kaufleute. Wenn beides zusammenkommt und eine professionelle Software-Lösung eingesetzt wird, dürfte der Betrieb am Markt erfolgreich sein«, ist der Radio- und Fernsehtechnikmeister überzeugt.



Foto: © Jan van Allwörden

»Das Handwerk braucht nicht nur qualifizierte Handwerker, sondern auch gute Kaufleute.«

Holger Studtmund, Vorstand der Taifun Software AG

Auf den Vorbereitungstreffen von WorldSkills Germany schulen Sportpsychologe Dr. Kai Engbert (im Bild vorne) und sein Kollege Dr. Tom Kossak berufliche Talente im Umgang mit Druck und Stress.

Foto: © WorldSkills Germany / Frank Erpinar

Stress und Druck bewältigen lernen

KAI ENGBERT UND TOM KOSSAK MACHEN DIE TEILNEHMER BERUFLICHER WETTKÄMPFE MENTAL FIT FÜR DIE WORLDSKILLS UND EUROSKILLS. DIE TIPPS UND TECHNIKEN LASSEN SICH AUCH FÜR DIE VORBEREITUNG AUF DIE GESELLENPRÜFUNG NUTZEN.

Text: Bernd Lorenz

Im Februar blickt die Sportwelt nach China. Peking richtet vom 4. bis 22. Februar 2022 die Olympischen Winterspiele aus. Mit dabei sein wird auch Dr. Kai Engbert. Der selbstständige Sportpsychologe betreut als Mentaltrainer das Nationalteam der Skispringerinnen und der Snowboarder. Dem Saisonhöhepunkt der alpinen Athleten schließen sich jedoch weitere Einsätze an. Zu seinen Kernsportarten gehören auch die deutschen Kanuten und Sportkletterer. »In unserer Praxis betreuen wir Leistungs-

sportler aus über 20 verschiedenen Sportarten. Aus dieser Vielzahl schöpfe ich sehr viel Inspiration und Motivation.«

Die Teilnehmer sportlicher, aber auch beruflicher Wettkämpfe stehen vor derselben Herausforderung. Sie müssen ihr Leistungspotenzial punktgenau abrufen. Vor der Berufsweltmeisterschaft in Abu Dhabi 2017 ist WorldSkills Germany an Dr. Kai Engbert herangetreten. »Die Verantwortlichen haben gemerkt, dass die jungen Fachkräfte zwar fachlich sehr gut vorbereitet sind, sie aber nicht immer ihr Können aufs Parkett bringen«, erinnert sich der Sportpsychologe. Dafür hat er einige Gründe ausgemacht. Die beruflichen Talente aus Handwerk und Industrie seien im Vergleich zu Sportlern ihres Alters deutlich weniger wettkämpferprobt. Viele von ihnen seien noch nie im Ausland gewesen. Zudem gebe es kaum Leistungsvergleiche auf internationalem Niveau. Erschwerend kommt hinzu: »An Olympischen Spielen kann man mehrmals teilnehmen, an beruflichen Wettkämpfen in der Regel nur einmal«, bezieht sich Dr. Kai Engbert auf die Altersgrenze bei World- und EuroSkills.

STRESS UND DRUCK BEWÄLTIGEN

Zusammen mit seinem Kollegen Dr. Tom Kossak schult er das Team von WorldSkills Germany beim Umgang mit Stress und Druck. Die Schulungen gehen in drei Stoßrichtungen. Sie richten sich an die einzelnen Teilnehmer, die Trainer und die Mannschaft als Ganzes. Die Vorbereitung auf die WorldSkills umfasst zwei mehrtägige Treffen. Die Kürze der Zeit stellt die beiden Mentaltrainer vor eine besondere Herausforderung. »Die meisten Leistungssportler betreuen wir über das gesamte Jahr. Bei WorldSkills Germany müssen wir aus wenig möglichst viel herausholen.«

Die Teilnehmer bekommen einen Crash-Kurs in mentaler Stärke. Engbert und Kossak nennen ihn den mentalen

»Die meisten Leistungssportler betreuen wir über das gesamte Jahr. Bei WorldSkills Germany müssen wir aus wenig möglichst viel herausholen.«

Dr. Kai Engbert,
Sportpsychologe

Werkzeugkoffer. Vermittelt werden zentrale Techniken zum Umgang mit Druck. Hausaufgaben sollen dabei helfen, das Gelernte im Training zu vertiefen. Zudem halten die Sportpsychologen online Kontakt. Ihre zweite Aufgabe besteht im Teambuilding. »Wir formen aus einer sehr heterogenen Gruppe eine Einheit, die sich gegenseitig unterstützt.« Die Mentaltrainer haben die Erfahrung gemacht, dass die Mannschaft einzelne Mitglieder auffängt, um Misserfolge zu bewältigen. Im Austausch mit anderen lasse sich ein schlechter Tag leichter abhaken und eine konstruktive Perspektive für den Rest des Wettkampfes entwickeln. Die dritte Stoßrichtung bezieht sich auf die Schulung der Trainer. »Wir zeigen ihnen, wie sie ihre Schützlinge vor, während und nach dem Wettkampf psychologisch helfen können und machen sie damit zu guten Co-Mentaltrainern«, erklärt Dr. Kai Engbert.

Überzeugungshilfe für das Mentaltraining holt er sich bei ehemaligen WorldSkills- und EuroSkills-Teilnehmern sowie aus dem Spitzensport. Bei den Vorbereitungstreffen von WorldSkills Germany war etwa schon der Kanute Thomas Schmidt zu Gast, der bei den Olympischen Spielen 2000 angetreten ist. »Er hat sich trotz einer Verletzung und ganz vieler Rückschläge in der Vorbereitung für –Sydney qualifiziert und auch dank seiner mentalen Vorbereitung sehr fokussiert die Goldmedaille im Einer-Kajak gewonnen.«

MENTALE LANDKARTE ERSTELLEN

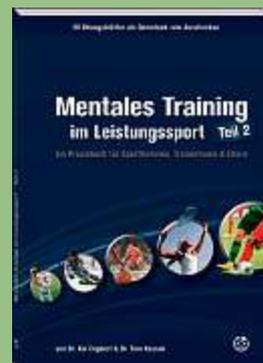
In der Zeit vor den World- und EuroSkills geben Dr. Kai Engbert und Dr. Tom Kossak den Teilnehmern verschiedene Techniken mit, wie sie ihre mentale Stärke verbessern können. Dazu gehört etwa das Visualisierungs- und Vorstellungstraining. »Zu Anfang lassen die Teilnehmer einfache Bilder wie etwa ein Werkzeug in ihrem Kopf entstehen. Später werden die Bilder komplexer Abläufe zu

BUCHEMPFEHLUNGEN

Dr. Kai Engbert hat zwei Bücher mit dem Titel »Mentales Training im Leistungssport« verfasst. Der erste Band ist als Übungsbuch für den Schüler- und Jugendbereich konzipiert. Er umfasst 160 Seiten. Die zweite Auflage ist zum Preis von 19,50 Euro erhältlich. Im Spätsommer ist der zweite Band erschienen. Er richtet sich an Sportler, Trainer und Eltern, umfasst 260 Seiten und kostet 29,90 Euro. »Wer gerne einen Blick über den Tellerrand wirft

und kreativ ist, kann viele Tipps auch auf die Prüfungsvorbereitung oder auf berufliche Wettkämpfe im Handwerk übertragen«, so Dr. Kai Engbert.

Beide Titel können über die Verlagsanstalt Handwerk bestellt werden. Ansprechpartner ist Michael Sasse. Er ist telefonisch unter 0211/39098-26 oder per E-Mail unter sasse@verlagsanstalt-handwerk.de zu erreichen.



einem inneren Film zusammengefügt, der als mentale Landkarte für die Wettbewerbsaufgabe dient.« Dies helfe in Stresssituationen dabei, einen Blackout zu vermeiden.

Um die körperliche und geistige Anspannung herunterzufahren, lernen die Teilnehmer außerdem verschiedene Atem- und Entspannungstechniken kennen. »Mit einem leichten Kribbeln im Bauch in den Wettkampf zu gehen, ist gut. Nimmt es Überhand, bekommt man es mit den Techniken aus dem mentalen Werkzeugkoffer in den Griff.« Auch Gedanken- und Selbstgespräche gehören zu dessen Inhalt.

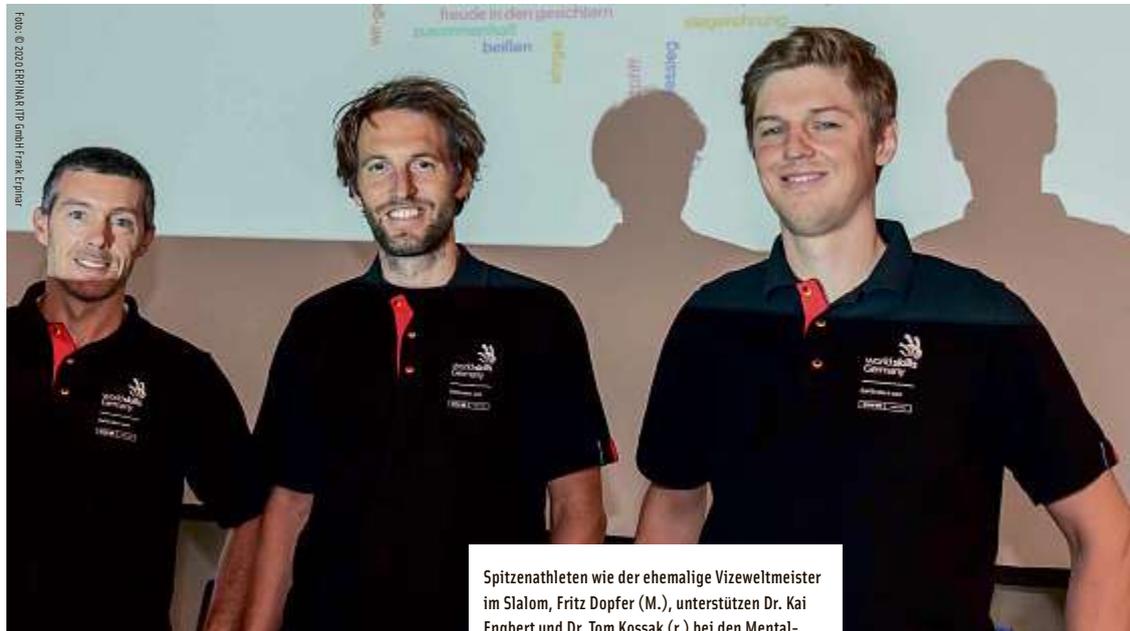
Am Tag X ist vor allem seelischer Beistand gefragt. »Auf dem Weg zur Wettkampfstätte sollte der Trainer die Teilnehmer in einem kurzen Gespräch daran erinnern, was in der Vorbereitung gut gelaufen ist und dass sie sich in Stresssituationen auf ihren mentalen Werkzeugkoffer verlassen können.« Treten wider Erwarten Probleme auf, rät der Sportpsychologe dazu, eine kurze Auszeit zu nehmen und Abstand zu gewinnen. »Einfach einige Schritte von der Aufgabe zurücktreten, dreimal tief durchatmen, etwas trinken und einen neuen Plan für die nächsten Arbeitsschritte entwerfen.«

Die Pausen im Wettkampf oder für das Mittagessen können zum Austausch mit dem Trainer oder mit den Mental-Coaches genutzt werden. »Wenn es nicht läuft, strukturieren wir gemeinsam die Situation und gehen die weiteren Handlungsoptionen für den Rest des Tages durch«, beschreibt Dr. Kai Engbert das Prozedere bei den World- und EuroSkills. Manchmal halte er aber auch nur als seelischer Mülleimer her. »Wenn sich die Teilnehmer über ihre Fehler ausgekotzt haben, haken sie den ersten Teil des Tages ab und machen erleichtert und motiviert weiter.«

WETTKAMPF UND PRÜFUNG BEWERTEN

Ein Wettkampf sollte nicht gleich nach dem Abpfiff analysiert werden. Dr. Kai Engbert schlägt einen Abstand von zwei Tagen vor. Dies gelte nicht jedoch nur für die World- und EuroSkills, sondern auch für besondere Ereignisse wie den Leistungswettbewerb des deutschen Handwerks

oder die Gesellenprüfung. »Das Ergebnis sollte in einem kritischen, aber wertschätzenden Gespräch reflektiert werden«, empfiehlt der Sportpsychologe. Dies könne



Spitzenathleten wie der ehemalige Vizeweltmeister im Slalom, Fritz Dopfer (M.), unterstützen Dr. Kai Engbert und Dr. Tom Kossak (r.) bei den Mentaltrainings von WorldSkills Germany.

