

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER
ZU LEIPZIG

№
03
22

Tradition mit Zukunft

Erfolgreiche Übergabe und
Übernahme im Handwerk

DATENGESETZ
Mehr Fairness im
digitalen Umfeld

AUSBILDUNG
Berichtschaft-Apps
für Azubis

Für Profis wie Dich.

Der HORNBACH ProfiService.

Geballter Service

für Handwerk, Gewerbe und
öffentliche Institutionen

Schnelle Abwicklung

und Unterstützung bei allen
Anliegen

Eigener Ansprechpartner

persönlich im Markt und mobil
erreichbar

Kauf auf Rechnung

mit der HORNBACH ProfiCard



Mehr Infos in Deinem
HORNBACH Markt oder auf
hornbach-profi.de



»Ideen und technische Neuerungen entstehen nicht am Schreibtisch. Sie entstehen an der Werkbank oder vor Ort beim Kunden.«

UMDENKEN FÜR MEHR HANDWERK

Liebe Leserinnen und Leser,



Foto: © Landratsamt Landkreis Leipzig

Handwerksleistungen sind derzeit gefragt wie selten, eine für Ihre Betriebe recht komfortable Situation. Wer aber volle Auftragsbücher abarbeitet, braucht gutes Personal und ausreichend Material oder Ersatzteile. Soll die Kalkulation stimmen, müssen auch die Kosten für Treibstoffe und Energie im Rahmen bleiben. Nicht alles lässt sich über die sprichwörtliche Tatkraft und Flexibilität lösen, das gilt auch für fehlenden Nachwuchs. Über eine vielbeachtete Imagekampagne konnte das Handwerk im Wettbewerb um die Aufmerksamkeit der Schulabgänger punkten. Aktuell ist »Umdenken für mehr Handwerk« gefordert. Ich hoffe, dass diese eindringlichen Denkanstöße ihre Wirkung zeigen.

Für mich persönlich steht »Wissen nicht über Können«, zumal wir stolz auf die traditionell gute Ausbildung im Handwerk sein können. Über die Berufsschulzentren ist der Landkreis Leipzig Ihr Partner im dualen System und tritt dafür ein, diese zu stärken und das Ausbildungsspektrum zu erweitern. Beides konnten wir über bauliche Investitionen und Beharrlichkeit erreichen. Damit bleibt Wissen in der Region erhalten, ebenso die kurzen Wege für die Azubis sowie der direkte Draht zu den Betrieben.

Ideen und technische Neuerungen entstehen nicht am Schreibtisch. Sie entstehen an der Werkbank oder vor Ort beim Kunden, wenn Lösungen für knifflige Probleme gefordert sind. Deshalb brauchen wir das Wissen, die Erfahrung und die praktischen Fertigkeiten Ihrer Betriebe auch zur Bewältigung der Klimakrise oder des Strukturwandels. Seien es regional erzeugte und verarbeitete Lebensmittel mit kurzen Transportwegen, Wärmepumpen, die teures Gas ersetzen, oder auch grüner Wasserstoff als Zukunftstechnologie: Strategisch wollen wir die Wirtschaftskreisläufe regional gestalten und ein Bewusstsein dafür schaffen, was vor Ort geleistet werden kann. Dann wird es auch gelingen, die Wertschöpfung und einen großen Teil des Konsums in der Region zu halten.

Ich wünsche Ihnen alles Gute in diesen bewegten Zeiten und viel Erfolg.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Henry Graichen'. The signature is fluid and cursive.

IHR HENRY GRAICHEN
LANDRAT LANDKREIS LEIPZIG

S
16

André Karbaum hat zum Jahreswechsel die AutoserviceSeelke GmbH von Manfred und Rosemarie Seelke übernommen. Die Übergabe an den langjährigen Mitarbeiter war über mehrere Jahre vorbereitet.



Foto: © Manfred Seelke

S
6

432 frischgebackene Gesellinnen und Gesellen erhielten vor wenigen Wochen ein Päckchen mit allem, was man braucht, um den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu feiern.



Foto: © Anika Dollmayer

S
48

Zusammenarbeit mit Zimmereien bereits in der Entwurfsplanung. Wertschöpfung muss in der Region stattfinden. Holzbau hat in den letzten Jahren an Akzeptanz gewonnen.



Fotos: © WDD Architekten & Ingenieure



KAMMERREPORT

- 6** Erfolgreicher Start ins Berufsleben
- 8** Traumberuf gefunden
- 10** Zwischen Muldental und Kohrener Land
- 12** Aus der Region
- 13** Inklusion als wichtiges Potenzial
- 14** Mehr Energieeffizienz wird gefördert



POLITIK

- 16** Tradition mit Zukunft: Nachfolge im Handwerk
- 19** »Frauen sollten sich mehr zutrauen«
- 20** Mehr Fairness im digitalen Umfeld
- 22** Neue Bürokratiebelastungen drohen
- 24** Solidarität für die Menschen in der Ukraine
- 25** Meldungen
- 26** Bundeskabinett beschließt neuen Mindestlohn
- 27** Start des elektronischen Abrufs der AU erst 2023
- 28** Fachkräftemangel im Handwerk? Hier stimmt was nicht!



BETRIEB

- 30** Ohne Kupferpreis-Notierung ist keine Kalkulation möglich
- 31** Keine staatliche Entschädigung für Friseurbetrieb im Lockdown

- 32** Restschadensersatz für neu gekaufte Diesel
- 33** Urteile
- 34** Betrieb muss Azubis in Quarantäne bezahlen
- 36** Berichtsheft-Apps für Azubis
- 38** Vom Helfer über den Gesellen zum Dachdecker-Meister
- 40** Nationalmannschaft auf Mission Titelverteidigung
- 41** Cyber-Kriminalität: Schutz vor Phishing



PANORAMA

- 44** Handwerks Miss&Mister '23 Start der neuen Staffel
- 45** Schaufenster



KAMMERREPORT

- 48** Bauen mit Holz als Passion
- 50** SchuldnerAtlas 2021 Region Leipzig
- 51** Alte Brille findet neue Nase
- 52** Transparenzregister: Meldepflicht für fast alle Unternehmen
- 53** Französische Denkmalpflege
- 54** Mit mobiler CNC-Oberfräse und 3D-Drucker
- 56** Bildungsangebote
- 58** Impressum

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

Erfolgreicher Start ins Berufsleben

432 FRISCHGEBACKENE GESELLINNEN UND GESELLEN ERHIELTEN VOR WENIGEN WOCHEN EIN PÄCKCHEN MIT ALLEM, WAS MAN BRAUCHT, UM DEN ERFOLGREICHEN ABSCHLUSS DER AUSBILDUNG ZU FEIERN.



Foto: ©Anika Dollmeier

Kraftfahrzeugmechatroniker (144), Land- und Baumaschinenmechatroniker (48), Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (39) sowie Elektroniker (31). 160 Ausbildungsbetriebe haben ihren Sitz in der Stadt Leipzig, 109 im Landkreis Leipzig und 53 im Landkreis Nordsachsen.

SEKT UND KONFETTIKANONE

Da eine zünftige gemeinsame Feier auch in diesem Winter nicht möglich war, wurden Ende Februar im Haus des Handwerks Päckchen gepackt. Enthalten ist alles, was man braucht, um in familiärer Runde den Start in den neuen Lebensabschnitt gebührend zu feiern. Dazu gehört zu allererst der Gesellenbrief und das Abschlusszeugnis, aber auch der Sekt zum Anstoßen und die Konfettikanone für den glitzernden Rahmen.

GROSSARTIGES GELEISTET

»Jeder und jede Einzelne hätte einen persönlichen Glückwunsch verdient. Wir sind sehr stolz auf unseren Fachkräftenachwuchs und auch auf die Ausbildungsbetriebe. Alle haben unter den besonderen Bedingungen Großartiges geleistet. Die jungen Fachkräfte werden dringend gebraucht und haben auch weiterhin eine krisenfeste berufliche Perspektive im Handwerk«, würdigt der Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig, Matthias Forßbohm, das Ausbildungsengagement.

Text: Andrea Wolter

Bevor sie sich den Prüfungen stellen mussten, haben die meisten dreieinhalb Jahre gelernt. 432 junge Handwerkerinnen und Handwerker haben es geschafft und in den letzten Wochen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Zahlenmäßig am stärksten vertreten sind die jungen Fachkräfte in den Berufen

ALS JAHRGANGSBESTE SCHLOSSEN IHRE AUSBILDUNG AB

- Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik **Martin Rudolf**, ausgebildet von Frank Thiermann, Delitzsch
- Elektroniker **Paul Schubert**, ausgebildet von Thomas Jahn, Bad Lausick
- Fachpraktiker für Zerspanungsmechanik **Tim Bischoff**, ausgebildet in der Berufsbildungswerk Leipzig für Hör- und Sprachgeschädigte gGmbH
- Kraftfahrzeugmechatroniker **Robert Köhler**, ausgebildet in der Audi Leipzig GmbH
- Land- und Baumaschinenmechatroniker **Paul Franze**, ausgebildet in der TechnikCenter Grimma GmbH
- Malerin und Lackiererin **Ayla Kretschmer**, ausgebildet in der Heinrich Schmid GmbH & Co. KG, Markranstädt
- Metallbauerin **Nora Sophie Windhorst**, ausgebildet in der Faiveley Transport Leipzig GmbH & Co. KG, Schkeuditz
- Tischler **Maximilian Vesser**, ausgebildet in der SBH Südost GmbH, Leipzig
- Zahntechnikerin **Paula-Sophie Schurrock**, ausgebildet in der Dentallabor Lexmann GmbH Dresden
- Zimmerer **Noah Elia Wagner**, ausgebildet von der Wolfgang Reinwart und Roland Lindner GbR, Leipzig
- Zweiradmechatroniker **Augustin Richert**, ausgebildet in der ASB Alarmanlagen, Sicherheitstechnik und Brandmeldesysteme GmbH, Zwenkau

Herzlichen Glückwunsch

Die Mitglieder des Vorstandes der Handwerkskammer zu Leipzig gingen Anfang März auf Tour und überraschten einige der 432 Gesellen und Gesellinnen in ihren Ausbildungsbetrieben, indem sie die Päckchen mit den Gesellenbriefen persönlich überreichten und den jungen Leuten stellvertretend für alle Absolventen der Winterprüfungen zu ihrem erfolgreichen Abschluss gratulierten. In den meisten besuchten

Unternehmen hatten es sich die Chefs und Ausbilder nicht nehmen lassen, bei dem Termin dabei zu sein und sich gemeinsam mit ihrem Fachkräftenachwuchs zu freuen. Alle Betriebe haben ihre gut ausgebildeten Gesellinnen und Gesellen übernommen. Für die jungen Fachkräfte heißt es nun weitere Erfahrungen im Arbeitsalltag sammeln, bevor dieser und jener den nächsten Schritt auf der Karriereleiter plant.



Foto: © Hagen Reßmann

Der Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig, Matthias Forßbohm, gratuliert dem Kraftfahrzeugmechatroniker Lorenz Ließmann zur bestandenen Gesellenprüfung und Ingo Haupt, Geschäftsführer der Motorrad & Autohaus Haupt GmbH, zu seiner Ausbildungsleistung (v. r.).



Foto: © Andrea Weiler

Die beiden Kraftfahrzeugmechatroniker Lukas Schumann (2.v.l.) und Nick Burkhardt (2.v.r.) freuen sich über den Besuch von Vorstandsmitglied Andreas Bruska (r.), der ihnen ihre Gesellenbriefe überreicht. Die Chefs Max und Klaus Frank (M.) der Frank Fahrzeugbau GmbH sind stolz auf ihre jungen Fachkräfte.



Foto: © Bert Henning

Elektroniker Paul Schubert freut sich gemeinsam mit seinem Ausbilder Thomas Jahn über seinen Gesellenbrief. Vorstandsmitglied Stephan Findeisen gratuliert ihm und dem Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Martin Haase, der von Dieter Trutz ausgebildet wurde (v. l.).



Foto: © Anika Dollmeier

Vorstandsmitglied Dr. Jörg Wellner (l.) und die Leiterin des Bildungs- und Technologiezentrums, Cornelia Hoffmann, überreichen den Land- und Baumaschinenmechatronikern Eric Binner und Paul Franze (v. l.) die Überraschungspakete. Beide Gesellen wurden in der TechnikCenter Grimma GmbH ausgebildet.



Foto: © Robert Steinbach

Arbeitnehmer-Vizepräsident Mike Riemann gratuliert Joey Hommel zu seinem Abschluss als Mechatroniker für Kältetechnik. Dr. Pino Cordini (v. l.) von der Faiveley Transport Leipzig GmbH schließt sich den Glückwünschen an und freut sich auf die weitere Zusammenarbeit.

LAND- UND BAUMASCHINEN-MECHATRONIKER

Lisa Pauline Hoyer (20), Justin Keßner (19) und Nick André Rollin (20) | Ausbildungsbetrieb: Gruber Agrartechnik GmbH | Leipzig

Gleich drei Auszubildende schlossen in diesem Jahr ihre Ausbildung in der Gruber Agrartechnik GmbH erfolgreich ab. Alle drei schwärmen förmlich für ihren Beruf. Gerade 20 Jahre alt, macht es stolz, die großen Maschinen zu beherrschen. Der Beruf ist sehr facettenreich, ist man sich einig. »Die Ausbildung umfasst ein größeres Spektrum als bei den Kfz-Mechatronikern. Zudem ist man viel beim Kunden unterwegs und nicht nur in der Werkstatt«, zählt Justin auf, was ihm an seinem Beruf gefällt. »Eigentlich ist es nie das Gleiche, es gibt immer Abwechslung«, ergänzt Lisa und Nick setzt hinzu: »Die großen Maschinen sind einfach interessanter.« Während Justin und Nick von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, muss sich Lisa nach einem neuen Betrieb umschauchen. Sorgen macht ihr das nicht: »Ich will in der Region bleiben, und hier werden viele Leute gesucht.« Dass sie in ihrem Beruf oft »allein unter Männern« ist, stellt für Lisa auch kein Problem dar. »Wenn du fachlich was draufhast, bist du genauso anerkannt. Und auch wenn die Maschinen groß sind, braucht es nicht unbedingt besonders viel Kraft. Dafür gibt es auch Technik.« Bei manchen Aufgaben könne etwas Kraft nicht schaden, wirft Nick lachend ein. Auch deshalb gehört Krafttraining zu seinen Freizeitaktivitäten. Dass gerade sein Handwerk systemrelevant ist, erklärt Justin einfach: »Irgendwas muss immer aufs Feld fahren, damit die Menschen ernährt werden.« Auch deshalb sehen alle drei voller Optimismus in die Zukunft. Im Beruf wollen sie bleiben und erst mal arbeiten. »Aber man wird nie auslernen, weil sich die Technik immer weiterentwickelt. Wichtig ist auch die Arbeits Erfahrung, die fehlt mir natürlich noch«, sagt Nick, der sich bei den älteren Kollegen viel abschaut.



Fotos: © Anika Dollmeier

METALLBAUERIN

Nora Sophie Windhorst (27) | Ausbildungsbetrieb: Faiveley Transport Leipzig GmbH



Froh und stolz ist Nora auf ihren sehr guten Abschluss als Metallbauerin. Dreieinhalb Jahre Ausbildungszeit haben sich gelohnt, Metallbauer ist ein gefragter Beruf. Anstrengend? »Nicht wirklich. Es hat Spaß gemacht. In der Berufsschule war es natürlich etwas kompliziert. Sich zu Hause etwas selbst beizubringen, ist nicht ganz einfach. Aber ich habe mich hingeworfen und gelernt. Es hat geklappt«, strahlt die 27-Jährige. Mathé war in der Schulzeit nicht ihr stärkstes Fach, erzählt sie, aber genau das braucht man in ihrem Beruf. »Es ist einfacher, wenn man weiß, wofür man es braucht. Ich sehe das Bauteil, also das Ergebnis, vor mir, das macht es einfacher.« Zum noch immer untypischen Beruf für Frauen hat Nora über verschiedene Praktika gefunden. »Die handwerkliche Ader hatte ich schon immer und Metall hat mir am besten gefallen.« Dass sie eine Frau ist, hat im Berufsleben bisher keine besondere Rolle gespielt. Besonders viel körperliche Kraft brauche sie nicht, da es ausreichend technische Hilfsmittel gebe, und wenn nicht, helfe eben ein Kollege. Deckenkran fahren, schweißen – für Nora ist das Arbeitsalltag, wobei Letzteres zu ihren Lieblingstätigkeiten gehört. Berufliche Perspektive? »Erst mal etwas Ruhe von der Schule und dann wieder angreifen«, lacht die junge Frau. »Ich will mich auf jeden Fall in Richtung Technikerin weiterbilden.«

MECHATRONIKER FÜR KÄLTETECHNIK

Valentin Jähne (24 Jahre) und Markus Spreer (20) | Ausbildungsbetrieb: Johnson Controls Systems & Service GmbH | Leipzig

Ob gut gekühltes Bier, die Frischetheke beim Fleischer oder die klimatisierte U-Bahn – ohne die Mechatroniker für Kältetechnik läuft fast nichts. Für Valentin und Markus war dies der passende Beruf, wie beide erzählen – handwerklich und technisch in einem. Nach der Ausbildung haben sie ihre Entscheidung nicht bereut und freuen sich, von ihrem Betrieb übernommen worden zu sein. Valentins Lieblingsarbeitsplatz ist das Dach, besonders wenn die Sonne scheint: »Man hat viel frische Luft, seine Ruhe und kann arbeiten.« Markus, der auf Industriekälte spezialisiert ist, schätzt an seinem Beruf ganz besonders die Abwechslung, das große Kundenspektrum und die Herausforderung, mal mit viel Fingerspitzengefühl und mal mit mehr Kraft zu arbeiten. Auch wenn die Arbeitsumgebung oftmals laut ist, man Schutzausrüstung und Gehörschutz trägt und das auch körperlich fordernd sein kann. Valentin und Markus möchten daher auch in Zukunft weiter im Unternehmen arbeiten. »Wir werden hier auch wirklich gebraucht«, weiß Markus. »Nicht nur im Betrieb. Wir Kältetechniker sind wichtig«, ergänzt Valentin stolz. Pläne für die berufliche Zukunft gibt es auch schon. Während Markus auf fachliche Weiterbildung setzt, kann sich Valentin später auch noch ein Studium vorstellen. Auf jeden Fall will aber auch er seinem Fach treu bleiben.



Ein Drittel der Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer zu Leipzig hat seinen Sitz im Landkreis Leipzig. Das Deutsche Handwerksblatt (DHB) sprach mit Landrat Henry Graichen über die Entwicklung der Region zwischen Muldental und Kohrener Land. Über die Erfolge und Herausforderungen nach siebenjähriger Amtszeit in einem Kreis, der wesentlich von der Umgestaltung der ehemaligen Bergbauregion geprägt ist, in dem sich die analoge ebenso wie die digitale Infrastruktur zügig weiterentwickeln muss, um der regionalen Wirtschaft zukunftsfähige Rahmenbedingungen zu geben.



Zwischen Muldental und Kohrener Land

DER LANDKREIS LEIPZIG ENTWICKELT SICH VON EINER TAGEBAUREGION ZU EINEM ATTRAKTIVEN STANDORT FÜR DIE WASSERSTOFFWIRTSCHAFT. DAS SICHERT DEN REGIONALEN UNTERNEHMEN DIE ZUKUNFT.

DHB: Herr Graichen, Sie stellen sich erneut zur Wahl als Landrat. Was motiviert Sie dazu?

Graichen: Meine Motivation ist die persönliche Freude daran, viele Dinge in unserer Heimat mit kommunalen Möglichkeiten zu entwickeln. Der Landkreis Leipzig ist ein spannendes Gebiet mit vielfältigen Themen, die es umzusetzen und anzupacken gilt. Der Kohleausstieg ist wohl die größte und spannendste Herausforderung in den kommenden Jahren. Wobei ich dabei mehr Chancen als Risiken für unsere Region erkenne. So gilt es, unseren Landkreis Leipzig zu einer der wettbewerbsfähigsten Regionen der Bundesrepublik zu entwickeln. Dabei wollen wir sowohl die wirtschaftsnahe als auch die soziale Infrastruktur deutlich verbessern. Als ein Beispiel eignet sich hier die Umsetzung des Großforschungszentrums in Großpösna. Gemeinsam mit der Gemeinde machen wir alles möglich, passgenaues Baurecht zu schaffen und das Forschungszentrum gut an das ÖPNV-Netz anzuknüpfen. Weitere nennenswerte Beispiele sind der Aufbau einer Pflegeschule in Borna und das Herichten von gewerblichen Grundstücken in Naunhof. Natürlich gehört auch die Entwicklung von Kindertagesstätten zum Ausbau der sozialen Infrastruktur dazu. Ziel ist es, über die Finanzhilfen des »Struk-

turwandelgesetzes« unseren Landkreis stärker und wettbewerbsfähiger als vorher dastehen zu lassen.

Wir als Landkreis Leipzig übernehmen außerdem die Netzwerkfunktion für die Unternehmen, die an dem Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft in der Region Leipzig mitwirken. Hier gilt es, die erneuerbaren Energien mit der Herstellung von grünem Wasserstoff klug zu verknüpfen. Mit diesem Alleinstellungsmerkmal wird es Unternehmen möglich sein, nachhaltig und treibhausgasneutral Produkte herzustellen. Darüber hinaus unterstützen wir die Hersteller von Nutzfahrzeugen mit Brennstoffzellen und Hersteller von Elektrolyseuren für den privaten Nutzungsbereich im Landkreis.

DHB: Welche Projekte konnten Sie in den vergangenen sieben Jahren umsetzen?

Graichen: Die Veränderungen im öffentlichen Personennahverkehr habe ich in den letzten Jahren nicht nur vor dem Hintergrund der Erfüllung der Daseinsvorsorge betrachtet. Mir ist der regionale Entwicklungsansatz viel bedeutsamer. Durch vielfältige Projekte (Muldental in Fahrt) gelang es uns, die ÖPNV-Anbindungen auf breite Füße zu stellen und den Taktfahrplan einzuführen. Wir konnten erfreulicherweise einen deutlichen



Landrat Henry Graichen (2. v. l.) ist oft im Gespräch mit Unternehmerinnen und Unternehmern. Beim Besuch des Abschiederservice Simon Saß (Otterwisch) wird er von Ingo Schöne, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, und Uwe Schmidt, Mitglied des Vorstandes der Handwerkskammer zu Leipzig (v. r.), begleitet.

Fahrgastanstieg verzeichnen. Ein wichtiges Kernelement dafür war die Taktung der Buslinien auf den S-Bahn-Verkehr (Colditz/Bad-Lausick) abzustimmen und die Stadtverkehre attraktiver zu gestalten. Zur Umsetzung des Breitbandausbaus gründeten wir eine kommunale Gesellschaft, welche sich prioritär um die Erschließung der Grundstücke unter 30 Mbit/s kümmert. Im gesamten Landkreis betrifft das circa 2.000 Grundstücke. Diese Lücke muss der Landkreis schließen, da die Privatwirtschaft dies aus wirtschaftlichen Gründen nicht erledigen wird. Inzwischen arbeiten wir an der Planung der Grundstücke, welche unterhalb von 100 Mbit/s angebunden sind. Hierbei handelt es sich um 12.000 bis 13.000 Grundstücke. In unserer eigenen Kreisverwaltung gilt es ebenso, digitale Abläufe einzuführen und damit die Verwaltung bürger- und unternehmerfreundlicher aufzustellen.

DHB: Wie hat sich das Thema Corona auf Ihre Arbeit ausgewirkt? Vor welchen Herausforderungen stand das Gesundheitsamt?