I An Olympischen Spielen kann man mehrmals teilnehmen, an beruflichen Wettkämpfen in der Regel nur einmal.

schon vor dem Prüfungstermin mit den Auszubildenden – unabhängig vom Ausgang – vereinbart werden. Den Verantwortlichen für die Ausbildung komme dabei die Rolle eines guten Sparringpartners zu. Es gilt zu klären, was gut gelaufen ist, wo Defizite bestehen und wie sie sich beheben lassen.

»Eine Prüfung ist die Bewertung des aktuellen Leistungsstands. Bei schlechtem Abschneiden wie das Jüngste Gericht aufzutreten, ist wenig hilfreich«, warnt der Psychologe vor persönlichen Schuldzuweisungen. Mitunter müssten sich auch die Ausbilder selbst hinterfragen: »Habe ich alles richtig gemacht, wenn meine Auszubildenden immer nur mit einer Vier bestehen?«

Das Mentaltraining ist eine wichtige Ergänzung. Das Fundament jedes erfolgreichen Wettkampfes oder jeder erfolgreichen Prüfung bleibt für Kai Engbert jedoch das fachliche Training. Je gewissenhafter man sich vorbereite, desto selbstbewusster könne man diese Situationen bewältigen. »Vom Zuschauen und Zuhören alleine wird man leider nicht besser«, gibt der Sportpsychologe allen Prüflingen, Teilnehmern von beruflichen Wettkämpfen und Athleten mit auf den Weg.



Ein E-Transporter mit Range-Extender

LEVC – DAS BERÜHMTE LONDONTAXI GIBT ES HEUTE ALS E-TRANSPORTER VN5 MIT EINEM RANGE-EXTENDER. WIR HABEN UNS DAS OPTISCH AUFFÄLLIGE NUTZFAHRZEUG VN5 GENAUER ANGESEHEN.

Text: Gerhard Prien

Mit dem Namen LEVC kann kaum jemand etwas anfangen. Das steht für Londeon Electric Vehicle Company. Das traditionsreiche britische Unternehmen ist mittlerweile in chinesischer Hand und gehört, wie Volvo, zu Geely. Jetzt bringen sie das London-Taxi als Nutzfahrzeug mit Elektromotor und Range-Extender auf den Markt.

Der Elektro-Transporter VN5 tritt im Segment mit bis zu einer Tonne Nutzlast an. Angetrieben wird das Fahrzeug zwar ausschließlich elektrisch. Es verfügt aber über einen zusätzlichen »Bordgenerator«, den Range-Extender, ein Dreizylinder-Benziner mit anderthalb Liter Hubraum und 67 kW / 91 PS. Der springt im Bedarfsfall an und versorgt die Akkus mit elektrischer Energie. Die rein elektrische Reichweite liegt bei voller Batterie bei knapp 100 Kilometer, im Stadtbetrieb sollen es 122 Kilometer sein. Geht die Akkuleistung zur Neige, schaltet sich der Verbrenner zu. Den dazu notwendigen Super-Kraftstoff bezieht er aus einem 38,5 Liter fassenden Tank. Rund acht Liter reichen dann für eine elektrisch zurückgelegte Fahrstrecke von 100 Kilometer, so dass sich die Gesamtreichweite auf etwa 500 Kilometer addiert.

Drei Fahrmodi stehen für den Betrieb des VN5 zur Verfügung. Der rein elektrische und emissionsfreie Betrieb (Pure EV) mit Batteriestrom. Beim Sparbetrieb (Save) kommt der Range-Extender zum Erhalt der

Batterieladung für deren späteren Gebrauch zum Einsatz. Im Smart-Modus übernimmt das Fahrzeug die automatische Auswahl der effizientesten Antriebsquelle. Eine zweistufige regenerative Bremsanlage, gesteuert über den Fahrstufenwahlhebel, gewinnt die Energie zurück.

Der VN5 wird über die Hinterräder angetrieben und vermittelt für einen Transporter ein schon beinahe sportliches Fahrgefühl. Überraschend ist die Handlichkeit des 523 Zentimeter langen und – mit Spiegeln – 208 Zentimeter breiten Briten. Der Wendekreis beträgt gerade mal 10,1 Meter.

Der Laderaum bietet bis zu fünfeinhalb Kubikmeter Ladevolumen. In den Laderaum passen zwei Europaletten, die Nutzlast liegt bei bis zu 830 Kilogramm. Der LEVC ist aus eloxiertem, verklebtem Aluminium gefertigt. Das Monocoque hat etwa die doppelte Festigkeit von Schmiedestahl, verstärkt die Karosserie und senkt zugleich das Gewicht. Außerdem rostet Aluminium nicht, die Konstruktion des VN5 dürfte doppelt so lange halten wie bei einem herkömmlichen Transporter.

In der Business-Version gibt es den elektrischen Briten ab 52.450 Euro, die City-Version – wie der Testwagen – ist für 54.200 Euro zu haben. Für die Top-Variante Ultima sind 57.450 Euro fällig (Preise alle netto). Zugegeben, nicht ganz billig. Aber für das Geld gibt es einen E-Transporter mit verschiedensten Möglichkeiten, den Akku zu laden und einem kaum zu toppenden Wiedererkennungseffekt.

Mehr Informationen gibt es auf handwerksblatt.de

Die fünfte Generation

DER SPORTAGE VON KIA GEHT IN DIE MITTLERWEILE FÜNFTE MODELLGENERATION. WIR HABEN DIE NEUESTE VERSION DES BELIEBTEN SUV GETESTET.

Es sieht schon sehr elegant aus: Mitten im Armaturenbrett prangt ein gebogenes Display, das alle notwendigen Informationen dem Fahrer liefert. Das schicke Ambiente gibt es zwar erst in einer gehobenen Modellausstattung, nicht bei der Basisversion ab netto 23.392,94 Euro. Aber Kunden greifen ohnehin lieber zu den üppig(er) ausgestatteten Versionen – und davon hat die Modellgeneration 5 des Kia Sportage reichlich zu bieten. Eine der wichtigsten Neuerungen betrifft den Antrieb: Der Sportage kommt nicht nur als Verbrenner, sondern auch mit einem Plug-in-Hybridantrieb. Und noch eine »Neuerung« greift: Das Modell wurde speziell für den europäischen Markt konzipiert.

Werfen wir einen genaueren Blick auf die fünfte Generation. Sie steht auf der neuen Plattform »N3« und bleibt in seinen Abmessungen – 4.515 mm lang, 1.865 mm breit, 1.650 mm hoch – auf dem Niveau des Vorgängers. Dennoch haben die Ingenieure und Designerinnen aufgeräumt und für Insassen, aber auch Gepäck deutlich mehr Platz geschaffen. Fasste der Kofferraum vorher maximal 503 Liter, sind es bis zu 591 Liter, abhängig vom Modell.

Motorisiert ist der Sportage mit einem Diesel. Der Selbstzünder leistet 136 PS/100 kW, zu dem es als Alternative zwei Benziner gibt. Die haben 180 PS/132 kW oder in der kleineren Version 150 PS/110 kW. Alle drei Verbrennermodelle kommen als Mildhybrid daher, das heißt, sie haben ein 48-Volt-System zur Unterstützung mit an Bord. Das hilft, den Schadstoffausstoß gegenüber den vorherigen Benziner- und Dieselfersionen um bis zu 16 Prozent zu reduzieren. Die Topmotorisierung ist dem neuen Plug-in-Hybrid vorbehalten. Dort liegt die Gesamtsystemleistung bei 265 PS/195 kW. Die Mildhybriden sind übrigens mit Front- oder Allrad erhältlich, zusätzlich können Käufer noch zwischen einem Sechsgang-Schaltgetriebe und einer Sieben-Stufen-Doppelkupplungsautomatik wählen.

Klar ist, dass die neue Sportage-Version viele neue oder erweiterte Versionen bereits bekannter Assistenzsysteme



an Bord hat. Neu sind zum Beispiel adaptive LED-Scheinwerfer, ein Autobahn- und ein Stauassistent und ein Remote-Parkassistent für den Plug-in-Hybriden. Preislich startet der Kia Sportage bei 23.352,94 Euro, der neue Plug-in bei 37.302,52 Euro, dessen Preis sich noch einmal um die Innovationsprämie reduzierte (Preisangaben alle netto). **SBU**

ERSTE SKIZZE VOM ENYAQ COUPÉ IV

Mit dem neuen Enyaq Coupé iV erweitert ŠKODA seine erste rein batterieelektrische Baureihe auf Basis des Modularen Elektrifizierungsbaukastens (MEB) aus dem Volkswagenkonzern. Große Räder und zugleich in Wagenfarbe lackierte Seitenschweller stehen für Kraft, eine neu gestaltete Dachlinie soll die Eleganz des neuen Viertürers vermitteln. Ab der B-Säule fällt das Dach sanft nach hinten ab und geht nahtlos in die Heckklappe über. Die Heckansicht bestimmen der Škoda-Schriftzug unterhalb einer scharfen Abrisskante und die Heckleuchten mit der markentypischen C-Leuchtgrafik. Die Front prägen der große, markante Grill und flache, scharf geschnittene Frontscheinwerfer. Die digitale Weltpremiere ist am 31. Januar in Prag.



Bewerbungen und Interviews per Internet

ONLINE-BEWERBUNGEN SIND GANG UND GÄBE. AUCH BEWERBUNGSGESPRÄCHE PER WEBCAM SIND SEIT DER CORONA-PANDEMIE IN VIELEN BRANCHEN STANDARD. DOCH WORAUF SOLLTEN BETRIEBE ACHTEN, UM AZUBIS UND FACHKRÄFTE ONLINE OPTIMAL ANZUSPRECHEN?

Text: **Thomas Busch**

Bei der Online-Mitarbeitersuche haben Handwerksbetriebe heute viele Möglichkeiten: Neben Anzeigen auf der firmeneigenen Website empfehlen sich vor allem Online-Jobbörsen oder Business-Netzwerke wie XING oder LinkedIn. Um möglichst viele Bewerbungen zu erhalten, sollten Handwerksbetriebe darauf achten, dass Stellenausschreibungen alle wichtigen Informationen enthalten. Dazu zählen nicht nur eine Jobbeschreibung mit Anforderungen an den Bewerber, sondern auch Informationen über den eigenen Betrieb sowie zu Arbeitszeiten und Benefits. Besonders unbeliebt sind bei Interessenten Floskeln wie »leistungsgerechte Bezahlung« oder »überdurchschnittliches Gehalt«. Laut einer Studie der Online-Jobbörse StepStone von 2021 bewerben sich 96 Prozent der Interessenten mit höherer Wahrscheinlichkeit, wenn ein konkretes Gehalt genannt wird.

BEWERBUNGSPROZESSE EINFACH HALTEN

Auch komplizierte Bewerbungsprozesse schrecken ab: Der Studie zufolge ist es 86 Prozent der Befragten wichtig, dass der gesamte Prozess schnell und einfach abläuft. Außerdem suchen rund 72 Prozent der Bewerber Stellenausschreibungen heute vor allem per Smartphone. Deshalb sollten die Internetseiten so programmiert sein, dass sich alle Texte und Bilder optimal auf kleinen Displays darstellen lassen. Eine Bewerbung muss direkt online möglich sein – mit wenigen Klicks und Texteingaben. Individuelle Anschreiben für jede Bewerbung sind laut Studie

Einer Studie zufolge ist es 86 Prozent der Befragten wichtig, dass der gesamte Prozess schnell und einfach abläuft.

bei Interessenten besonders unbeliebt, weshalb Experten empfehlen, im ersten Schritt nur einen Lebenslauf anzufordern. Motivation und Hintergründe lassen sich dann bei Bedarf später im Bewerbungsgespräch klären.

Bei der Auswahl der Antwortkanäle sollten Betriebe flexibel sein: Viele Interessenten bevorzugen eine Bewerbung per Mail. Es gibt aber auch spezielle Softwareprodukte, die weitere Möglichkeiten bieten (s. Tabelle). Online-Jobbörsen haben meist eigene Bewerbungstools, die sich einfach nutzen lassen. Wichtig: Betriebe sollten Fragen von Bewerbern immer zeitnah beantworten und über den aktuellen Bearbeitungsstatus informieren. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels könnten Konkurrenten sonst schneller sein und interessante Kandidaten einfach wegschnappen.

BEWERBUNGSGESPRÄCHE ONLINE FÜHREN

Zu einem einfachen Prozess zählen für Bewerber auch Jobinterviews per Videokonferenz, zum Beispiel über Webcams, Smartphone-, Notebook- oder Tablet-Kameras. Gerade in der Corona-Pandemie bieten sich Online-Bewerbungsgespräche an, um vorab die interessantesten Kandidaten zu identifizieren. So gewinnen beide Seiten einen ersten Eindruck – ganz ohne Fahrtkosten und Gesundheitsgefahren. Um bei Bewerbern einen guten Eindruck zu hinterlassen, sollten sich Betriebe nicht nur Gedanken über die Technik, sondern auch über das eigene Umfeld und die optimale Gesprächsführung machen.

AUSGEWÄHLTE SOFTWARE FÜR DIGITALES BEWERBERMANAGEMENT

Name	eRecruiter	Haufe Bewerbermanagement	Softgarden	Coveto Recruiting	D.Vinci
Funktionen	unter anderem Erstellen von Karriereseiten, Multi-Posting von Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen, Video-Interviews mit Bewerbern	unter anderem digitaler Bewerbungsprozess, Ausschreiben von Stellen, Vertragsdokumente erstellen	unter anderem Stellenausschreibungen auf eigenen Karriereseiten und Jobportalen veröffentlichen, Vorauswahl im Team, Video-Interviews mit Bewerbern	unter anderem Bewerbermanagement-Software für KMU, Erstellen von Karriereseiten, Kommunikation per Mail und SMS, Dokumentenverwaltung, Multi-Posting von Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen	unter anderem Personalanforderungen managen, Multi-Posting von Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen, einfache Bewerbungsmöglichkeiten, digitale Akte für Bewerbende
Preise	ab 49 €/Monat	nur auf Anfrage	nur auf Anfrage	nur auf Anfrage	ab 245 €/Monat
Internet	erecruiter.net	umantis.com/ bewerbermanagement	softgarden.com	coveto.de	dvinci.de

Tabellensource: Stand 12. Januar 2022. Alle Angaben ohne Gewähr.

Für Jobinterviews per Kamera empfiehlt sich immer ein ruhiger Raum, in dem keine Personen durchs Bild laufen oder das Gespräch stören. Am Anfang kann es irritierend sein, dass zwischen den Gesprächsteilnehmern kein wirklicher Blickkontakt zustande kommt. Denn dazu müssten beide Personen direkt in die Kamera schauen – aber spätestens dann muss man den Blick vom eigenen Monitor abwenden. Die eigene Kamera sollte deshalb so platziert werden, dass diese auf Augenhöhe und nicht allzu weit vom Monitor entfernt ist – sonst hat das Gegenüber den Eindruck, dass die Blicke weit an ihm vorbeigehen. Der im Bildausschnitt zu sehende Hintergrund sollte nicht allzu sehr ablenken: Am besten eignet sich eine einfarbige Wand. Videokonferenz-Programme wie Zoom, Google Meet oder Teams bieten auch die Möglichkeit, den Hintergrund unscharf zu stellen oder per Greenscreen-Technik ein virtuelles Umfeld zu simulieren.

Für das Gespräch selbst sollten sich Firmenchefs vorab Gedanken über eine geeignete Struktur machen. So ist es zum Beispiel möglich, nach einer kurzen gegenseitigen Vorstellung den Interessenten per Handy- oder Tablet-Kamera auf einen kurzen Rundgang durch den eigenen Betrieb mitzunehmen. Das löst oft die Nervosität auf beiden Seiten und bietet Anknüpfungspunkte für das weitere Bewerbungsgespräch.

Ein großer Vorteil für Betriebe: Mit volldigitalen Bewerbungsprozessen und Jobinterviews können Handwerker zeigen, dass sie die Vorteile der Digitalisierung nutzen – und auf diese Weise für alle Beteiligten Zeit und Kosten sparen.



Um bei Bewerbern einen guten Eindruck zu hinterlassen, sollten sich Betriebe nicht nur Gedanken über die Technik, sondern auch über das eigene Umfeld und die optimale Gesprächsführung machen.



CHECKLISTE

BEWERBUNGSGESPRÄCHE PER VIDEOKONFERENZ

- Setzen Sie auf gute Technik, um eine einwandfreie Bild- und Tonübertragung zu realisieren. Mögliche Hardware-Lösungen sind zum Beispiel eine externe Webcam mit eingebautem oder externem Mikrofon, ein Headset oder die integrierte Technik in Smartphones und Tablets. Außerdem sollte die Internetverbindung schnell genug sein, um Bild und Ton verzögerungsfrei zu übertragen (Upload-Geschwindigkeit mind. 10 Mbit/s).
- Platzieren Sie die Kamera auf einem festen, vibrationsfreien Untergrund und auf Augenhöhe. Der Bildausschnitt sollte einen Teil des Oberkörpers erfassen und gleichzeitig genügend Abstand zwischen Kopf und oberem Bildrand bieten.
- Sorgen Sie für gutes Licht, am besten durch eine helle, indirekte Beleuchtung. Details und Farben sollten unverfälscht und klar zu sehen sein. Gut geeignet sind auch spezielle Ringlampen.
- Testen Sie Ihre technische Ausstattung vor dem ersten Gespräch ausgiebig und machen Sie sich mit der Bedienung vertraut.
- Wählen Sie einen ruhigen Raum ohne störende Hintergrundgeräusche, den während des Gesprächs keine anderen Personen betreten.
- Um unerwünschtes Flackern auf Monitoren zu vermeiden, sollte die eigene Kleidung keine Muster aufweisen und aus neutralen Farben bestehen.
- Lockern Sie das Bewerbungsgespräch zwischendurch auf, indem Sie zum Beispiel per Screen-Sharing Fotos aus Ihrem Betrieb, aktuelle Referenz-Projekte oder besondere Produkte zeigen. Bei ausreichendem WLAN-Empfang ist auch eine virtuelle Betriebsführung per Smartphone-/Tablet-Kamera denkbar.

EINE NEUE KUNST

PHOTOGRAPHIE UND IMPRESSIONISMUS

Den Wald von Fontainebleau, die Steilküste von Étretat oder die moderne Metropole Paris. Im 19. Jahrhundert wählten viele Fotografen die gleichen Motive wie die Maler des Impressionismus. Auch sie studierten die wechselnden Lichtsituationen, Jahreszeiten und



Foto: © Société française de photographie (SFP)

Wetterverhältnisse. Von Anfang an verfolgte die Photographie damit und mit Hilfe unterschiedlicher Techniken einen künstlerischen Anspruch. Die Ausstellung »Eine neue Kunst. Photographie und Impressionismus« im Potsdamer Museum Barberini untersucht vom 12. Februar bis zum 8. Mai mit über 150 Werken die Photographie um 1900 auf ihrem Weg zu einer autonomen Kunstform. Zugleich wird das komplexe Verhältnis zwischen Photographie und impressionistischer Malerei beleuchtet.

museum-barberini.de

WEINJAHR 2021

SCHLANKE WEINE, VIEL AROMA

Weniger Alkohol, gutes Aroma. So fasst das Deutsche Weininstitut den Jahrgang 2021 zusammen. Für die Weine gilt als »Wonnemonat« in diesem Jahr nicht der Mai, sondern der September sorgte mit viel Sonne und kühlen Nächten für ein versöhnliches Ende der Saison. Einer Saison, die im Zeichen der Flutkatastrophe und des Klimawandels stand. Hatten von 2018 bis 2020 Hitze und Trockenheit den Jahrgang geprägt, bremste 2021 die Kühle das Wachstum, und häufiger Regen forderte viele Winzer außerordentlich, um den Falschen Mehltau im Griff zu behalten. Der September förderte die Reife und sorgte für ansprechende Mostgewichte. So konnten Trauben gelesen werden, deren Qualität die Erzeuger zufriedenstellt und gute Weine verspricht. Welcher Wein aus welcher Region zu erwarten ist, darüber mehr im Internet.

handwerksblatt.de/jahrgang2021

WETTBEWERB ZUM ERHALT DER ARTENVIELFALT GESTARTET

»Was kann ich allein schon ausrichten?« Eine Frage, die sich so mancher gestellt haben mag, wenn es um Naturschutz und Artenvielfalt geht. Seit dem 1. Januar 2022 ist die Antwort ganz einfach: Beim deutschlandweiten »Bioblitz 2022« (#bioblitz2022) teilnehmen und Erkenntnisse sammeln. Aufgerufen sind alle Naturbegeisterten, Egal ob Laien, Expert/-innen, Familien oder Schulklassen. Das Naturkundemuseum hat »Bioblitz 2022« auf den Weg gebracht. Bei Aktion sollen so viele Arten wie möglich nachgewiesen werden. Unterstützt werden die Freizeitforscher von der

App »ObsIdentify«. Sie verfügt über eine automatische Bestimmungsfunktion, das heißt, man kann auch ohne Artenkenntnisse mitmachen. Benötigt wird lediglich ein Handy mit halbwegs guter Kamera und ein Nutzeraccount.

bioblitze.lwl.org



2022

JUBILÄUMSJAHR IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Das Urlaubsland an der Ostseeküste feiert im Jahr 2022 gleich mehrere Jubiläen. So halten die Hansestädte Wismar und Stralsund seit zwanzig Jahren die Stellung auf der UNESCO-Welterbeliste. Der Stummfilmklassiker Nosferatu wurde zu großen Teilen in Wismar gedreht. Vor 100 Jahren begeisterte er erstmals das Publikum. Der weltbekannte Archäologe Heinrich Schliemann wäre in diesem Jahr 200 Jahre alt geworden und die Künstlerkolonie Ahrenshoop auf der Halbinsel Fischland-Darß-Zingst blickt auf 130 Jahre Kunstgeschehen zurück. Wie welches Jubiläum gefeiert werden kann, hängt vom Stand der Pandemie ab. Sicher ist: Museen, Musiker, Kultureinrichtungen und weitere Gastgeber sind zwischen Ostseeküste und Seenplatte vorbereitet.

auf-nach-mv.de



Foto: © Andreas Franke/500

DER FINANZTIPP

BESSER KEIN MUT ZUR LÜCKE

Wie man sich als selbstständiger Handwerker finanziell auf den Ruhestand vorbereitet, ist eine Frage, auf die es keine einfache Antwort gibt. Nur das Ersparte aufzuzehren oder nur auf Rentenzahlungen zu setzen, genügt sicher nicht als Strategie. Und auch der Plan, allein vom Verkauf des Betriebs zu leben, bringt manch einen in eine ernste Versorgungslücke. So nennt man die Differenz zwischen dem tatsächlich verfügbaren und dem eigentlich benötigten Geld im Ruhestand.