Graichen: Anknüpfend an den Digitalisierungsprozess ist gerade im Aufgabenbereich des Gesundheitsamtes Beachtliches geleistet worden. Im Laufe der zwei Jahre Pandemie entwickelten sich bessere und schnellere

Meldekettens im Amt. Eine ganze Reihe von Verwaltungsabläufen konnte digitalisiert werden. Unser Gesundheitsamt hat immer noch eine Sieben-Tage Woche zu bewältigen, die ohne die Unterstützung von Mitarbeitern aus anderen Bereichen der Landkreisverwaltung, durch Landespersonal und der Bundeswehr, nicht zu bewältigen gewesen wäre. Jedem Einzelnen möchte ich an dieser Stelle für sein Engagement danken. Es war mir während der Zeit der Pandemie immer wichtig, dass die Entwicklungen und die Chancen für den Landkreis Leipzig nicht unter den Auswirkungen der Corona-Krise leiden.

DHB: Welche Themen/Schwerpunkte nehmen Sie aus Ihren Unternehmensbesuchen mit in das Landratsamt?

Graichen: Aus den Unternehmensbesuchen im Landkreis kann ich drei klare Herausforderungen erkennen:

1. Mangel an Arbeits- beziehungsweise Fachkräften,
2. Fragen nach gut erschlossenen Gewerbeflächen,
3. Forderung nach Bürokratieabbau.

Das sind klare Aufgaben, die es umzusetzen gilt. Es ist unsere Aufgabe, die Unternehmen dabei zu unterstützen. Sei es die Begleitung der Ausbildung der Arbeitskräfte von morgen in den Berufsschulen. Darüber hinaus werden wir die Berufsberatung durch verschiedene Formate – Beispiel »Schau rein« – zur Fachkräftegewinnung verlässlich weiter unterstützen. Bei der Zuwanderung gilt es, perspektivisch die Erfordernisse der Wirtschaft stärker zu gewichten.

DHB: Was bietet die Wirtschaftsförderung im Landkreis den Handwerksbetrieben an?

Graichen: Ein wichtiges Instrument der Wirtschaftsförderung ist die sogenannte Vorhabenkonferenz. Ziel einer Vorhabenkonferenz ist es, Unternehmer bei Neubauten oder Erweiterungsinvestitionen rechtssicher und verlässlich zu begleiten und alle Bausteine und Herausforderungen zu besprechen. Im sozialen Bereich gilt es, noch intensiver an der Stärkung von Programmen gegen den Schulabbruch, sowohl in den Oberschulen als auch in den Berufsschulen, zu arbeiten. Diese Menschen sind für unsere Gesellschaft und die Unternehmen zu wichtig! Hier gilt es auch der Handwerkskammer zu Leipzig und den kammerangehörigen Handwerkern Danke zu sagen, die behinderten Menschen in ihren Betrieben eine Chance für eine berufliche Perspektive geben. Dies ist ein entscheidender Baustein für eine gelebte Inklusion. Hier schlummert noch viel Potenzial, welches es zu heben gilt und wofür der Landkreis Leipzig ein engagierter Partner bleibt.

»Bei der Zuwanderung gilt es, perspektivisch die Erfordernisse der Wirtschaft stärker zu gewichten.«

Henry Graichen,
Landrat Landkreis Leipzig

Text: **Andrea Wolter**

Der Landkreis Leipzig gliedert sich in drei große Teilräume: der Südraum Leipzig, das Muldental sowie das Kohrener Land. 30 Städte und Gemeinden, darunter die großen Kreisstädte Borna, Grimma, Markkleeberg, Wurzen und Geithain bilden den Landkreis, in dem 258.245 Menschen leben. Hier haben 3.743 Unternehmen ihren Sitz, auf 1.000 Einwohner kommen somit 14,5 Betriebe. Knapp jeder dritte Handwerksbetrieb (31 Prozent) im Kammerbezirk Leipzig ist im Landkreis Leipzig ansässig.

INNUNGSMITGLIEDSCHAFT ZAHLT SICH AUS

Der Kreishandwerkerschaft Landkreis Leipzig / Nordsachsen gehören 17 Innungen an. Zusammen haben sie 384

Die Emmauskirche mit dem Martin-Luther-Denkmal in der historischen Altstadt der Stadt Borna.

Mitgliedsunternehmen. Für zwölf Innungen führt die Kreishandwerkerschaft die Geschäfte. Eine Innung hat eine eigene Geschäftsführung, drei werden durch den Sächsischen Baugewerbeverband und eine vom Fachverband Tischler Sachsen vertreten. Im Zuge der Kreisreform und der Fusion der Kreishandwerkerschaften haben auch viele Innungen fusioniert. Die Arbeit konnte dadurch effektiver werden, gemeinsame Veranstaltungen im Zentrum der beiden Landkreise haben sich bewährt, zieht der Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Ingo Schöne, eine Bilanz. Allerdings sei in den zurückliegenden fünf Jahren die Zahl der in den berufsständischen Handwerksorganisationen organisierten Handwerksunternehmen um knapp ein Viertel zurückgegangen. Ingo Schöne sieht die Ursache vor allem in der Unternehmensnachfolge. Viele Betriebe fänden keinen Nachfolger, der das Unternehmen weiterführt.

Aus der Region

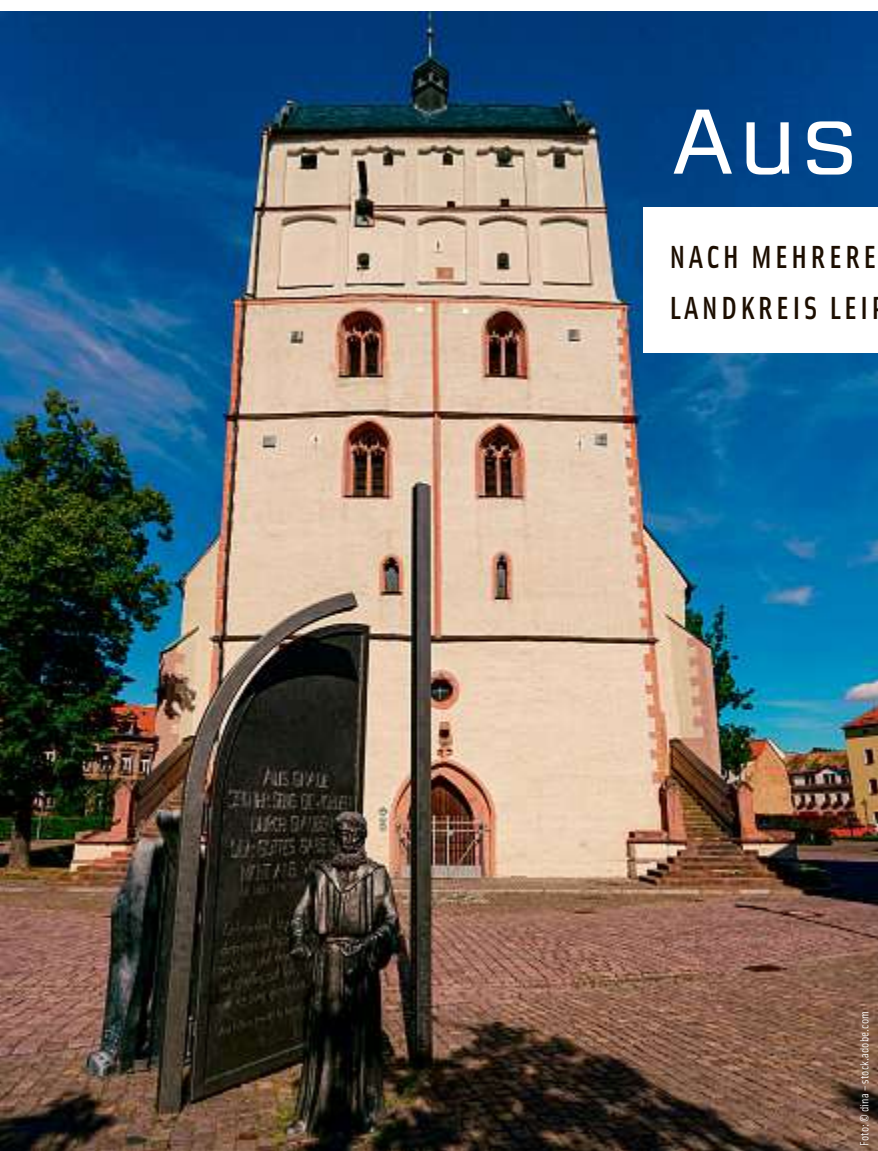
NACH MEHREREN KREISGEBIETSREFORMEN ENTSTAND DER LANDKREIS LEIPZIG UND DIE KREISHANDWERKERSCHAFT.

Existenzgründer entscheiden sich in den ersten Jahren – meist aus finanziellen Gründen – gegen und nicht für eine Innungsmitgliedschaft. Aber gerade für diese jungen Unternehmen könne sich die Innungsmitgliedschaft auszahlen. So organisiere die Kreishandwerkerschaft beispielsweise berufsbezogene Weiterbildung in Zusammenarbeit mit der Industrie und dem Großhandel oder die Beschaffung von Strom- und Gaslieferungen zu kalkulierbaren Preisen.

THEMA NACHWUCHSWERBUNG

Gerade in den letzten zwei Jahren wurde die Beratung zu den Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Coronahilfen stark in Anspruch genommen, ebenso sei die kostenfreie Rechtsberatung ein Vorteil. Ein weiteres Themenfeld, das die Innungsmitglieder gemeinsam bestellen, ist die Nachwuchswerbung. Dazu gehörte unter anderem die Teilnahme der Innungen an den Tagen »Schau rein« Mitte März, die Präsentation auf Messen wie der Handwerkermesse im PEP Grimma, die in diesem Jahr vom 1. bis 3. Juli 2022 stattfinden wird, oder der jährliche Tag der Berufsorientierung im Beruflichen Schulzentrum Leipziger Land in Böhlen.

kh-landkreis-leipzig.de



Inklusion als wichtiges Potenzial

VIELE UNTERNEHMEN, DIE EINE BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT VON MENSCHEN MIT ANERKANNTEN SCHWERBEHINDERUNGEN HABEN, ZAHLEN LIEBER EINE AUSGLEICHSABGABE. STUDIEN BELEGEN, DASS ES MENSCHEN MIT BEHINDERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT IMMER NOCH SCHWER HABEN. AUCH DIE PANDEMIE HAT SIE HÄRTER GETROFFEN.

Text: Andrea Wolter_

Was heißt »behindert« bezogen auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt? Beispiele, dass Inklusion funktionieren kann, gibt es viele. Ein gehörloser Malergeselle, ein Bäcker mit Seheinschränkung, ein Bauleiter mit Rheuma oder ein Tischler mit Diabetes – alle verrichten ihre Arbeit trotz ihres Handicaps gut. Die Mehrzahl der Handwerksunternehmen steht dem Thema aufgeschlossen gegenüber, wenn es um einen konkreten Mitarbeiter oder potenziellen Beschäftigten geht. Dennoch verbinden sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oft viele Fragen.