Ob man für sein Unternehmen später tatsächlich die Summe erhält, die es in seinen besten Zeiten wert gewesen ist, kann niemand garantieren. Eine für den Ruhestand tragfähige Summe ergibt sich oft nur, wenn attraktive Immobilien zum Betriebsvermögen gehören. Was für Maschinen, Geräte und »weiche« Unternehmenswerte zu erzielen ist, liegt oft weit unter dem erwarteten Betrag.

AM ANFANG STEHT EINE REALISTISCHE KALKULATION DES EIGENEN BEDARFS

Aber der Reihe nach: Zunächst ist eine realistische Annahme zu treffen, wie viel Geld jeden Monat für die gesamte Lebenshaltung benötigt wird. Hier ist nicht nur an Miete, Strom und Essen zu denken – auch die Kosten für Versicherungen, Gebühren, Reparaturen fallen im Ruhestand ebenso an wie im Berufsleben. Hinzu kommt, dass es nun viel freie Zeit gibt: Für Reisen, Konzerte, Restaurantbesuche, worauf man als Selbstständiger oft verzichtet hat. Sinnvoll ist es auch, in die eigene Fitness und Gesundheit zu investieren, um lange einen aktiven Ruhestand genießen zu können. Nicht zuletzt stellt sich die Frage: Gibt es Kinder, Enkel oder andere nahe Verwandte, die ständig oder gelegentlich zu unterstützen sind?

SODANN SIND DIE VORAUSSICHTLICH ZU ERWARTENDEN EINKÜNFTE ZU BERECHNEN

Auch die Berechnung der voraussichtlichen Einkünfte und Rücklagen für den Ruhestand ist durchaus komplex. Hier fließen die zu erwartenden Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (siehe Infokasten rechts unten), Lebensversicherungen oder Rürup-Renteleistungen ein. Gegebenenfalls erhält man

aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis zusätzlich eine betriebliche Altersversorgung. Natürlich spielt auch die eigene finanzielle Vorsorge mit Festgeldern, Tagesgeldern und Bausparverträgen eine Rolle. Falls vorhanden, auch das Wertpapierdepot mit Aktien oder Anteilen an Investment- und Immobilienfonds. Gibt es selbst genutzte oder vermietete Immobilien? Welcher realistische Verkaufspreis ist mit dem eigenen Betrieb zu erzielen? Ist vielleicht in den nächsten Jahren noch mit einer größeren Erbschaft zu rechnen?

STEUERN FALLEN AUCH IM RUHESTAND AN

Vergessen sollte man freilich nicht, dass auch im Ruhestand viele Einkünfte zu versteuern sind. Die Prognose, ob im Alter eine Versorgungslücke droht und wie hoch sie womöglich ausfällt, ist also gar nicht so leicht zu stellen. Hier sollte man auf externen Sachverstand bauen, etwa im Rahmen eines Vorsorge-Checks, wie ihn Banken und Versicherungen anbieten.

DIE RENTE REICHT NICHT IMMER

Rente reicht nicht immer: Von den erwerbstätigen 55- bis 64-Jährigen haben eine Versorgungslücke ...



Versorgungslücke = aktueller Konsum größer als bisherige Anwartschaften aus gesetzlicher Rente und Betriebsrenten oder Beamtenpensionen. Quelle: DIW 2018

thema **Döcker**
Stiftung **imw**

Empfehlenswert ist es, alle Unterlagen frühzeitig zu sichten und zu bewerten. Sinnvoll ist es auch, nach einigen Jahren eine Zwischenbilanz zu ziehen, um noch nachjustieren zu können.

VIELE MASSNAHMEN RECHNEN SICH NUR BEI RECHTZEITIGEM BEGINN

Je später im Leben man versucht, eine Lücke zu schließen, umso schwieriger wird dieses Unterfangen. Das gilt insbesondere für Versicherungsverträge. Gut verzinsten Lebensversicherungen werden gegenwärtig kaum angeboten. Zudem sinkt der Höchstrechnungszins zum Januar 2022 weiter und zwar von 0,9 auf nur noch 0,25 Prozent. Auch mit der Anlage in Aktien sollte man so früh wie möglich beginnen. Denn über die langfristig positive Entwicklung der Aktienmärkte können kurzfristige Flauten in der Regel immer wieder ausgeglichen werden.

GESETZLICHE RENTENVERSICHERUNG

Ob man als Selbstständiger in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist oder nicht, hängt vom jeweils ausgeübten Handwerk ab. Während Bäcker, Elektrotechniker oder Installateure aufgrund ihres Eintrags in der Handwerksrolle grundsätzlich pflichtversichert sind, trifft das für Optiker, Schneider und Schuhmacher nicht zu. Wie die einzelnen Gewerke behandelt werden, ist der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung oder der örtlichen Handwerkskammer zu entnehmen. Wer 18 Jahre lang Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet hat, kann sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Stattdessen lässt sich aber auch die Beitragshöhe mit Nachweis des aktuellen Arbeitseinkommens reduzieren oder erhöhen.

[deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de)

#DWIH

die Woche
im Handwerk

KURZ, KNAPP, INFORMATIV

Die wichtigsten Neuigkeiten
rund um und für das Handwerk.

NEU Jede Woche Dienstag auf Twitter und Facebook



Holz: Baustoff mit Zukunft

DIE HANDWERKSKAMMER UND DIE ZIMMERERINNUNG FÜR DEN KAMMERBEZIRK LEIPZIG PLANEN IM MÄRZ DEN ERSTEN LEIPZIGER HOLZBAUTAG.

In Deutschland werden aktuell 20 Prozent aller Neubauten mit Holz gebaut. Auf 50 Prozent ließe sich das nach Informationen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt steigern. Holz ist nicht nur beim Neubau interessant. Großes Potenzial hat es auch bei der Sanierung, beim Aufstocken bestehender Häuser und bei der sogenannten »Nachverdichtung«. Über die Entwicklung des Holzbaus in der Region sprach das Deutsche Handwerksblatt (DHB) mit Thorsten Schmidt, Obermeister der Zimmererinnung Leipzig.



»Wir brauchen verstärkte Anstrengungen in der Ausbildung von Lehrlingen sowie gute Meister und Bauingenieure.«

Thorsten Schmidt

Obermeister der Zimmererinnung Leipzig

DHB: Wie hat sich der Holzbau in den letzten Jahren entwickelt?

Schmidt: Bis Anfang der 1990er-Jahre hat sich der Holzbau in unserer Region vor allem in Form von Dachstühlen und Sanierung von Holzbalkendecken dargestellt. Danach sind dann die Fertigteilhäuser dazugekommen. Gesetzt wurden die meist von großen Firmen, die regionalen Handwerksbetriebe blieben in der Regel außen vor. Im Holzbau hat sich vieles grundlegend verändert. Anbauten, komplette Häuser, sogar Mehrgeschossiger, werden im Holzrahmenbau und in den letzten zehn Jahren sogar zunehmend im Holzmassivbau errichtet. Es wird künftig mehr Mischbauweisen geben, beispielsweise Wände aus Holzrahmen und Massivholzdecke. Die lokalen Zimmereien und Holzbaubetriebe sind sowohl beim Vorfertigen als auch beim Errichten schlüsselfertiger Häuser beteiligt.

DHB: Welche Schwerpunkte gibt es bei den modernen Holzbauten?

Schmidt: Holzbau findet man in allen Bereichen. Bei Gewerbegebäuden, Bürogebäuden, Hallen und Verkaufsmärkten ebenso wie bei Wohngebäuden.



Dabei geht es nicht nur um Neubauten, sondern auch um Anbauten bei bestehenden Massivbauten bis hin zu Aufstockungen bei bestehenden Jahrhundertwendegebäuden. Gerade bei der Verdichtung der städtischen Wohnräume spielt der Holzbau zunehmend eine Rolle. So hat beispielsweise die Stadt Leipzig Mitte November vergangenen Jahres einen Stadtratsbeschluss »Holzbauoffensive für nachhaltiges Bauen in Leipzig – Nachhaltige Baustoffe verstärkt einsetzen« verabschiedet. Unter anderem will die Stadt Pilotprojekte in unterschiedlichsten Anwendungsgebieten initiieren, um die Möglichkeiten der Holzbauweise sichtbar zu machen.

DHB: Es gibt in Deutschland Regionen, in denen der Holzbau schon länger stärker genutzt wird. Was ist dort anders?

Schmidt: In Süddeutschland, Österreich und der Schweiz wird schon immer mehr mit Holz gebaut, weil das Material dort bereitsteht. Diese Tradition begründet die höhere Akzeptanz beim Kunden. Alle wichtigen Holzbauweisen kommen aus dieser Region. Die jeweiligen Landesbauordnungen lassen Bauen mit Holz auch bei mehretagigen Gebäuden schon länger zu. In Sachsen dürfen tragende Gebäudeteile in Holz dagegen nur bis zur Gebäudeklasse 4, Fußbodenhöhe der obersten Etage maximal 13 Meter, errichtet werden. Alle größeren Bauten müssen über Einzelgenehmigungen geregelt werden. Auch müssen Brandschutzkonzepte und sonstige Maßnahmen wie Sprinkleranlagen auf jedes Einzelprojekt angepasst werden. Das ist wenig effektiv und verursacht Kosten. Wir als Innung setzen uns dafür ein, dass die Bauordnung entsprechend angepasst wird.



Der Supermarkt für Aldi in Groitzsch: Wände in Massivholzbauweise aus Brettspertholz, Innenwände als Holzrahmenkonstruktion und die Dachkonstruktion aus Brettschichtholz.

DHB: Wie kann es gelingen, mehr Akzeptanz für den Holzbau zu schaffen?