AUFKLÄRUNG IST ZENTRALE BERATUNGSLEISTUNG

»Oft verknüpfen Unternehmen Inklusion ausschließlich mit Rollstühlen, geistigen Einschränkungen, mangelnder Leistungsfähigkeit und Krankheit. Aber rund 85 Prozent der Schwerbehinderten erwerben ihre Einschränkung im Laufe des Lebens – vier Prozent werden damit geboren und zwei Prozent erleiden Unfälle. Die meisten Schwerbehinderungen, wie Rückenprobleme, chronischer Bluthochdruck, Folgen einer Krebserkrankung oder psychische Erkrankungen, sind meist nicht sichtbar. Deshalb ist die Aufklärung ein zentraler Teil unserer Beratungsleistung«, erläutert Sylvia Bathke, die in der Handwerkskammer zu Leipzig die kompetente und vor allem gut vernetzte Ansprechpartnerin für dieses Thema ist. Sie pflegt die Kontakte zu den zuständigen Ämtern, Behörden, Integrationsfachdiensten sowie dem Dienstleistungsnetzwerk »support«, wenn es um konkrete Unterstützung bei dem Schaffen des behindertengerechten Umfelds im Betrieb geht. »Behinderung« ist in den Betrieben meist eine reale Herausforderung, wenn es um Beschäftigte geht, die schon lange im Unternehmen sind und ihre Tätigkeiten aufgrund von Alter oder Krankheit nicht mehr oder nur eingeschränkt ausführen können. Gerade aus diesem Grund spielt Prävention eine entscheidende Rolle, um Fachkräfte möglichst lange leistungsfähig im Betrieb

zu halten. Drohende Behinderungen, wie beispielsweise nachlassendes Hörvermögen, Anzeichen von körperlichem Verschleiß oder depressives Verhalten frühzeitig zu erkennen und ernst zu nehmen, bildet die Grundlage, um Fachkräften gezielt zum Beispiel durch die Schaffung neuer Tätigkeitsfelder oder durch die Neuorganisation betrieblicher Abläufe zu entlasten.

FÖRDERUNGEN FRÜHZEITIG BEANTRAGEN

Will ein Unternehmen eine Fachkraft oder einen Auszubildenden mit Behinderung einstellen, empfiehlt Sylvia Bathke, dringend vor Abschluss des Arbeits- oder Ausbildungsvertrages Kontakt zu ihr aufzunehmen. Förderungen müssen bereits vor Vertragsabschluss beantragt werden. Oft wird die Beraterin auch mit dem Vorurteil konfrontiert, dass man einen Schwerbehinderten nicht einstellen kann, weil der ja uneingeschränkter Kündigungsschutz hat. »Das ist falsch! Das Integrationsamt stimmt nachvollziehbaren und formal korrekten Kündigungsanfragen von Unternehmen, vor allem auch Kleinstbetrieben mit wenig Spielraum für inklusive Personallösungen, überwiegend und auch zügig zu. Eine frühe Kontaktaufnahme, Information und gute Kommunikation mit mir oder dem Integrationsamt direkt ist aber immer angeraten«, erklärt Bathke. Natürlich bleibe der Erhalt der Arbeitsplätze das Ziel und damit das Finden von Lösungen durch gezielte Hilfen, Zuschüsse, Jobcoachings oder auch Arbeitsassistenzen.



Ansprechpartnerin für Beschäftigungsförderung und Inklusionsberatung ist Sylvia Bathke, T 0341/2188-302, bathke.s@hwk-leipzig.de.



AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

Beitragsbemessungsbeschluss 2022

Am 15. Dezember 2021 hat die Vollversammlung der Handwerkskammer zu Leipzig aufgrund § 106 Absatz 1 Nummer 5 der Handwerksordnung (HwO) den Beitragsbemessungsbeschluss für 2022 im schriftlichen Verfahren beschlossen, welcher durch das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit Schreiben vom 22. Dezember 2021, Az.: 13-4123/22/4-2021/67154 genehmigt wurde.

2022 werden ein Handwerkskammerbeitrag mit Grundbeitrag und Zusatzbeitrag sowie Sonderbeiträge (Umlage für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und Imagekampagne) erhoben.

Veröffentlichungsdatum: 25. März 2022

Überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen in Streu- und Splitterberufen

Die Änderung/Ergänzung gilt für nachfolgend aufgeführte Berufe und die entsprechenden Lehrgänge: Maßschuhmacher, Steinmetz und Steinbildhauer sowie Gebäudereiniger.

Veröffentlichungsdatum: 25. März 2022

Überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen – 38. Ergänzung

Die Neubestimmungen von Lehrlingsunterweisungen betreffen die Ausbildungsberufe Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik, Elektroniker, Elektroniker für Gebäudesystemintegration und Informationselektroniker.

Veröffentlichungsdatum: 25. März 2022

Ausbildungsregelungen für die Berufsausbildung

Die Handwerkskammer zu Leipzig erlässt Ausbildungsregelungen für die Berufsausbildung in den Berufen Fachpraktiker Maler und Lackierer / Fachpraktikerin Maler und Lackierer.

Veröffentlichungsdatum: 25. März 2022

Besondere Rechtsvorschrift

Die Handwerkskammer zu Leipzig erlässt eine Besondere Rechtsvorschrift für die Fortbildungsprüfung »Fachwirt für Gebäudemanagement und Facility Management (HWK)« / »Fachwirtin für Gebäudemanagement und Facility Management (HWK)«.

Veröffentlichungsdatum: 25. März 2022

Der Volltext der Bekanntmachungen ist auf der Webseite der Handwerkskammer zu Leipzig unter www.hwk-leipzig.de/bekanntmachungen abrufbar.

UMWELT

MEHR ENERGIEEFFIZIENZ WIRD GEFÖRDERT

Handwerksbetrieben steht für Maßnahmen und Anlagen im Bereich des energieeffizienten Bauens und Sanierens die Zuschussförderung des BAFA zur Verfügung. Gefördert werden zum Beispiel Einzelmaßnahmen an der Gebäudehülle, wie die Wärmedämmung von Wänden, Decken, Dächern oder der Austausch von Fenstern und Türen, der Einbau moderner und effizienter Heizungs- und Anlagentechnik, die Optimierung bestehender Heizungsanlagen sowie die Fachplanung und Baubegleitung. Die Zuschusshöhe ist abhängig von der geplanten Maßnahme und liegt zwischen 20 und 50 Prozent der förderfähigen Kosten. Eine weitere Förderoption für betriebliche Klimaschutzmaßnahmen bietet auch das KfW-Programm »Klimaschutzoffensive für den Mittelstand«. Handwerksunternehmen können in insgesamt sieben Modulen zinsgünstige Darlehen unter anderem für Maßnahmen zur betrieblichen Energieversorgung, nachhaltigen Mobilität, Green IT, der Herstellung klimafreundlicher Technologien oder im Bereich Wasser, Abwasser, Abfall beantragen. Zudem gewährt dieses Programm einen zeitlich befristeten Klimazuschuss von aktuell drei Prozent des zugesagten Kreditbetrages. Mit der »Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz« bietet die Handwerksorganisation direkte Unterstützung bei allen Fragen rund um eine energieeffiziente, klimafreundliche und damit langfristig kostengünstige Betriebsweise an. Ansprechpartner in der Handwerkskammer ist Sven Börjesson, boerjesson.s@hwk-leipzig.de, T 0341/2188-368.



Foto: © Sygma Productions - 100444086.com

afa.de | kfw.de

MOBILITÄT

MIT E-AUTO GELD VERDIENEN

Halter eines E-Autos können von einer jährlichen Prämie von 275 Euro (THG-Minderungsquote) profitieren. Gemäß Bundesimmissionsschutzgesetz können Mineralölunternehmen Zertifikate zur Erreichung der eigenen Emissionsziele von anderen Marktteilnehmern erwerben. Diese Zertifikate werden vom Umweltbundesamt an diejenigen ausgestellt, die THG-Emissionen im Verkehr nachweislich mindern. Ab 2022 wird auch Ladestrom in Elektroautos einbezogen. Dazu wird für alle eine pauschale Emissionseinsparung angesetzt, womit ein handelbares Zertifikat beim Umweltbundesamt beantragt werden kann. Spezialisierte Plattformen können die bestmöglichen Preise gegenüber Mineralölunternehmen erzielen. Halter, auch Gewerbetreibende, eines oder mehrerer Batterieelektrofahrzeuge (BEV) können Vergütungen aus der eigenen THG-Minderung erhalten. Der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) empfiehlt eine Kooperation mit der Firma ZusammenStromen GmbH. geld-fuer-eAuto.de

JETZT BIS ZUM
08. MAI 2022
BEWERBEN:

missmisterhandwerk.de

**ZEIG, WAS
DU KANNST!**

EINE AKTION VON



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG VON 

Tradition mit Zukunft: Nachfolge im Handwerk

SELTEN WAR DAS HANDWERK SO GEFRAGT WIE HEUTE. GLEICHZEITIG STEHT DER GENERATIONSWECHSEL AN. EINE CHANCE FÜR GRÜNDUNGSWILLIGE.



André Karbaum hat zum Jahreswechsel die Autoservice-Seelke GmbH von Manfred und Rosemarie Seelke übernommen. Die Übergabe an den langjährigen Mitarbeiter war über mehrere Jahre vorbereitet.

Text: Kirsten Freund

Seit dem 1. Januar 2022 ist André Karbaum Inhaber der AutoserviceSeelke GmbH im brandenburgischen Dallgow-Döberitz. Er hat den Betrieb von seinem früheren Chef Manfred Seelke übernommen. Seelke hat die Werkstatt 1993 gemeinsam mit seinem Bruder in einer Garage gegründet und in den vergangenen drei Jahrzehnten sukzessive ausgebaut. Heute beschäftigt der Kfz-Betrieb 25 Mitarbeiter, darunter vier Auszubildende. Dem 61-Jährigen war es wichtig, dass sein Betrieb modern bleibt, auch darum hat er die Übergabe von langer Hand vorbereitet. Bereits mit Mitte 50 haben er und

seine Frau Rosemarie, die für den kaufmännischen Bereich im Betrieb verantwortlich war, begonnen, sich um eine Nachfolge zu kümmern. Als ihr langjähriger Mitarbeiter André Karbaum signalisierte, dass er das Unternehmen verlassen und sich selbstständig machen möchte, unterbreiteten sie ihm das Angebot, Geschäftsführer zu werden und später die Firma zu übernehmen. »Wir haben das in einem ›Letter of Intent‹ festgehalten«, erzählt André Karbaum (50). Das gab beiden Seiten über die Jahre Sicherheit.

Der Firmengründer und sein Nachfolger haben die Übergabe von langer Hand vorbereitet, haben sich von Banken und der Handwerkskammer beraten lassen und auch Existenzgründungsseminare besucht. »Dort sind uns 80-Jährige begegnet, die an ihre 60-jährigen Kinder übergeben«, sagt Karbaum. »Das wollte Manfred Seelke nie. Er hat bis zuletzt investiert und mir einen topmodernen Betrieb ohne Investitionsstau übergeben.« Etwas schwierig gestalteten sich nur die Finanzierungsgespräche mit den Banken mitten im Corona-Lockdown, aber auch hier habe man am Ende einen guten Partner gefunden. Manfred Seelke ist heute als Berater im Unternehmen tätig, die GmbH von André Karbaum ist Mieterin der Immobilie. Dass alle Mitarbeiter an Bord blieben und weiterhin einen sicheren Arbeitsplatz haben, gibt sowohl Manfred Seelke als auch André Karbaum das Gefühl, die richtige Entscheidung getroffen zu haben.

In Zukunft muss es viel mehr mutige Gründerinnen und Gründer geben, die sich für ein bestehendes Unternehmen anstelle einer Neugründung entscheiden. Sonst könnte der nahende Rückzug der Babyboomer-Generation »eine große Lücke auf den Chefesseln im Mittelstand hinterlassen«, betont KfW-Chefvolkswirtin Dr. Fritz Köhler-Geib. Der aktuelle KfW-Nachfolgemonitor zeigt, dass bis Ende 2022 rund 230.000 kleine und mittlere Unternehmen eine Nachfolge anstreben. Davon haben 170.000 Unternehmen beziehungsweise drei Viertel gute Chancen, dass das auch gelingt. Sie haben bereits Nachfolgekandidaten gefunden oder befinden sich mitten in den Verhandlungen. Bleiben aber 60.000 Unternehmen, wo das noch nicht der Fall ist. Allein im Handwerk stehen in den kommenden fünf Jahren über 200.000 Betriebe zur Übergabe an. Bis 2030 werde die Zahl aufgrund der demografischen Entwicklung schrittweise weiter ansteigen, so eine Studie des Instituts für Handwerkswesen (ifh) aus dem Jahr 2021.

In den ostdeutschen Bundesländern gab es in der Nachwendezeit viele Gründungen, bei denen die Gründerin beziehungsweise der Gründer damals schon Mitte 30 oder 40 Jahre alt war. Diese Generation will jetzt ihr Lebenswerk in gute Hände übergeben. Im Kammerbezirk Leipzig errei-

chen in diesem Jahr zirka 2.000 Inhaber und Gesellschafter von Handwerksbetrieben das 60. Lebensjahr oder sind älter, das sind zirka 16 Prozent aller Mitgliedsbetriebe. Auch im Brandenburger Handwerk ist der Generationswechsel im vollem Gange. Hier werden den in kommenden fünf Jahren rund 6.600 Nachfolgerinnen und Nachfolger gesucht. Im Bezirk der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern (HWK OMV) gibt es unter den rund 12.000 Kammermitgliedern zurzeit 6.210 Betriebe, bei denen der Inhaber oder ein Gesellschafter über 55 Jahre alt ist und 4.063 Betriebe, wo der Chef beziehungsweise die Chefin sogar über 60 Jahre alt ist. »Natürlich sind nicht alle Betriebe übergabefähig, da es sich zum Teil um Ein-Mann Betriebe handelt oder weil keine ausreichende Rentabilitätsquote erreicht wird«, berichtet Andreas Weber, Leiter der Abteilung Wirtschaftsförderung der HWK OMV. Und aus den Zahlen gehe nicht hervor, welche Betriebe innerhalb der Familie übergeben werden. Trotzdem sprechen die Zahlen eine eindeutige Sprache.

»Die Betriebsberater der Handwerkskammer sprechen bei jeder Existenzgründung die Möglichkeit einer Betriebsübernahme an«, erklärt Andreas Weber. Es zeige sich, dass in den vergangenen Jahren vermehrt Interesse bei

BERATUNGSANGEBOTE

Wann ist der richtige Zeitpunkt, sich auf die Übergabe vorzubereiten? Wo finde ich eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger, wenn die Kinder kein Interesse haben? Wie finde und fördere ich einen engagierten und interessierten Mitarbeiter oder suche einen Kandidaten von außen? Welche Formen der Übergabe gibt es, und was ist mein Betrieb überhaupt wert? Einen Betrieb zu übergeben und zu übernehmen ist ein komplexer Vorgang, der viele Fragen aufwirft. Immer an der Seite der Unternehmer stehen die Betriebs- und Unternehmensberater der Handwerkskammern und auch der Fachverbände im Handwerk, für die das Thema Nachfolge einer der Schwerpunkte ihrer Tätigkeit ist.

Die Beratung ist kostenfrei. Genau wie ein Inserat als Angebot oder Gesuch auf den Betriebsbörsen der Handwerkskammern. Diese findet man auf den Seiten der Kammern und auf der bundesweiten Nachfolgebörse nexus-change.org. Gemeinsam mit dem Inhaber, der Inhaberin und deren Steuerberater sowie Rechtsberater und der Hausbank suchen die Kammern die optimale Lösung.

Gründer und potenzielle Nachfolger können sich mit ihren speziellen Fragen an die (Existenzgründungs-)Berater der Kammern wenden. Diese vermitteln auf Wunsch auch Kontakte zu Betriebsinhaberinnen und -inhabern, die übergeben möchten.

Gründern besteht, die Unternehmensnachfolge in Betracht zu ziehen. Die Berater beobachten das besonders im Friseur- und Kosmetikhandwerk, im Kfz-Handwerk oder im Heizung-Sanitär-Handwerk. Die Handwerkskammern beraten und begleiten nicht nur die Althaber bei der Suche nach einem Nachfolger, bei der Bewertung des Unternehmens und im Übergabeprozess, sondern auch die Übernehmer im Rahmen der Existenzgründungsberatung.



Der Frauenanteil in der Ausbildung und in den Meisterschulen liegt bei etwa 20 Prozent. Da ist noch Luft nach oben. Vor allem in den technischen Gewerken.

»Für viele Gründer ist die beratende Begleitung der Betriebsberater sehr wertvoll, da Erfahrungen fehlen hinsichtlich der Kaufpreis- und Unternehmensbewertung, der Vertragsverhandlung, Konzeptinhalte oder bei der Vorbereitung auf Gespräche mit Kreditinstituten«, so Weber weiter. Vorteilhaft für den Gründer sei, dass bei Interesse an einer Betriebsübernahme die Betriebsberater einen direkten Draht zur Nachfolgezentrale haben und dass aufgrund der ständigen Beratung von Übergebern häufig ein direkter Kontakt zwischen Nachfolger und Übergeber durch den Betriebsberater hergestellt werden kann.

AUCH ALTERNATIVEN ZUR FAMILIE SUCHEN

Für viele Inhaber ist aber nach wie vor eine familieninterne Lösung der Idealfall. Und in der Corona-Krise gab es auch so etwas wie eine Renaissance der Familie, meldet die KfW. Vor der Pandemie sei die externe Übergabe oder der externe Verkauf eine mindestens genauso oft in Betracht gezogene Nachfolgevariante gewesen; im Jahr 2019 kam dies für 50 Prozent in Betracht. Seit 2020 seien es nur noch 41 Prozent – und die Familiennachfolge sei eindeutig die beliebteste Nachfolgevariante. Künftig werde es noch wichtiger, früh zu planen und mehrere Nachfolgevarianten – familienintern, den Verkauf an Mitarbeiter oder einen externen Interessenten – parallel in Betracht zu

ziehen. Ein Nachfolgeprozess dauert in der Regel mehrere Jahre, da kann dann auch mal etwas Unvorhergesehenes dazwischenkommen. Außerdem gibt die KfW zu bedenken, dass die Nachfolge innerhalb der Familie momentan zwar beliebter denn je sei, »doch mittelfristig wird der Anteil externer Übergaben allein schon aus demografischen Gründen wieder zunehmen müssen«. Im Handwerk kommt erschwerend hinzu, dass einer alternden Unternehmerschaft zu wenige junge Menschen gegenüberstehen, die eine Ausbildung machen und dann ein Unternehmen gründen oder übernehmen möchten. Die Handwerksorganisationen betonen daher, dass es umso wichtiger wird, mehr Frauen für eine Karriere im Handwerk zu begeistern. Aktuell liegt der Frauenanteil in der Ausbildung und in den Meisterschulen bei rund 20 Prozent. Da ist noch Luft nach oben, vor allem in den technischen Gewerken.

DURCH FIRMENKAUF FACHKRÄFTE GEWINNEN

Es gibt vereinzelt auch Fälle, in denen ein Unternehmen ein anderes aufgekauft hat, um sich neue Geschäftsfelder zu erschließen oder um neue Fachkräfte für den eigenen Betrieb zu gewinnen. »Diese Variante sollte mehr überdacht werden. Das würde auch dazu führen, dass in Summe zwar weniger, dafür aber etwas größere Unternehmen am Markt agieren würden, was wiederum Vorteile für die Ausbildung, Qualifizierung und so weiter hätte«, gibt Knut Deutscher, Hauptgeschäftsführer der HWK Cottbus, zu bedenken. Auch die gegebenenfalls ausscheidenden gewerblich-technischen Mitarbeiter in der Braunkohlenindustrie in der Lausitz seien potenzielle Kandidaten für eine Unternehmensnachfolge in einigen Branchen. »Vielleicht entdeckt der eine oder andere dann die Existenzgründung als neuen Lebensweg für sich. Wir können dazu nur ermuntern und stehen für alle Fragen bereit.«

ONLINE-VERANSTALTUNGEN

Unternehmensnachfolge intern langfristig planen:

Die STIC Wirtschaftsfördergesellschaft Märkisch-Oderland mbH, die HWK Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, die IHK-Ostbrandenburg und Young Companies führen eine Veranstaltungsreihe mit dem Schwerpunkt »Unternehmensnachfolge« durch. Nächster Termin für ein Online-Seminar ist am 17. Mai (15 bis 17 Uhr). Dabei geht es um die interne Nachfolge. Unternehmensberater Heiko Rudolf erläutert, wie Unternehmer die Nachfolge aus dem eigenen Unternehmen heraus steuern können. Es geht darum, mit welchen Methoden man potenzielle Nachfolger aus den eigenen Reihen identifizieren, qualifizieren und auf die Betriebsübernahme vorbereiten kann. betriebsberatung-ostbrandenburg.de

Entwicklung von Unternehmensnachfolgern: Eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge ist ein langfristiger Prozess. Für den Übergeber stellt sich dabei oft die Frage: Wie finde ich den richtigen Nachfolger? Im Idealfall gibt es ein Familienmitglied oder eine Mitarbeiterin beziehungsweise einen Mitarbeiter. Doch kann man Unternehmertum lernen? Im Rahmen eines Workshops der Handwerkskammer (HWK) Cottbus am 12. April (16 bis 17 Uhr) werden Möglichkeiten und Wege aufgezeigt, wie ein langfristiger Prozess zur Entwicklung eines Nachfolgers gestaltet werden kann. Referent ist Stefan Zupp von der HWK Cottbus. Am 23. Juni folgt ein Vortrag zur rechtzeitigen Planung des Generationswechsels.

hwk-cottbus.de

»Frauen sollten sich mehr zutrauen«

STEINMETZMEISTERIN JACQUELINE HAUSOTTE HAT GLEICH ZWEI BETRIEBE ÜBERNOMMEN UND DARAUS IHRE GANZ EIGENE ERFOLGSGESCHICHTE GEMACHT.

Text: Kirsten Freund

Ich empfinde meine Arbeit als Geschenk und mache sie mit viel Liebe und Leidenschaft. Ich denke, das spüren auch die Kunden und Mitarbeiter«, lacht Jacqueline Hausotte. Die Begeisterung der Steinmetzmeisterin für ihre Arbeit ist einfach ansteckend. Mit großem Elan hat die 43-Jährige innerhalb eines halben Jahres gleich zwei Betriebe mit insgesamt drei Standorten in Leipzig übernommen: zum 1. Februar 2019 den inhabergeführten Betrieb »Grabmale Günther« am Leipziger Südfriedhof, ein halbes Jahr später die Firma ihres früheren Chefs. Bei beiden Betriebsübergaben war der Wechsel fließend. Mit zwei Mitarbeitern und »null Eigenkapital« hat Jacqueline Hausotte angefangen, heute ist »JH Steingestaltung« das größte Unternehmen für Grab- und Gedenksteine im Raum Leipzig und beschäftigt 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine beachtliche Leistung, fand die Jury des sächsischen Gründerpreises und zeichnete sie und ihr Projekt 2021 mit dem ersten Platz aus.

Für die 43-Jährige war der Weg ins Handwerk nicht vordeterminiert. Nach dem Abitur begann sie ein Studium der Restaurierung und entdeckte während einer Studienfahrt in Böhmen ihre Liebe zu alten Grabsteinen. Für ihr Studium benötigte sie ein Praktikum und entschied sich für eine Steinmetzlehre. Einen Ausbildungsplatz zu finden war nicht einfach. Viele Betriebe trauten der jungen Frau die Arbeit in der männerdominierten Branche nicht zu oder argumentierten, dass sie keine sanitären Einrichtungen für Frauen hätten. Doch schließlich fand Jacqueline Hausotte einen Ausbilder, schmiss ihr Studium hin, blieb zehn Jahre in dem Betrieb, absolvierte 2016 die Meisterprüfung und entschied sich dann für die Selbstständigkeit.

»In die Mitarbeiterführung bin ich hineingewachsen. Bei mir wird niemand in Watte gepackt, aber ich lasse meinen



»Ich empfinde meine Arbeit als Geschenk. Ich denke, das spüren auch die Kunden und Mitarbeiter.«

Jacqueline Hausotte, Steinmetzmeisterin

Mitarbeitern viel Freiraum.« Gleichzeitig habe sie gelernt, sich für die Umsetzung ihrer vielen Ideen Unterstützung beim Team zu holen. Sie ist überzeugt, dass viel mehr Frauen eine solche Karriere im Handwerk schaffen könnten, wenn sie sich mehr zutrauen. Gerade plant Jacqueline Hausotte wieder eine Unternehmensgründung und restauriert mit ihrem Team ein altes Mausoleum auf dem Friedhof in Größnitz. Dort richtet sie sich auch ein Atelier ein, »um wieder mehr künstlerisch zu arbeiten«. Das kam in den letzten Jahren zu kurz.