Schmidt: Holz ist der Baustoff der Zukunft. Er ist regional verfügbar. Anders als bei anderen Baustoffen wird bei seiner Herstellung kaum CO₂ freigesetzt. Vielmehr speichert Holz für die Dauer der Nutzungszeit das während des Wachstums aufgenommene CO₂, etwa eine Tonne pro Kubikmeter. Der Holzbau hat eine technische Reife erreicht, die mit dem Massivbau mithalten kann und besser ist, zum Beispiel in puncto Wärmedämmung, Raumklima und kürzerer Bauzeiten. Der Kunde ist gar nicht so schwer zu überzeugen. Auch wächst eine Generation Architekten heran, die dem Holzbau offen gegenübersteht und gewillt ist, in Holz zu planen. Natürlich brauchen wir den Rohstoff Holz mit den ganzen verbundenen Lieferketten und die Fachkräfte.

DHB: Sprechen nicht der Materialpreis und die damit einhergehenden Baukosten gegen den Holzbau?

Schmidt: Voraussetzung für den Holzbau ist eine stabile Versorgungslage mit einer stabilen Preisgestaltung. In allen nachhaltig bewirtschafteten Wäldern in Deutschland und Europa wächst mehr Holz nach als eingeschlagen wird. Eine vernünftige Verteilung vorausgesetzt, ist genügend Holz zum Bauen da. Ein Drittel des deutschen Rohholzaufkommens würde benötigt, um alle Hochbauvorhaben in Holz zu realisieren. Die Situation, die wir jetzt haben, ist auf dem Holzmarkt noch nie da gewesen. Wir hatten im Einkauf von Januar bis Juli Steigerungen bis zu 270 Prozent. Derzeit liegt der mittlere Einkaufspreis für einen Kubikmeter Konstruktionsvollholz bei 550 Euro, im Januar 2020 lag er bei 400 Euro, im Juli bei 1.050 Euro. Das sind Preisschwankungen, bei denen man kein seriöses Angebot machen kann.

DHB: Wäre der Aufbau von stabilen regionalen Lieferketten eine Lösung?

Schmidt: Auf jeden Fall. Zum einen unter dem Nachhaltigkeitsaspekt – man würde Holz nicht über Hunderte Kilometer transportieren. Außerdem wäre man unabhängiger von globalen Playern. Eine Minimierung von Transportwegen durch eine regionale Forstwirtschaft und regionale Sägewerke machen den Einsatz nachhaltiger Baustoffe noch klimafreundlicher und ökologischer.

DHB: Wie sieht es mit den Fachkräften aus?

Schmidt: Wir brauchen verstärkte Anstrengungen in der Ausbildung sowie gute Meister und Bauingenieure. Ich bilde derzeit drei Lehrlinge aus und bin personell gut aufgestellt. Die meisten Kollegen würden aber einstellen und suchen Leute. In der Region haben wir derzeit eine gute Ausbildungssituation und gut gefüllte Meisterklassen. Als Mitglied im Meisterprüfungsausschuss erfahre ich auch, dass die Meisterausbildung im Bildungs- und Technologiezentrum einen guten Ruf genießt. Die angehenden Meister kommen deshalb aus ganz Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg.

DHB: Sie haben gerade ein großes Holzbauprojekt realisiert ...

Schmidt: Ja, unsere Firma hat einen Supermarkt für Aldi in Groitzsch gebaut, die Wände in Massivholzbauweise aus Brettspertholz, Innenwände als Holzrahmenkonstruktion und die Dachkonstruktion aus Brettschichtholz. Die 400 Quadratmeter Innenwände und 200 Quadratmeter Attikawände im Holzrahmenbau haben wir in unserer eigenen Halle hergestellt. Der Supermarkt ist ein Pilotprojekt für die Region Mitteldeutschland. Es wird geprüft, inwieweit das finanziell interessant ist und wie die Ausführungszeiten sind. Unsere Arbeit ist fristgemäß fertig geworden. Der Discounter setzt im Verkauf verstärkt auf Nachhaltigkeit und will dies auch mit dem Gebäude unterstreichen. Große Teile der Innenwände werden in Holz sichtbar bleiben, auch die tragenden Außenwände werden innen nicht verkleidet.

DHB: Im März ist der Leipziger Holzbautag geplant. Was ist die Idee dahinter?

Schmidt: In Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer organisieren wir eine Fachtagung, die Ausblicke auf die Entwicklung des Holzbaus gibt und die Betriebe anregen soll, sich im Holzbau zu engagieren. In Vorträgen und einer Podiumsdiskussion werden die Sichten der Wissenschaft, des Forstes, der Sägewerke, der Planer und der ausführenden Unternehmen dargestellt, Wege der Materialbeschaffung in regionalen Kreisläufen aufgezeigt und realisierte Projekte vorgestellt. Ein Architekt beleuchtet ausgeführte Objekte und zeigt, dass Holzbau für alle Betriebsgrößen interessant sein kann. Dabei geht es um moderne Neubauten wie Supermarkt oder Mehrzweckhalle ebenso wie traditionelle Projekte, beispielsweise einen Glockenturm. Betriebe, die interessante Projekte realisiert haben und diese vorstellen wollen, können sich gern melden. Natürlich werden wir Unternehmen auch direkt ansprechen. Begleitet wird die Veranstaltung von einer Präsentation verschiedener Dienstleister. Vor allem wird es viel Raum für einen anregenden Erfahrungsaustausch geben.

Von Flöte bis Fagott: Profis lassen in Kahnsdorf reparieren

MEISTER UWE DÖHNERT BETREIBT EINE HOLZBLAS-
INSTRUMENTEN-WERKSTATT IM FRÜHEREN LOEST-HAUS.
KUNDEN SIND MUSIKER, MUSEEN UND PRIVATE SAMMLER.

Foto: © André Neumann

Weil es für gestandene Musiker Vertrauenssache ist, ihr Instrument aus der Hand zu geben, bringen die meisten es selbst zur Werkstatt nach Kahnsdorf.

Text: André Neumann

Wenn die Klarinetten die Vögel in Beethovens 6. Sinfonie mal nicht hell und klar rufen lassen oder wenn die Oboe plötzlich knarzt, kann das am Musiker liegen. Es kann aber auch ein Zeichen dafür sein, dass es wieder einmal Zeit ist, die Musikinstrumente einem Experten in die Hand zu geben, der sie gründlich reinigt, vielleicht zerlegt, das eine oder andere Teilchen austauscht sowie repariert. Einen solchen Experten gibt es in Kahnsdorf gleich neben dem Rittergut. In dem Neukieritzscher Ortsteil geht Uwe Döhnert dem seltenen Handwerk des Holzblasinstrumentenbaus nach. Und irgendwie passt hier alles zueinander. Das Gebäude, das mal Gärtnerhaus und Angestellten-Wohnhaus des Rittergutes war und in dem der Schriftsteller Erich Loest (1926 bis 2013) einige Zeit lebte, ist äußerst liebevoll saniert worden. Hier atmet alles handwerkliche Tradition. Man sieht Riemenantriebe und Handräder, es gibt eine richtige Drehbank und eine Bohrmaschine aus den 1940er-Jahren. Mit der bohrt der Meister Tonlöcher.

STATION IN DER MUSIKSTADT LEIPZIG

Der in Frankfurt an der Oder geborene Döhnert hatte schon frühzeitig alle Anlagen für seinen späteren Beruf.

Der 49-Jährige spielte als Kind Oboe und hantierte gern mit feinmechanischen Dingen. Auf einer Tournee des Jugendorchesters Frankfurt, in dem er spielte, bastelte er so lange an seiner Oboe herum, bis die sich nicht mehr spielen ließ. »Die habe ich kaputt repariert. Das passiert mir nicht wieder«, hatte er sich wohl schon damals gesagt. Und wo kann er das am besten beweisen als in der eigenen Werkstatt? Nach Ausbildung und Arbeit im vogtländischen Musikviertel um Markneukirchen verschlug es ihn in die Musikstadt Leipzig, wo der Holzblasinstrumentenbaumeister, wie er sich mittlerweile nennen durfte, sein eigenes Geschäft eröffnete. Das Holzblasatelier mit Werkstatt und Laden bekam seinen Platz »natürlich in der Sebastian-Bach-Straße«, schmunzelt Döhnert.

INSTRUMENTE SIND VERTRAUENSACHE

Die neue Adresse in Kahnsdorf für die Erweiterung des Geschäftes war dagegen zunächst nur Zufall. Irgendwann parkte er einmal genau vor diesem Haus. Und wusste gleich: Das soll es sein. Vor zehn Jahren fragte er bei der Gemeinde wegen des Gebäudes an, 2013 zog er mit Familie und Werkstatt hier ein. Und trägt seither maßgeblich zur Bekanntheit von Kahnsdorf bei. Denn Döhnerts Kunden, selbstredend überwiegend Musiker, kommen von überallher: Gewandhaus, MDR-Sinfonieorchester, Dresdner Philharmonie, Brandenburgisches Staatsorchester Frankfurt, Anhaltisches Theater Dessau, auch aus dem Ausland. Und weil es



für gestandene Musiker Vertrauenssache ist, ihr Instrument, das auch mal mehrere Zehntausend Euro wert sein kann, aus der Hand zu geben und dann auch noch demontieren zu lassen, bringen die meisten es selbst zur Werkstatt nach Kahnsdorf. Zu den Kunden gehören aber auch Museen und Sammlungen, die Instrumente aufarbeiten sowie restaurieren lassen. Einer seiner drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu denen Ehefrau Christiane gehört, hat neben dem Holzblasinstrumentenbau eine Ausbildung als Restaurator.

ORDENTLICH UND HOCHWERTIG

Alle haben eigene Erfahrungen in Orchestern. Was der Arbeit dienlich ist. Denn nach einer Reparatur oder Wartung wird ein Instrument

angespielt. Eine Kollegin beherrscht die Klarinette und die Querflöte, ein Kollege spielt Fagott. Und Uwe Döhnert, der seit fast anderthalb Jahrzehnten Obermeister der Musikinstrumentenmacher-Innung Leipzig ist, spielt selbst Oboe und Saxofon, womit alle Instrumente der Gruppe abgedeckt sind. Reparatur und Wartung sind tatsächlich der Schwerpunkt der Arbeit in der Kahnsdorfer Werkstatt. Selbst angefertigt und verkauft werden nur Klarinetten in einer Kleinserie. Die sechs Blockflöten, die Döhnert vor einiger Zeit der Kindertagesstätte »Krümelwäldchen« in Großzössen spendiert hat, hat er zwar nicht selbst gebaut. Aber als Experte konnte er immerhin darauf achten, dass die Mädchen und Jungen der Vorschulgruppe dort auf ordentlichen, hochwertigen Instrumenten üben können.

Anzeige

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

**EUROPÄISCHE
 KRANKENVERSICHERUNG**
 günstige Beiträge, keine Strafbeiträge
 keine Bonitätsprüfung, 100% Annahme
Tel. 0 21 63 5 72 87-0
www.europakv.de

ANZEIGENABTEILUNG:

 02 11/3 90 98-62 (Sabine Zerbe)

»Also lautet ein Beschluss, dass der Mensch was lernen muss«

FÜR PROFIS, DIE IHRE BERUFLICHEN FÄHIGKEITEN »BOOSTERN« MÖCHTEN, BIETET DIE HANDWERKSKAMMER EIN BREITES FORTBILDUNGSANGEBOT. AUCH 2022 WURDE DAS PORTFOLIO ERWEITERT. VIER NEUE KURSE KURZ VORGESTELLT.