Die EU-Kommission will mit dem Datengesetz auch den fairen Datenzugang für KMU sichern.

Mehr Fairness im digitalen Umfeld

DIE EU-KOMMISSION HAT DEN ENTWURF FÜR EIN DATENGESETZ VORGELEGT. DABEI GEHT ES AUCH UM DEN FAIREN DATENZUGANG FÜR KMU. DAS HANDWERK BEGRÜSST DAS GESETZ.

Text: *Lars Otten*...

In Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung spielen Daten eine immer wichtigere Rolle. Im Wirtschaftsleben kann auch der Zugang zu solchen Daten über Erfolg oder Misserfolg von Betrieben entscheidend sein – besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die hier vermeintlich gegenüber Großunternehmen im Nachteil sind. Um die Datennutzung zu optimieren und

einen fairen Datenzugang zu gewährleisten, hat die Europäische Kommission einen Entwurf für ein Datengesetz vorgelegt, mit dem sie regeln will, wer die in den verschiedenen Wirtschaftssektoren der EU erzeugten Daten nutzen darf und Zugriff darauf bekommen soll. »Wir wollen Verbrauchern und Unternehmen noch mehr Mitspracherecht darüber einräumen, was mit ihren Daten geschehen darf, indem klargestellt wird, wer zu welchen Bedingungen Zugang zu den Daten hat«, sagt Kommissionsvizepräsidentin Margrethe Vestager. Sie ist zuständig für die Digitalpolitik in Europa.

DATENPOTENZIAL AUSSCHÖPFEN

Der Kommission zufolge wird das Potenzial der wachsenden Datenmenge nicht ausgeschöpft und »80 Prozent der Industriedaten werden nie genutzt«. Sie rechnet mit einer Steigerung der Wirtschaftsleistung der EU um 270 Milliarden Euro in Verbindung mit den jetzt vorgeschlagenen Regeln. »Das Datengesetz geht die rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Hindernisse an, die der Datennutzung im Wege stehen«, heißt es. Das Datengesetz soll ausdrücklich auch für mehr Fairness im digitalen Umfeld sorgen. Diese Fairness hatte das Handwerk mit Blick auf Datenökonomie immer wieder gefordert, damit auch mittelständische Betriebe wettbewerbsfähig bleiben können.

Das Gesetz ist Teil der Datenstrategie der EU-Kommission, die sie im Februar 2020 vorgestellt hatte. Darin hatte sie angekündigt, einen Rechtsrahmen für die Datenverwaltung vorzuschlagen, der den gleichberechtigten Datenzugang und deren Weiterverwendung zwischen Unternehmen regelt. Schon damals betonte sie, dass KMU »ein wesentlicher Teil der Datenwirtschaft« seien. In dem jetzt vorgeschlagenen Gesetzentwurf plant die Kommission darum auch »Maßnahmen zur Wiederherstellung einer ausgewogenen Verhandlungsmacht für KMU«. Die neuen Vorschriften sollen Ungleichgewichte in Verträgen über die gemeinsame Datennutzung verhindern. »Das Datengesetz schützt KMU vor missbräuchlichen Vertragsklauseln, die von einer Vertragspartei mit einer deutlich stärkeren Verhandlungsposition vorgegeben werden«, so die Kommission.

MISSBRAUCH VERHINDERN

Vertragsfreiheit sei zwar nach wie vor das Grundprinzip, aber gewisse Klauseln, die als missbräuchlich gelten, sollen für KMU nicht bindend sein. Dazu wird die Kommission eine Liste mit unzulässigen Klauseln veröffentlichen und mittelständischen Unternehmen Mustervertragsbedingungen an die Hand geben, um ihnen dabei zu helfen, faire Verträge über die gemeinsame Datennut-

zung aufzusetzen und zu verhandeln. »Mithilfe dieser Standardklauseln können KMU auch mit Unternehmen, deren Verhandlungsmacht deutlich stärker ist, fairere und ausgewogene Verträge über die gemeinsame Nutzung von Daten aushandeln«, so der Plan.

Ebenso geplant sind Maßnahmen, damit Nutzer Zugang zu den von ihren vernetzten Geräten erzeugten Daten haben, die oft nur von Herstellern gesammelt werden, neue Vorschriften, damit Kunden zwischen Anbietern von Cloud-Datenverarbeitungsdiensten wechseln können, und Schutzmaßnahmen gegen unrechtmäßige Datenübermittlungen. Der vorgesehene Datenzugang für Verbraucher und Unternehmen soll es ihnen ermöglichen, die Daten für »anschließende Dienste und Dienste mit Zusatznutzen wie vorausschauende Wartung« einzusetzen. Im Wirtschaftssektor sollen die Betriebe von einem »Wettbewerbsmarkt für Daten« profitieren.

DATENNUTZER IM MITTELPUNKT

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) begrüßt die jetzt vorgeschlagenen Vorschriften. »Der von der EU-Kommission vorgelegte Vorschlag für das Europäische Datengesetz ist ein in die richtige Richtung zielender Beitrag zu einer mittelstandsgerechten Digitalisierungspolitik«, sagt ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke. Zu Recht habe die EU-Kommission darin den Grundsatz verankert, dass Daten, die durch die Nutzung von Produkten und damit verbundenen Dienstleistungen entstehen, zugänglich sein müssen, um einen fairen Wettbewerb sicherzustellen. »Der Nutzer soll im Mittelpunkt stehen und darüber entscheiden können, ob er seine Daten auch mit unabhängigen Dienstleistern teilt, damit diese sein Produkt reparieren und warten oder weitere Dienstleistungen erbringen können.«

Auch im Handwerk spielten Daten eine immer wichtigere Rolle. Schwannecke: »Ob die Heizung gewartet oder das Auto repariert werden muss, entscheidet sich immer mehr anhand der übermittelten Daten. Zusätzlich generieren intelligente Produkte im Haushalt immer mehr Daten, die Handwerksbetriebe dringend benötigen, um ihre Geschäftsmodelle auf die Kundenwünsche anzupassen.« Den Zugriff hätten aber in erster Linie die Hersteller, in vielen Fällen sogar exklusiv. Daraus ergebe sich eine wettbewerbswidrige Nutzung dieser Daten. »KMU sind beim Datenzugang in einer schwächeren Position. Die Liste mit unfairen und daher unwirksamen Vertragspraktiken geht in die richtige Richtung. Das Handwerk wird sich dafür einsetzen, dass der nun vorgelegte Vorschlag im weiteren Gesetzgebungsverfahren nicht verwässert wird.«



Um die Datennutzung zu optimieren und einen fairen Datenzugang zu gewährleisten, hat die Europäische Kommission einen Entwurf für ein Datengesetz vorgelegt.

Neue Bürokratiebelastungen drohen

DAS ARBEITSMINISTERIUM HAT EINEN GESETZENTWURF ZUR UMSETZUNG DER EU-ARBEITSBEDINGUNGENRICHTLINIE VORGELEGT. DER ZDH BEFÜRCHTET ZUSÄTZLICHE BÜROKRATIEBELASTUNGEN FÜR KLEINE UND MITTLERE BETRIEBE.

Text: Lars Otten

Im Juni 2019 hatten das Europäische Parlament und der Rat die von der EU-Kommission vorgeschlagene Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts (Arbeitsbedingungenrichtlinie) verabschiedet. Mit ihr sollen europaweit die Rechte aller Arbeitnehmer gestärkt werden. Sie soll eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleisten.



Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie spätestens in diesem Jahr in nationales Recht umsetzen.

Kern der Richtlinie ist die Erweiterung der Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses. Darin enthalten ist ebenfalls die Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen mit Blick auf die Höchstdauer von Probezeiten, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen. Gezielte Durchsetzungsbestimmungen sollen dafür sorgen, dass die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz auch wirklich von den neuen Regeln profitieren.

KEINE EINS-ZU-EINS-UMSETZUNG

Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie spätestens in diesem Jahr in nationales Recht umsetzen. Das Bundesarbeitsministerium hat dazu Mitte Januar dieses Jahres einen Gesetzentwurf vorgelegt. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hat den Entwurf geprüft und knapp einen Monat später seine Stellungnahme dazu abgegeben. Dem ZDH zufolge berühren die vom Ministerium geplanten Änderungen in erster Linie das Nachweisgesetz und einzelne Regelungen des Berufsbildungsgesetzes, der Handwerksordnung, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der Gewerbeordnung und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Mit dem Entwurf setze das Ministerium

»im Wesentlichen« die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie um, so der ZDH. Aber: Trotz der nur punktuell vorgesehenen Rechtsänderungen gehe das Ministerium über die Vorgaben der Richtlinie hinaus und »verlässt damit die Maxime einer ausschließlichen Eins-zu-eins-Umsetzung der europäischen Regelungen in deutsches Recht«.

Der Handwerksverband befürchtet zusätzliche bürokratische Belastungen für kleine und mittlere Betriebe – besonders für solche ohne eigene Rechts- oder Personalabteilung. Mit dem neuen Gesetz würden arbeitsvertragliche Regelungen komplexer und die Vertragsfreiheit der Vertragspartner würde »erheblich« eingeschränkt. »Die Statuierung neuer rechtlicher Standards für die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bedeutet für die Betriebe nicht nur einen erheblichen Mehraufwand bei der Umsetzung der Neuregelungen, sondern führt oftmals auch zu großen Rechtsunsicherheiten in der betrieblichen Praxis«, warnt der ZDH.

UNGENUTZTE SPIELRÄUME

Schon der europäische Gesetzgeber sehe mit der Richtlinie eine Erweiterung der Informationspflichten für die Arbeitgeber bei Abschluss und Änderung von Arbeitsverträgen vor. Der Vorschlag des Arbeitsministeriums gehe darüber noch hinaus und sehe noch einmal zusätzliche Pflichten vor. In der EU-Richtlinie werden die Mitgliedstaaten aber auch aufgefordert, finanzielle oder rechtliche Auflagen zu vermeiden, die die Gründung und den Ausbau von kleinen und mittleren Unternehmen behindern könnten. Mit den zusätzlich vorgesehenen Informationspflichten komme das Arbeitsministerium dieser Aufforderung aber nicht nach. Dieser Übererfüllung stehe die nicht konsequente Ausnutzung der in der europäischen Richtlinie eingeräumten Flexibilitätsspielräume gegenüber.



Foto: © Stock/Amant

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie soll die Rechte aller Arbeitnehmer stärken.

GESETZENTWURF

Die wesentlichen Regelungen des BMAS-Referentenentwurfs umfassen folgende Aspekte:

- Erweiterung der bereits in der Nachweisrichtlinie vorgesehenen Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses,
- Normierung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer der Probezeit, eine Mehrfachbeschäftigung und die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit bei Arbeit auf Abruf,
- Festschreibung von Formvorschriften für das Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform,
- Regelungen zu Pflichtfortbildungen.

Quelle: ZDH



Solidarität für die Menschen in der Ukraine

DER ANGRIFF RUSSLANDS AUF DIE UKRAINE »ERSCHÜTTERT ZUTIEFST«, SAGT ZDH-PRÄSIDENT HANS PETER WOLLSEIFER. DAS HANDWERK SAGT SEINE UNTERSTÜTZUNG ZU.

Das Handwerk befürchtet wegen des Kriegs in der Ukraine neben außen- und sicherheitspolitischen Veränderungen vor allem auch eine humanitäre Katastrophe. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) will sowohl die deutsche Bundesregierung als auch die internationale Gemeinschaft bei allen Maßnahmen unterstützen, die das Ziel haben, die Kampfhandlungen zu beenden. Es sei wichtig, so viele Menschenleben wie möglich zu retten und die Voraussetzungen für ein friedliches Leben und Arbeiten zu schaffen.

Die Solidarität des Handwerks gelte den Menschen in Not, so ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer. »Der Angriff Russlands auf die Ukraine erschüttert zutiefst, und die Solidarität des Handwerks ist bei den Menschen in der Ukraine. Zahlreiche Menschen mit ukrainischen Wurzeln sind in unseren Betrieben beschäftigt«, so Wollseifer. »Handwerks-

betriebe sind sehr standortverbunden. Sie bieten Verlässlichkeit. Und sie brauchen Verlässlichkeit. Dazu gehört ein geopolitisch stabiles Umfeld.«

Dass sich gestörte Lieferketten, knappe Materialien oder steigende Energiepreise direkt auf Handwerksbetriebe auswirken, hätten die vergangenen Monate gezeigt. Mit solchen Konsequenzen müssten die Betriebe auch nun wegen des Kriegs in Europa rechnen. Vor allem aber werde er zu einem starken Zustrom von Flüchtlingen in die Europäische Union und nach Deutschland führen. Wie auch in den Jahren 2015 und 2016 will das Handwerk geflüchteten Menschen umfassende Hilfe anbieten.

Wegen des Kriegs in der Ukraine wurde auf europäischer Ebene beschlossen, dass der EU-Rat der Innenminister die sogenannte Massenzustromrichtlinie aktivieren wird. Nach den Vorgaben dieser Richtlinie können EU-Mitgliedstaaten Flüchtlingen sofortigen humanitären Schutz für zunächst ein Jahr, verlängerbar auf bis zu maximal drei Jahre, gewähren. Zwar berechtigt eine solche Aufenthaltserlaubnis nicht unmittelbar zur Aufnahme einer Beschäftigung. Der ZDH erwartet aber, dass die Bundesregierung zeitnah Flüchtlingen aus der Ukraine rechtssicheren Zugang zum deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt gewähren wird.

»Der Angriff Russlands auf die Ukraine erschüttert zutiefst, und die Solidarität des Handwerks ist bei den Menschen in der Ukraine. Zahlreiche Menschen mit ukrainischen Wurzeln sind in unseren Betrieben beschäftigt.«

Hans Peter Wollseifer, ZDH-Präsident

EUROVIGNETTE

HANDWERKER- AUSNAHME ENDGÜLTIG BESTÄTIGT

Die Möglichkeit für eine HandwerkerAusnahme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bleibt Teil der Eurovignetten-Verordnung vom Juni 2021, und zwar endgültig. Das ergibt die Bestätigung des Plenums des EU-Parlaments. Zuvor hatten bereits der Verkehrsausschuss und der Rat zugestimmt. »Die Abgeordneten, aber auch die Mitgliedstaaten im Rat, haben aus unserer Sicht die richtige Entscheidung getroffen«, sagt Holger Schwannecke. Es sei im Sinne der Handwerksbetriebe, es den EU-Mitgliedstaaten zu überlassen, ob sie Fahrzeuge zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen von Unternehmen außerhalb des Transportgewerbes von Maut- oder Nutzungsgebühren ausnehmen wollen. »Für Handwerksbetriebe mit ihren kleinen und mittelschweren Transportern sind hierdurch gezielte Ausnahmeregelungen möglich«, so der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. Sie unternehmen Fahrten, um zur Baustelle oder zu ihren Kunden zu gelangen. »Möglichkeiten, ihre Fahrten auf andere Verkehrsträger zu verlagern, haben sie nicht. In Deutschland wären diese regional tätigen Betriebe durch das im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten extrem große Mautnetz, das auch Bundesstraßen umfasst, finanziell sehr belastet worden.« Die nun möglichen »praxistauglichen« Ausnahmen ersparen den Betrieben zusätzliche Bürokratie. Jetzt müsse es darum gehen, die europäische Lösung auch in Deutschland in die Praxis umzusetzen.

AUFGESTOCKTE FÖRDERUNG FÜR KMU

Der Bundestag hat das ERP-Wirtschaftsplangesetz (European Recovery Program) für das laufende Jahr verabschiedet. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können von einer deutlich aufgestockten Förderung bei der Kredit- und Beteiligungskapitalfinanzierung profitieren. Eine Rekordsumme von fast zehn Milliarden Euro soll zur Verfügung stehen. Um für mittelständische Betriebe wirksame Hilfen zur Bewältigung der Corona-Krise zu leisten, wurde die Struktur der ERP-Förderkreditprogramme zum Jahresbeginn überarbeitet, vereinfacht und verbessert. Für KMU wird es ein eigenes Förderprogramm zur zinsgünstigen Finanzierung von Vorhaben im In- und Ausland sowie von Gründungen und Unternehmensübernahmen geben.

handwerksblatt.de

E-AUTOS

ZDK FORDERT ANPASSUNG DER FÖRDERBEDINGUNGEN

Etwa die Hälfte der Interessenten für ein batteriebetriebenes Fahrzeug oder einen Plug-in-Hybrid entscheidet sich gegen einen Kauf. Das ist das Ergebnis einer Blitzumfrage des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK). Der Verband macht dafür die unklare Fördersituation über das laufende Jahr hinaus verantwortlich.

»Die bisherige Innovationsprämie mit einer Förderung von bis zu 9.000 Euro wurde bis zum Ende dieses Jahres verlängert. So weit, so gut«, erklärt Thomas Peckruhn. Die Tücke liege aber im Detail. »Denn der Stichtag für den Erhalt der Prämie ist der Tag der Zulassung. Wer sich heute für ein neues E-Fahrzeug entscheidet und eine Bestellung auslöst, muss aber in den allermeisten Fällen bis zum Jahr 2023

»Der Stichtag
für den Erhalt
der Prämie ist
der Tag der
Zulassung.«

Thomas Peckruhn, ZDK

warten, bis das Auto geliefert und zugelassen wird«, so der Vizepräsident des ZDK. Sowohl Kunden als auch die Fahrzeughändler könnten aktuell keine verlässlichen Fahrzeugpreise kalkulieren, weil nicht klar ist, welche Förderbedingungen für das nächste Jahr gelten werden. Der ZDK fordert von der Politik deswegen verbindliche Aussagen bezüglich der Fortführung und Ausgestaltung des Umweltbonus und der Innovationsprämie.

»Eine ganz wichtige Forderung an den Bundeswirtschaftsminister lautet, bei der Gewährung der Förderungsmittel das Bestelldatum des Fahrzeugs als Maßstab zu nehmen und nicht das Datum der Auslieferung«, sagt Peckruhn.



Foto: © Stock / adentr



Damit eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zum Mindestlohn möglich ist, wird mit dem Gesetzentwurf die Minijob-Grenze auf 520 Euro erhöht. In Zukunft soll sie dann gleitend angepasst werden. Die Bundesregierung will dabei verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Damit sich Mehrarbeit für die Beschäftigten lohnt, wird die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Das soll sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit geringem Arbeitsentgelt stärker als bisher entlasten.

Das Gebäudereinigerhandwerk sieht in dem Beschluss eine »zutiefst schädliche Zäsur für die Tarifautonomie in Deutschland«. Das Gebäudereiniger-Handwerk habe

sich in der Debatte um gesetzliche Lohnuntergrenzen ordnungspolitisch von Beginn an für einen bundeseinheitlichen Mindestlohn ausgesprochen, sagt Thomas Dietrich, Bundesinnungsmeister des Gebäudereiniger-Handwerks. »Allerdings unter der Prämisse klarer Spielregeln und eines eindeutigen Mandats einer unabhängigen Kommission. Der Kabinettsbeschluss weicht von diesen Spielregeln

bedauerlicherweise ab, die sich die Politik mit Union und SPD in der Bundesregierung 2014 selbst gegeben haben«, so Dietrich.

Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks befürchtet, dass nun die Gefahr bestehe, dass es in puncto Mindestlohn jetzt alle vier Jahre vor der Bundestagswahl einen Überbietungswettbewerb geben könnte. Derzeit lägen die Einstiegsgehälter im Gebäudereinigerhandwerk deutlich über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 9,82 Euro. Für 2023 hatten die IG Bau und der Bundesinnungsverband bereits einen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn von zwölf Euro beschlossen. Wegen des politischen Eingriffs der Ampelregierung müsse das bewährte tarifliche Mindestlohnsystem im Gebäudereinigerhandwerk nun überdacht werden.

10

Bundeskabinett beschließt neuen Mindestlohn

DIE BUNDESREGIERUNG HAT DIE EINFÜHRUNG DES MINDESTLOHNS VON ZWÖLF EURO PRO STUNDE AB OKTOBER VERABSCHIEDET. BEREITS IM JULI STEIGT DIE LOHNUNTERGRENZE AUF 10,45 EURO.

Ab Oktober gilt ein neuer Mindestlohn von zwölf Euro pro Stunde. Die Bundesregierung hat den Entwurf von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) dafür jetzt beschlossen. Aktuell gilt noch die Lohnuntergrenze von 9,82 Euro. Schon im Juli steigt sie zunächst auf 10,45 Euro. Gleichzeitig sieht das Bundeskabinett vor, die Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte von 450 Euro pro Monat auf 520 Euro zu erhöhen.



Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) wird von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben.

Von der Erhöhung sollen mehr als sechs Millionen Menschen profitieren, vor allem in Ostdeutschland und Frauen. »Die Anhebung kommt insbesondere den Leuten zugute, die in der Pandemie dieses Land am Laufen gehalten haben«, erklärt Heil. Ein Mindestlohn von zwölf Euro sei auch aus ökonomischer Sicht von Vorteil. »Damit stärken wir die Kaufkraft und geben einen wichtigen Impuls für die wirtschaftliche Erholung.«

Start des elektronischen Abrufs der AU erst 2023

ARBEITGEBER MÜSSEN FRÜHESTENS AB 1. JANUAR 2023 DIE KRANKSCHREIBUNGEN IHRER MITARBEITER ELEKTRONISCH ABRUFEN. DER URSPRÜNGLICH FÜR DEN 1. JULI GEPLANTE START DER E-AU WIRD VERSCHOBEN.



Foto: © Stock / schulze

Bis zum verpflichtenden Start der eAU gilt der »gelbe Schein« auf Papier als Nachweis für die Arbeitsunfähigkeit.

Text: Kirsten Freund

Seit dem 1. Januar läuft die Pilotphase für den elektronischen Abruf von Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Arbeitgeber. Ab dem 1. Juli 2022 sollte der Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) verpflichtend werden. Mehrere Arbeitgeberverbände, darunter der ZDH gemeinsam mit der BDA und dem Unternehmerverband Handwerk NRW (UVH), hatten sich für einen späteren Start eingesetzt.

CORONA-BEDINGTE VERZÖGERUNG

Am 18. Februar hat der Deutsche Bundestag in zweiter und dritter Lesung die Verlängerung der Pilotphase und damit den Start frühestens am 1. Januar 2023 beschlossen. Die Einführung habe sich »Corona-bedingt verzögert«, heißt es im Gesetzentwurf »zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen« des Bundesministeriums.

Jedes Jahr werden rund 77 Millionen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen unter Beteiligung von über 100 Krankenkassen ausgestellt. Das fehlerfreie Funktionieren des Verfahrens sei sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten sehr wichtig – etwa für die Berechnung der Entgeltfortzahlung oder des Krankengeldes, betonten die Arbeitgeberverbände.

PROBLEME IN DER PILOTPHASE

Schon in der ersten Phase des Verfahrens, der Übertragung der eAU von den Ärzten an die Krankenkassen, kam es dann aber zu deutlichen Verzögerungen. Bis zum ursprünglich vorgesehenen Ende der Pilotphase am 1. Juli 2022 wären nicht bei allen Vertragsärzten die technischen Voraussetzungen für die Datenübertragung an die Krankenkassen gegeben.

Um sicherzustellen, dass das Abrufverfahren durch die Arbeitgeber, das auf die Meldungen durch die Ärzte an die Krankenkassen angewiesen ist, reibungslos erprobt werden kann, ohne dass technische Probleme und arbeitsrechtliche negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer entstehen, soll die Pilotphase bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

Bis zum neuen Starttermin der obligatorischen eAU gilt nun weiterhin der »gelbe Zettel« auf Papier als Nachweis der Arbeitsunfähigkeit.