Text: *Hagen Reibmann*

Das »neue« Jahr ist schon einige Wochen alt und viele gute Vorsätze – sofern man überhaupt welche hatte – sind schon wieder passé. Es wurden wieder Zigaretten geraucht. Es wurde zu viel getrunken. Und der Plan, sich jetzt endlich gesünder zu ernähren, ist angesichts von Currywurst und Schokoladentafeln auch in Gefahr. Wer seine körperliche Verfassung mit Sport verbessern wollte, hatte angesichts geschlossener Fitness-Clubs und eingeschränktem Vereinssport ohnehin kaum eine Chance, den Vorsatz in die Tat umzusetzen.

Aber wie sieht es mit den Vorsätzen aus, die den Beruf betreffen? Karriereziele und Weiterbildungspläne zum Beispiel. Die sollten nicht leichtfertig zu den Akten gelegt werden. Auch Profis müssen in unserer Zeit des dynamischen Wandels den eigenen Kenntnisstand regelmäßig reflektieren und anpassen. Wer 2021 Defizite im Joballtag bemerkt oder Probleme hat, mit der technischen Entwicklung beziehungsweise den Kollegen mitzuhalten, ist erst recht gefragt, seine individuellen Fähigkeiten zu »boostern«.

Die Handwerkskammer zu Leipzig unterstützt Lehrlinge, Meister, Angestellte und Führungskräfte dabei, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und für die Zukunft zu wappnen. Mit dem stetig optimierten Angebot an Meisterkursen, Aufstiegsqualifizierungen und Tagesseminaren werden Handwerkerinnen und Handwerker auch 2022 auf ihrem Karriereweg begleitet. Dabei ist es egal, ob sie sich als »alter Hase« Digitalisierungs-Know-how aneignen möchten oder als Geselle betriebswirtschaftliche Kompetenzen für den Start in die Selbstständigkeit benötigen.

Weil das Bildungsteam regelmäßig neue Angebote entwickelt und stetig neue Kurstermine geplant werden, sollen hier nur vier exemplarische Kursangebote vorgestellt werden. Darüber hinaus lohnt sich ein Blick auf www.hwk-leipzig.de/kurse oder der direkte Kontakt zu den Bildungsexperten der Handwerkskammer. Diese haben ein offenes Ohr für individuelle Pläne, stellen gern unverbindlich Lehrgangsinhalte zusammen und beraten zu Fördermöglichkeiten.

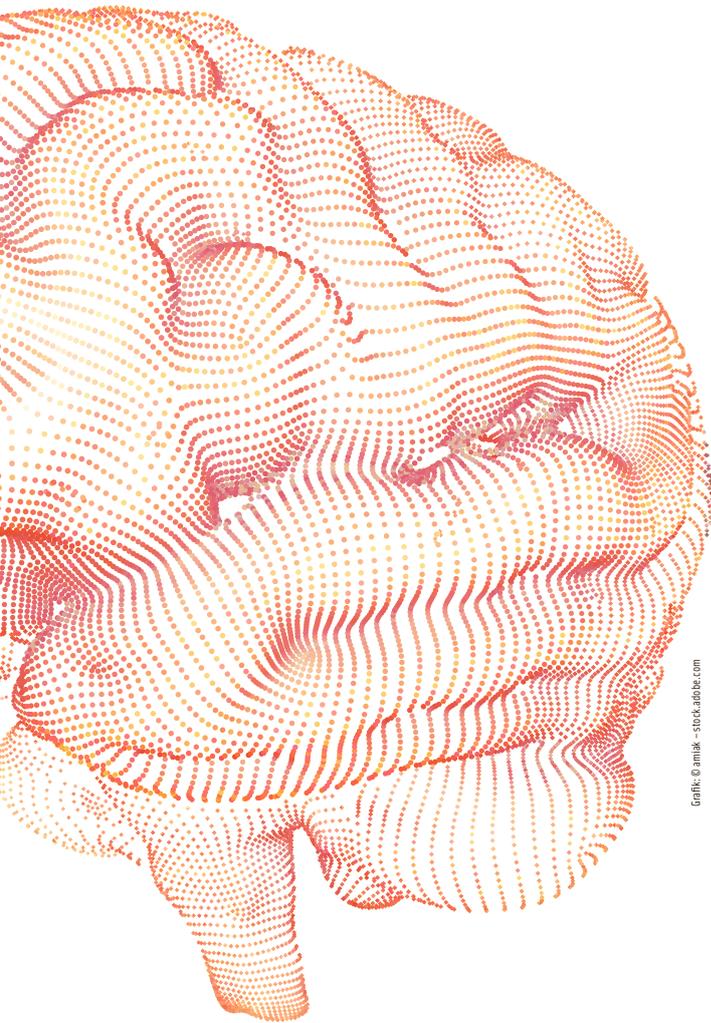
KOMPAKTSEMINAR PERSONALMANAGEMENT

Mancher Auftrag kann nicht oder nicht rechtzeitig ausgeführt werden, weil im Handwerk Fachleute fehlen. Der Mangel dürfte grundsätzlich noch Jahre andauern. Daran hat auch die Corona-Krise kaum etwas geändert. Wegjammern lässt sich das Problem leider nicht. Also sind Handwerksunternehmen im Bereich der Personalarbeit besonders gefordert, wenn sie in der Erfolgsspur bleiben möchten. Im Kompaktseminar Personalmanagement lernen Vorgesetzte deshalb, an welchen Stellschrauben sie drehen können, um die Mitarbeitenden optimal einzusetzen, die Personalbeschaffung besser zu gestalten, geeignetes Personal auszuwählen und die Belegschaft umfassend zu entwickeln. Auf dem Stundenplan stehen unter anderem Personalmarketing, Unternehmenskultur sowie betriebliche Anreiz- und Entgeltsysteme. Mit dem Input können Schwächen im Personalmanagement beseitigt werden und es lässt sich ein erfolgreicher Maßnahmenmix umsetzen.

Dauer
96 Einheiten

Termine, Kosten, Buchung
hwk-leipzig.de/personal





Graphik: © amliak - stock.adobe.com

CRASHKURS UMSATZSTEUER

Am Themenkomplex Umsatzsteuer kommt kein Unternehmer vorbei. Doch nur wer die zahlreichen gesetzlichen Vorgaben im Blick behält, kann Steuerrisiken minimieren. Damit die Vorschriften des UStG im Unternehmen richtig angewendet werden können, werden im Kurzseminar die Grundlagen zur Umsatzsteuer anschaulich vermittelt. Teilnehmende erfahren, welche wirtschaftlichen Umsätze überhaupt besteuert werden, welche Anforderungen an eine ordnungsgemäße Rechnung gestellt werden und wie die Abgabe einer Umsatzsteuervoranmeldung beziehungsweise Umsatzsteuererklärung erfolgt. Weil Falschinformationen oder falsche Handhabungen beim Themenkomplex »Umsatzsteuer« erhebliche Steuerrisiken bergen, ist der Crashkurs nicht nur für Neulinge, sondern auch als Auffrischung für erfahrene Handwerkerinnen und Handwerker geeignet.

Dauer

3 Einheiten

Termine, Kosten, Buchung

hwk-leipzig.de/finanzen



LASHES-GRUNKURS / VOLUMENSCHULUNG

Per »Lash Extension« – also Wimpernverlängerung – können Beauty-Experten der Damenwelt zum echten Bambi-Augenaufschlag verhelfen. Der Trend zum Verlängern und Lückenverdichten ist aus der Branche nicht mehr wegzudenken. Im eintägigen Basiskurs wird alles vermittelt, was für einen erfolgreichen Start als »Lash-Expert« erforderlich ist. Neben dem theoretischen Grundwissen zum Aufkleben von Einzelwimpern auf jede Naturwimper werden die richtigen Handgriffe am Übungskopf trainiert. Für Fortgeschrittene führt ein weiterer Tageskurs in die Volumentechnik ein, die als Königsklasse der Wimpernverlängerung gilt und ausdrucksstarke Typveränderungen möglich macht.

Die Handwerkskammer kooperiert bei diesen Kursen mit »Miss Lashes« und es werden ausschließlich firmenexklusive Produkte genutzt.

Dauer

9 Einheiten (Lashes – Grundausbildung)
9 Einheiten (Lashes – Volumenschulung)

Termine, Kosten, Buchung

hwk-leipzig.de/friseur



FERTIGUNGS- UND PROZESSMANAGEMENT

Wenn es um effiziente Planung, Umsetzung und das Management von Produktions- und Logistikprozessen in der Wirtschaft geht, sind oft Generalisten gefragt. Mit der Fortbildung zum »Fachwirt für Fertigungs- und Prozessmanagement (HWK/IMB)« können Fachhandwerker eine exzellente Grundlage dafür schaffen, um in den betrieblichen Abläufen für Effizienz, Transparenz, Sicherheit, Qualität und Innovation zu sorgen. Mit dem vermittelten Rüstzeug sind die Teilnehmer in der Lage, sowohl Gefahren und Risiken als auch Zukunftschancen systematisch und zeitnah zu identifizieren. Mit dem erworbenen Methodenwissen können sie gezielt auf Veränderungen im betrieblichen Umfeld reagieren und so den langfristigen Erfolg sichern.

Fördermöglichkeiten

Aufstiegs-BAföG (AFBG), Bildungsgutschein

Dauer

1.190 Einheiten (Blended-Learning: Selbstlern-, Präsenz- und E-Learning-Phasen bieten zeitliche und örtliche Flexibilität)

Termine, Kosten, Buchung

hwk-leipzig.de/gebaeude



Seit Oktober vergangenen Jahres ist Cornelia Hoffmann Leiterin des Bildungs- und Technologiezentrums (BTZ) der Handwerkskammer zu Leipzig. Zuvor hat sie im Bereich Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) gearbeitet und so die Strukturen der Bildungseinrichtung kennengelernt. Bei ihrer neuen Tätigkeit kann Cornelia Hoffmann auf mehr als zwei Jahrzehnte Erfahrung in der Aus- und Weiterbildung sowie Personalarbeit aufbauen. Cornelia Hoffmann hat die Leitungsfunktion in einer schwierigen Situation übernommen. Die Pandemie beeinflusst die Abläufe des täglichen Betriebs ebenso wie die mittelfristige Entwicklung des BTZ. Das Deutsche Handwerksblatt (DHB) sprach mit der Abteilungsleiterin BTZ über die aktuelle Situation und ihre Ansprüche an die künftige Arbeit.

DHB: Spielte digitaler Unterricht eine Rolle?

Hoffmann: In der ÜLU ist Online-Unterricht nicht möglich, hier geht es ja um praktisches Arbeiten. Aber in den anderen Bereichen wie Weiterbildung und Meisterausbildung konnten wir mit verschiedenen Online-Angeboten den geplanten Präsenzunterricht kompensieren. Unsere Mitarbeiter und auch die Honorarprofessoren haben sich engagiert und ideenreich eingebracht. Wir haben gemeinsam viel gelernt, sodass wir in puncto Digitalunterricht auch für die Zukunft gut aufgestellt sind. Letztlich werden Handwerkerinnen und Handwerker davon profitieren, die auch in der Zeit nach Corona ihre Weiterbildungen flexibler und dem individuellen Bedarf entsprechend gestalten können.

Modern und digital

CORNELIA HOFFMANN IST DIE NEUE ABTEILUNGSLEITERIN DES BILDUNGS- UND TECHNOLOGIEZENTRUMS DER HANDWERKSKAMMER ZU LEIPZIG.

»Wir sind in puncto Digitalunterricht für die Zukunft gut aufgestellt.«

Cornelia Hoffmann



Foto: © Anika Dollinger

DHB: Frau Hoffmann, wie wirken sich die staatlich angeordneten Corona-Schutzmaßnahmen auf das BTZ aus?

Hoffmann: Das BTZ war pandemiebedingt zweimal über einen längeren Zeitraum geschlossen, Schulblöcke und Ferienzeiten wurden verschoben. Verbunden damit sind ein enormer Stau in unserem Kerngeschäft, der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung und ein deutlich höherer Planungsaufwand. Den Fokus legen wir derzeit auf die prüfungsrelevanten Lehrgänge. Unsere Anstrengungen sind darauf gerichtet, die termingerechte Durchführung aller Prüfungen sicherzustellen.

DHB: Wie läuft die Modernisierung des Bildungs- und Technologiezentrums?

Hoffmann: Unabhängig von den pandemiebedingten Schwierigkeiten arbeiten wir stetig an der Verbesserung der technischen Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildung. So können wir dieser Tage das neue Friseur- und Kosmetikkabinett einweihen. Die Elektrowerkstatt ist bereits neu gestaltet. Auch im Baubereich tut sich derzeit viel. Wir haben einen 3-D-Drucker und zwei CNC-Maschinen angeschafft sowie das Betonlabor modernisiert. Der SHK-Bereich verfügt seit kurzem über ein digitales Wassermanagementsystem und in den Kfz-Werkstätten kann an Hochvolt-Fahrzeugen gelernt werden. Das sind nur einige Beispiele.

DHB: Welche Schwerpunkte setzen Sie in Ihrer Arbeit?

Hoffmann: Lassen Sie mich drei Schlaglichter setzen: die Modernisierung und Digitalisierung der Lehrwerkstätten, die Weiterführung der Berufsorientierung, um den Fachkräftenachwuchs für die Betriebe zu sichern, und nicht zuletzt die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Partnern der dualen Ausbildung, den Betrieben und Berufsschulen sowie den Innungen.

Der richtige Beruf für mich

ZU SEINEN BERUFLICHEN AMBITIONEN UND ZU SEINER EINSCHÄTZUNG GUTER FACH- UND FÜHRUNGSARBEIT ÄUSSERT SICH DER 24-JÄHRIGE TISCHLERMEISTER LUKAS RICHTER (TAUCHA) AUS DEM ABSOLVENTENJAHRGANG 2021.

Interview: *Deutsches Handwerksblatt*

DHB: Wie kamen Sie dazu, den Tischlerberuf zu lernen?

Richter: Das liegt möglicherweise in den Genen. Mein Vater ist ebenfalls Tischler. Da war ich gewissermaßen vorbelastet. Als wir in jungen Jahren mal gemeinsam ein Paar Lautsprecher gebaut haben, war das dann der zündende Funke für meine Laufbahn. Das Arbeiten mit Holz hat mir damals sehr gefallen und die Vielseitigkeit des Materials beeindruckt mich immer noch jeden Tag aufs Neue. Und immer, wenn ein tolles Produkt fertig für die Auslieferung zum Kunden ist, bin ich stolz darauf und weiß, dass es der richtige Beruf für mich ist.

DHB: Was hat Ihnen die Meisterfortbildung gebracht?

Richter: Auf jeden Fall viel Lernstoff. Ich war zwar als Geselle fachlich fit und hatte sogar das Glück, ein Weiterbildungsstipendium nutzen zu können, aber das geforderte Niveau war schon eine Herausforderung. Und dann hat ja auch noch die Pandemie dazwischengegrätscht. Die Fortbildung musste unterbrochen werden und wir mussten uns hinterher wieder neu einarbeiten. Die ausgefallenen Unterrichtseinheiten konnten wir nach dem Lockdown aber zügig nachholen. Ein Spaziergang war es jedoch keinesfalls. Besonders viel gebracht hat mir Teil IV der Meisterqualifikation. Der Input im Bereich Lehrlingsausbildung war sehr wertvoll und hat mich in meinem Selbstbewusstsein und im Umgang mit Auszubildenden gestärkt.

DHB: Wem wollen Sie für die Unterstützung während des Meisterstudiums besonders danken und warum?

Richter: Der verlässliche Rückhalt im Privaten hat mir beim Weg zum Abschluss enorm geholfen. Aber ich will diese Gelegenheit auch nutzen, um mich bei allen Lehrern und Dozenten für den gut strukturierten Unterricht zu bedanken. Und dann geht auch noch ein großes Lob an Frau Rohland, Frau Fengler und Herrn Bräuer von der Handwerkskammer. Sie haben die ganzen Meisterkurse organisiert und hatten bei Fragen und Problemen stets ein offenes Ohr.



»Das Niveau in der Fortbildung war eine Herausforderung. Und dann hat auch noch die Corona-Pandemie reingegrätscht.«

Lukas Richter

DHB: Welche Themen sollte die Politik anpacken, damit das Handwerk künftig gut aufgestellt ist?

Richter: Meiner Meinung nach wirkt das Handwerk auf Jugendliche nicht attraktiv genug. Die Aufstiegschancen werden als begrenzt und die Arbeit oft als hart wahrgenommen, selbst wenn das nur teilweise stimmt. Dazu kommt, dass die Vergütung im Vergleich zur Industrie mitunter nicht üppig ist. Sofern die Politik hier überhaupt nennenswert Einfluss nehmen kann, müssen die Entscheider aktiv werden. Zum Beispiel könnte die Berufsausbildung in Gewerken mit Nachwuchsmangel bezuschusst werden und die Meisterfortbildung müsste weitgehend kostenfrei werden. Das klappt beim Studium schließlich auch.

BILDUNGSANGEBOTE

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE ZUSATZQUALIFIKATION FÜR LEHRLINGE

Wie kein anderer Wirtschaftszweig hält das Handwerk eine Fülle von Karrierebausteinen bereit. Wer schon während seiner Ausbildung tiefer in die berufsspezifische Materie einsteigen oder sich berufsübergreifende Zusatzkenntnisse aneignen möchte, um seine Startchancen auf dem Arbeitsmarkt nach der Ausbildung zu verbessern, ist mit der »Kaufmännischen Zusatzqualifikation« gut bedient. Das Bildungs- und Technologiezentrum bietet diese Zusatzqualifikation für Auszubildende aller Gewerke mit vier verschiedenen Modulen an.

Betrieb und Gesellschaft

(80 Unterrichtseinheiten)

Strategiebildung im Unternehmen

(75 Unterrichtseinheiten)

Grundlagen betrieblicher Leistungsermittlung

(60 Unterrichtseinheiten)

EDV-Wissen – Buchhaltung mit Lexware

(40 Unterrichtseinheiten)

Jedes Modul kann unabhängig absolviert werden und schließt mit einem Zertifikat ab. Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit fördert diese Lehrgänge zu 100 Prozent mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Dabei werden nur Auszubildende gefördert, die sich in einem betrieblichen Auszubildendenverhältnis im Freistaat Sachsen befinden. Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



Wir beraten Sie gern

Anja Brumlich | T 0341/2188-231

brumlich.a@hwk-leipzig.de



ONLINE ANMELDEN!

Weitere Infos und Lehrgänge:

hwk-leipzig.de/zusatzquali

BERATUNGSTERMINE

Wir beraten Sie gern persönlich zu allen Meisterkursen, Fortbildungen und Fördermöglichkeiten:

Fortbildungen und Seminare

Claudia Weigelt

T 034291/30-126

weigelt.c@hwk-leipzig.de

Meisterausbildung

Ute Fengler

T 034291/30-125

fengler.u@hwk-leipzig.de

8. Februar | 8–18 Uhr

Handwerkskammer zu Leipzig

Dresdner Straße 11/13

04103 Leipzig

15. Februar | 8–18 Uhr

Bildungs- und Technologiezentrum

Steinweg 3 | 04451 Borsdorf

MEISTERKURSE

Dachdecker Teile I und II

Teilzeit: 14.10.2022–16.03.2024

Elektrotechniker Teile I und II

Vollzeit: 29.08.2022–16.06.2023

Fleischer Teile I und II

Vollzeit: 04.10.2022–27.01.2023

Fliesen-, Platten- und Mosaikleger Teile I und II

Vollzeit: 29.08.2022–13.01.2023

Friseur Teile I und II

Vollzeit: 07.03.2022–10.06.2022

Teilzeit: 02.05.2022–03.04.2023

Installateure und Heizungsbauer Teile I und II

Teilzeit: 29.08.2022–23.06.2023

Kosmetiker Teile I und II

Teilzeit: 05.10.2022–20.03.2024

Maler und Lackierer Teile I und II

Teilzeit: 10.10.2022–14.10.2023

Maurer und Betonbauer Teile I und II

Vollzeit: 30.08.2022–21.04.2023

Metallbauer Teile I und II

Teilzeit: 25.04.2022–27.04.2023

Vollzeit: 16.05.2022–02.12.2022

Tischler Teile I und II

Teilzeit: 06.05.2022–02.12.2023

Zimmerer Teile I und II

Vollzeit: 31.01.2022–16.01.2022

Teilzeit: 09.09.2022–23.11.2024

FORTBILDUNG

Infonachmittag

»Meisterschule für Friseure«

31.01.2022 | 17 bis 18.30 Uhr

Online-Seminar:

Google Ads – Anzeigenerstellung

31.01. bis 01.02.2022 | 9 bis 12 Uhr

Kaufmann für Büromanagement – Prüfungsvorbereitung Teil 1

31.01. bis 02.02.2022 | 16 bis 19.15 Uhr

Einführung in die VOB/B

08.02.2022 | 17 bis 20.15 Uhr

Prüfungsvorbereitung im Friseurhandwerk – Teil 1 Gesellenprüfung

14. und 15.02.2022 | 8 bis 13 Uhr

KNX-Grundkurs mit Prüfung

14. bis 18.02.2022 | 8 bis 15.15 Uhr

Prüfungsvorbereitung im Friseurhandwerk – Teil 2 Gesellenprüfung

14. und 15.02.2022 | 8 bis 16 Uhr

Online-Informationsveranstaltung

»Zusatzqualifikation«

18.02.2022 | 16 bis 17 Uhr

Hochstecken: Basic

22.02.2022 | 10 bis 16 Uhr

Aktuelles Ausbildungsrecht

23.02.2022 | 8 bis 15 Uhr

Lohn- und Gehaltsrechnung

23. und 24.02.2022 | 8 bis 15 Uhr

Hochstecken: Hochzeits- und festliche Frisuren

23.02.2022 | 10 bis 16 Uhr

Föhntechniken Basic

24. und 25.02.2022 | 9 bis 15 Uhr



VIRTUELLE GESUNDHEITSMESSE

Kein gesunder Betrieb ohne gesunde Beschäftigte. Damit es auch langfristig so bleibt, können Betriebsinhaber ihre Belegschaft jetzt digital fit beim Thema Prävention machen. Ein virtueller Parcours durch gewerkspezifische Messehallen vermittelt verschiedene Tipps und Tricks für ein gesundes Leben – jederzeit und überall.



Vier Gesundheitsthemen, acht Berufsgruppen, 360°-Panorama – der digitale Gesundheitsparcours bietet interaktive Präventionsangebote für Beschäftigte und Führungskräfte.

Mit dem virtuellen Präventionsangebot der IKK classic können Arbeitgebende die Gesundheit ihrer Beschäftigten nachhaltig verbessern. Der digitale Parcours vermittelt praxisnahes Wissen rund um das gesunde Arbeiten. Ob als Ergänzung oder Alternative zu einem Gesundheitstag vor Ort oder als Einstieg ins betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM):

Bei einem digitalen Gesundheitstag lernt das Team, einen gesunden Lebensstil in den Betriebsalltag zu integrieren. In einem interaktiven 3-D-Parcours erhält die Belegschaft spannende Einblicke in bis zu vier für den Betrieb besonders relevante Gesundheitsthemen: Ernährung, Bewegung, Stress und Schlaf. Die Teilnehmenden können sich innerhalb des Parcours frei bewegen. Dabei entdecken sie an den einzelnen Stationen zahlreiche Tipps und Tricks, um das eigene Gesundheitsbewusstsein zu stärken – von unterhaltsamen Filmbeiträgen über knifflige Fragen in der Quiz-Arena bis zu vertiefenden Informationen in Broschüren-

form. Zusätzlich gibt es acht gewerks- und berufsgruppenspezifische Hallen, die von der Haupthalle abgehen.

GEBÜNDELTE INFORMATIONEN DANK STARKER PARTNER

In einigen dieser acht Hallen finden Teilnehmende ergänzende Informationen ihrer jeweiligen Berufsgenossenschaft: BG BAU, BGN, BG RCI, BGHM und VBG. Darüber hinaus bietet die DGUV übergreifende Informationen am Stand der IKK classic. Diese Kooperationen werden Schritt für Schritt ausgebaut.

SO FUNKTIONIERT DIE TEILNAHME AM DIGITALEN GESUNDHEITSPARCOURS

Bei Interesse erhalten Sie von Ihrem IKK-Präventions-Team vor Ort einen persönlichen Zugang für Ihren Betrieb, den Sie an Ihre Mitarbeitenden weitergeben können.

Sie wählen vorab aus, ob Sie Ihren Mitarbeitenden ein, zwei, drei oder alle vier Themen zur

Verfügung stellen möchten. Nicht ausgewählte Themen sind zwar als Stand sichtbar, aber ohne dort hinterlegte Inhalte. Nach Ihrer Wahl erhalten Sie einen für eine Woche gültigen Zugangs-Link sowie einen zugehörigen Code für die von Ihnen gewählte Kombination. So ist gewährleistet, dass der von Ihnen geplante Zeithorizont sowie Ihre Themenvorstellung berücksichtigt werden.

Der Zugang per Link kann über einen internetfähigen PC, ein Notebook, Tablet oder Smartphone (Android und iPhone) erfolgen. Den Link können beliebig viele Teilnehmer parallel nutzen. Persönliche Daten oder Cookies werden nicht benötigt, sodass der Datenschutz zu jedem Zeitpunkt gewährleistet ist.

 Der Gesundheitsparcours ist eine exklusive Entwicklung der IKK classic gemeinsam mit dem IFBG – Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung. Mehr Einblicke: ikk-classic.de/digitaler-gesundheitstag

»KLEINE HÄNDE, GROSSE ZUKUNFT«



Foto: © www.amh-online.de

Unter diesem Motto läuft derzeit ein bundesweiter Wettbewerb des Handwerks für Kita-Kinder. Früh übt sich, wer erfolgreicher Handwerker werden will. Spielerische Berufsorientierung ist daher schon im Kindergarten sinnvoll. Kita-Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren lernen die faszinierende Vielfalt des Handwerks kennen. Dafür besuchen sie gemeinsam mit ihren Erziehern einen oder mehrere Handwerksbetriebe oder laden Handwerker in die Kita ein. Anschließend gestalten die Kinder gemeinsam ein Riesenposter, auf dem sie ihre Erlebnisse festhalten – mit allen Materialien, die sie bei »ihrem« Handwerksunternehmen kennengelernt haben. Zu gewinnen gibt es für Landessieger 500 Euro. Die Handwerkskammer zu Leipzig verlost unter den teilnehmenden Kitas aus dem Kammerbezirk zudem dreimal 300 Euro.

Bis 20. Mai 2022 können die Kita-Gruppen ihr Poster zusammen mit einer kurzen Beschreibung einreichen. Auch Handwerksunternehmen können die Wettbewerbsunterlagen inklusive Poster kostenlos anfordern, um eine örtliche Kita zu unterstützen und den Kindern ihr Handwerk näherzubringen.

amh-online.de/kita-wettbewerb

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

ZITUNGS-AUSGABE für die Handwerkskammern Düsseldorf, Dortmund, Koblenz, zu Köln, Münster, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, der Pfalz, Rheinland, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

MAGAZIN-AUSGABE für die Handwerkskammern Cottbus, Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, zu Leipzig, Ostmecklenburg-Vorpommern, Potsdam

VERLAG
Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf

Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf
Tel.: 0211/390 98-0, Fax: 0211/390 98-79
info@verlagsanstalt-handwerk.de

Verlagsleitung:
Dr. Rüdiger Gottschalk
Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Andreas Ehlert
Vorsitzender des Redaktionsbeirates:
Jens-Uwe Hopf

REDAKTION
Postfach 10 29 63, 40020 Düsseldorf
Tel.: 0211/390 98-47, Fax: 0211/390 98-39
Internet: www.handwerksblatt.de
info@handwerksblatt.de
Chefredaktion:
Stefan Buhren (v.i.S.d.P.)
Redaktionsleitung: Dagmar Bachem
Redaktion: Kirsten Freund, Lars Otten
Freie Mitarbeit: Melanie Dorda
Online-Redaktion: Bernd Lorenz,
Robert Lüdenbach, Jürgen Ulbrich
Freie Mitarbeit: Wolfgang Weitzdörfer
Redaktionsassistentin: Gisela Käunicke

REGIONALREDAKTION
Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13, 04103 Leipzig
Tel.: 0341/2188-0, Fax: 0341/2188-499
info@hwk-leipzig.de

Verantwortlich:
Hauptgeschäftsführer Volker Lux,
Dr. Andrea Wolter, Tel.: 0341/2188-155,
wolter.a@hwk-leipzig.de

ANZEIGENVERWALTUNG
WWG Wirtschafts-Werbe GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf
Anzeigenleitung: Michael Jansen
Tel.: 0211/390 98-85, Fax: 0211/30 70 70
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 56
vom 1. Januar 2022
Sonderproduktionen:
Brigitte Klefisch, Rita Lansch, Claudia Stemick
Tel.: 0211/390 98-60, Fax: 0211/30 70 70
stemick@verlagsanstalt-handwerk.de

VERTRIEB/ZUSTELLUNG
Harald Buck, Tel.: 0211/390 98-20,
Fax: 0211/390 98-79
vertrieb@verlagsanstalt-handwerk.de

GESTALTUNG
Bärbel Bereth

DRUCK
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Tel.: 02831/396-0

Das Deutsche Handwerksblatt informiert als amtliches Organ von 16 Handwerkskammern nahezu jeden dritten Handwerksbetrieb in Deutschland und erscheint als Zeitung 18-mal jährlich, als Magazin 11-mal jährlich.

Bezugspreis jährlich 30 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.



azubitest

Der kostenlose Online-Einstellungstest

Wie fit sind Ihre Bewerber?



18 kostenlose Tests

15 Fragen

20 Minuten Zeit

Vollständig aktualisiert

- praxisorientierte Aufgabentypen zum: Sozialverhalten, Sprachverständnis, logischen Denken und mathematischen Kenntnissen
- Übersichtliche Darstellung der Ergebnisse
- optimiert für alle Endgeräte

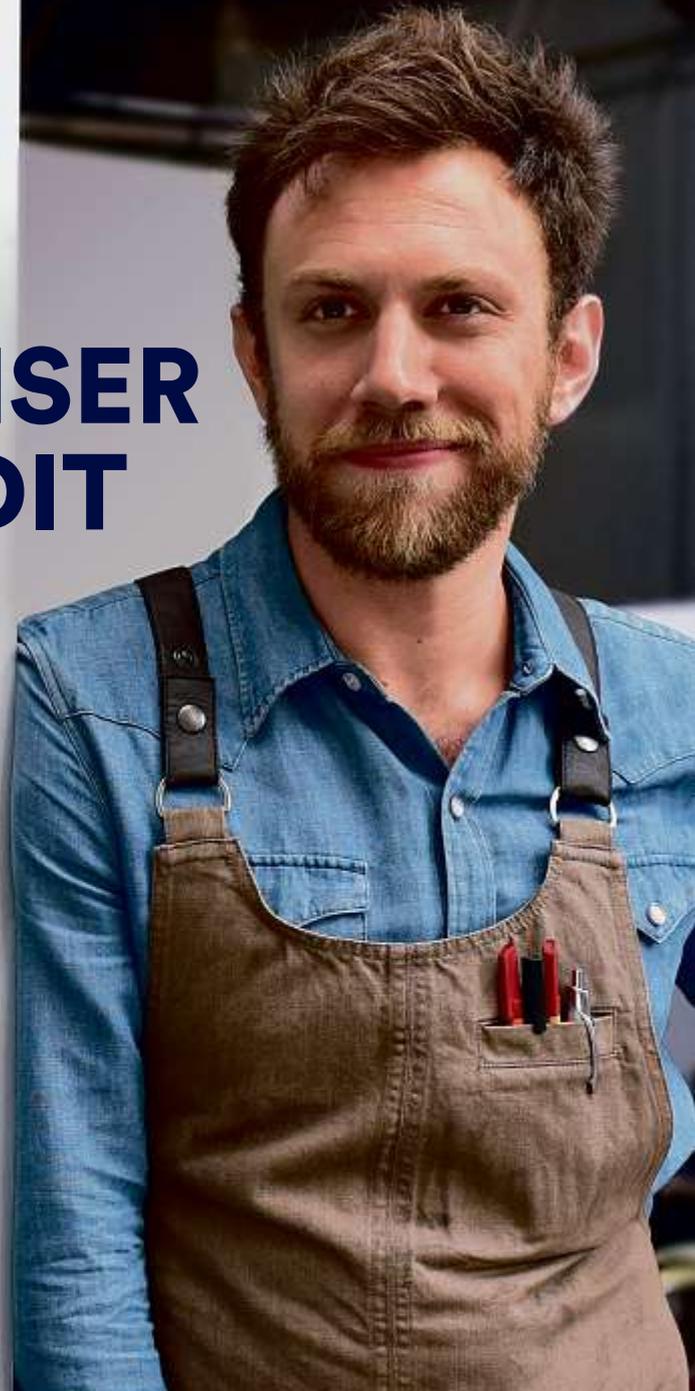
azubitest.online 

Ein Service von:

 handwerksblatt.de



UNTERSTÜTZT IHRE PLÄNE: UNSER BUSINESS-KREDIT



Einfach und Schnell

- Antrag mit wenigen Unterlagen
- Entscheidung i. d. R. innerhalb von 24 Stunden
- Sonderzahlungen jederzeit möglich

#chefsein

targobank.de/geschaeftskunden

TARGO  **BANK**
GESCHÄFTSKUNDEN