**Unsere Kinder
lernen, mit dem
Kopf zu arbeiten.
Mit den Händen
arbeiten sollen
dann andere.**

Warum steht Wissen über Können,
wenn wir beides brauchen?
HIER STIMMT WAS NICHT.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

UMDENKEN AUF HANDWERK.DE

WERBEPORTAL

Handwerker können die Aufmerksamkeit der Imagekampagne nutzen und zu deren Verbreitung beitragen, indem sie selbst die Motive in ihre Werbung oder in ihre Social-Media-Aktivitäten einbinden. Im Werbeportal des Handwerks können alle jeweils aktuellen Plakate und Kampagnenmotive mit dem eigenen Firmenlogo oder der eigenen Website-Adresse individualisiert werden und dann etwa auf der Website des Betriebs, in Social-Media-Kanälen, in Newslettern oder als Schaufensterplakat eingesetzt werden. Vorab muss man sich einmal auf dem Portal registrieren. Die Nutzung der Materialien ist kostenfrei.

handwerk.de



Fachkräftemangel im Handwerk? Hier stimmt was nicht!

DIE HANDWERKSKAMPAGNE HAT ANFANG DES JAHRES ZUM UMDENKEN AUFGERUFEN UND GERFRAGT: »HANDWERK LIEGT IN DER NATUR DES MENSCHEN. WAS HINDERT SO VIELE DARAN, ES ZUM BERUF ZU MACHEN?«

Die bundesweite Imagekampagne des Handwerks stellt zu Beginn des Jahres angesichts des gravierenden Fachkräftemangels eine provokante Frage: »Handwerk liegt in der Natur des Menschen. Was hindert so viele daran, es zum Beruf zu machen?« An der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe liege es jedenfalls nicht, was fehle, seien die Bewerberinnen und Bewerber. Im Februar waren die ersten Motive des Jahres auf über 4.200 Großplakaten in Städten und für mehrere Wochen in TV-Spots zur besten Sendezeit sowie im Internet zu sehen. Die Macher der Kampagne wollen eine Gesellschaft zum Umdenken aufrufen, »die jahrzehntelang Wissen über Können gestellt hat. Die großen Herausforderungen der Zukunft, der Klimaschutz, die Digitalisierung, die Modernisierung der Infrastruktur und der Wohnungsbau können nicht warten«. Die neue Bundesregierung habe sich große Ziele gesteckt. Erreicht werden können sie aber nur mit Handwerkerinnen und Handwerkern, die die Vorhaben praktisch umsetzen. Schon heute fehlen im Handwerk 250.000 Fachkräfte – Tendenz steigend.

»ZU WENIGE MENSCHEN WOLLEN HANDWERK ZUM BERUF MACHEN«

Trotz bester Zukunftsaussichten, einer hohen Nachfrage, einer deutlich niedrigeren Arbeitslosenquote als in den meisten akademischen Berufen, besten Möglichkeiten, sich selbstständig zu machen oder einen etablierten Betrieb zu übernehmen, bleiben Jahr für Jahr rund 20.000 Ausbildungsplätze im Handwerk unbesetzt. Die aktuellen Kampagnenmotive rücken daher erstmals nicht Handwerkerinnen und Handwerker, sondern Kinder im Kita- und Grundschulalter in den Mittelpunkt des Geschehens. Im TV-Spot kneten und schnitten sie, bauten Türme aus Bauklötzen oder Häuser aus Pappe. »Mit ihren Händen etwas zu erschaffen, liegt in ihrer Natur und bereitet ihnen Freude. Doch mit zunehmendem Erwachsenwerden gerät das gesellschaftlich aus dem Blick. Vielmehr wird dann häufig als einzig anzustrebender Bildungsweg eine akademische Ausbildung propagiert. Die Folge: Viel zu wenige Menschen wollen Handwerk zum Beruf machen«, heißt es.

Das Handwerk hat nach wie vor ein Wertschätzungsproblem. Bei einer Forsa-Umfrage aus dem Herbst 2021 gaben 93 Prozent der befragten Deutschen an, dass Handwerk für sie persönlich sehr wichtig ist. Auch die guten Zukunftsperspektiven im Handwerk (82 Prozent) und die Verdienstmöglichkeiten (41 Prozent) im Handwerk werden von immer mehr Bürgern gesehen. 85 Prozent der Befragten sagen, dass Arbeitsplätze im Handwerk sicher sind.

Aber nur 36 Prozent der Befragten schätzen das Ansehen des Handwerks als hoch ein.

BEI SCHULEN, ELTERN UND POLITIKERN IST EIN UMDENKEN ERFORDERLICH

»Es muss endlich in den Köpfen ankommen, dass eine berufliche Ausbildung genauso viel wert ist wie eine akademische«, betonte Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer. »Damit die berufliche Ausbildung attraktiv bleibt, müssen die Berufe Wertschätzung erfahren. Die Menschen, die sie ausüben, müssen spüren, wie wichtig sie für die Zukunft des Landes sind.« Der Appell des Handwerkspräsidenten: »Wenn wir die Fachkräftelücke nicht schließen, vergeben wir uns, unseren Kindern und unserem Land eine große Chance.« Das Handwerk fordert ein Umdenken bei Politik, Gesellschaft, Schulen und Eltern: Die Politik müsse die berufliche Bildung gleichwertig zur akademischen Bildung anerkennen und fördern. In den Schulen müssten wieder praktische Fertigkeiten gefördert werden und im Rahmen der Berufsorientierung müssten die Karrieremöglichkeiten im dualen Bildungssystem als echte Alternative zum Studium aufgezeigt werden. Nicht zuletzt sollten Eltern ihren Kindern die Möglichkeit geben, ihre Interessen und Stärken frei zu entfalten. **KF**

handwerksblatt.de/imagekampagne

Wer soll die Häuser bauen, die Digitalisierung und den Klimawandel vorantreiben, wenn für Kinder und deren Eltern nur eine akademische Ausbildung infrage kommt? Das Handwerk trifft mit seiner Kampagne einen Nerv. Damit die berufliche Ausbildung attraktiv bleibt, brauche sie dringend mehr Wertschätzung in der Gesellschaft, heißt es.



OHNE KUPFERPREIS-NOTIERUNG IST KEINE KALKULATION MÖGLICH

Mit der kurzfristigen Aussetzung der Kupferpreis-Notierung über die Deutsche Elektrolyt-Kupfer-Notiz (DEL) zum 14. Februar 2022 fällt eine wichtige Berechnungsgrundlage für die Bepreisung von Kabeln und Leitungen weg.

Die DEL-Notiz spiegelt die Einkaufspreise für Kupfer wider und stellt damit eine wichtige Kenngröße zur Berechnung des tagesaktuellen Preises bei der Kabel- und Leitungsproduktion dar. Aufgrund der aktuell besonders hohen Börsenpreise ist der Kupferanteil mehr denn je wichtigster Faktor für die Preisbildung bei Kabeln und Leitungen, aber auch bei anderen Bauteilen.

Für die Elektrohandwerke habe die kurzfristige Aussetzung dieser wichtigen Kenngröße dramatische Konsequenzen, erklärt der Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH): Ohne die Notierung der DEL ist unklar, auf welcher Preisgrundlage Kabel und Leitungen, die von den Mitgliedsbetrieben in den kommenden Wochen benötigt werden, beim Elektrogroßhandel bestellt werden müssen. Die elektrohandwerklichen Betriebe können somit weder die eigenen Einkaufskosten kalkulieren, noch ist klar, auf welcher Basis sie die Preise für die Angebotsabgabe berechnen sollen. Der Wegfall der DEL-Notiz als anerkannte

Berechnungsgrundlage könne damit im schlimmsten Fall zur Folge haben, dass Arbeiten auf Baustellen ins Stocken geraten oder sogar ganz zum Erliegen kommen.

Die Probleme zur DEL-Notiz seien für sich schon schwerwiegend, so der ZVEH. Sie kämen jedoch zusätzlich zu einer Unzeit, weil die Unternehmen im Elektrohandwerk aufgrund der Materialknappheit ohnehin schon mit Lieferengpässen und unvorhersehbaren Preissteigerungen zu kämpfen haben. Gleichzeitig befürchtet der ZVEH, dass das Aussetzen der DEL-Notierung einen Vertrauensschaden nach sich ziehen könnte, da Zweifel hinsichtlich der Rechtmäßigkeit des in der Vergangenheit berechneten Kupferpreises und damit im Hinblick auf bereits gezahlte Rechnungen entstehen könnten. Um den entstandenen Vertrauensschaden einzudämmen und Planungssicherheit zu schaffen, fordert der ZVEH daher, eine transparente und verlässliche Berechnungsgrundlage zu schaffen. Erste Kabelhersteller haben schon reagiert und ersatzweise Berechnungsgrundlagen bekannt gegeben, etwa Helukabel und Lapp.

Praxistipp: Um mit den eingetretenen Unwägbarkeiten umzugehen, rät der ZVEH den Elektrohandwerksbetrieben, Rechnungen zunächst unter Vorbehalt zu bezahlen, um sich so die Möglichkeit einer späteren Nachkorrektur offen zu halten. **AKI**

Foto: © atadelle / 123RF.com

DACHZIEGEL FARBVERÄNDERUNG IST KEIN MANGEL

Ein Dachdecker sollte »schwarz glasierte« Dachziegel verwenden. Zwei Jahre später reklamierte der Kunde einen rötlichen Schimmer. Die Richter des Oberlandesgerichts Bamberg und des Bundesgerichtshofs konnten aber keinen Mangel erkennen. Hier seien nur bei geringem Abstand und sehr genauem Hinsehen rötlich-braune Schattierungen zu erkennen. Dies seien minimale optische Mängel ohne Funktionsbeeinträchtigung. Sie berechtigten den Handwerker dazu, die

Mängelbeseitigung zu verweigern, wenn sie einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde. Allein wegen minimaler Farbveränderungen ein Dach ohne funktionale Mängel komplett neu einzudecken, bedeute einen unverhältnismäßig hohen Aufwand. Der Kunde ging leer aus (Bundesgerichtshof, Nichtannahme-Beschluss vom 13. Januar 2021, Az. VII ZR 21/19; Oberlandesgericht Bamberg, Beschluss vom 28. November 2018, Az. 3 U 117/18). **AKI**

NEUE BERUFSSKRANKHEIT: BESCHÄDIGTE SCHULTER

Handwerker, die bei der Arbeit häufig die Arme heben müssen, kennen das: Schmerzen im Schultergelenk. Das kann eine Läsion der Rotatorenmanschette sein. Sie soll neu in die Berufskrankheiten-Liste aufgenommen werden, hat der Ärztliche Sachverständigenbeirat empfohlen. Die gesetzliche Unfallversicherung und Gutachter prüfen bereits jetzt auf dieser Grundlage, um gemeldete Fälle als sogenannte »Wie-Berufskrankheit« anzuerkennen. **AKI**

Feuer und Flamme für Schutzkleidung

Tragekomfort wird ein immer wichtigeres Argument beim Kauf von **Schweißerschutzkleidung**.

Sicherheit und Komfort bietet die komplett überarbeitete Schweißerschutzkleidung der DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH. Der Mietervice sorgt dabei für die langfristig gute Performance der Kleidung – durch die regelmäßige normgerechte Aufbereitung und Reparatur.

Für Schweißer ist das Ausharren im Funkenregen durchaus Teil des Arbeitsalltags. Da muss die Kleidung mitspielen. Hier bewährt sich beim textilen Mietdienstleister DBL das jüngste Make-Over der Schweißerschutzkleidung. »Basis für die aktuelle Kollektion sind nach wie vor die Normen EN 11611 und EN 11612*. Doch die Kleidung kommt deutlich moderner und komfortabler daher. Das steigert die Akzeptanz bei den Trägern.

Die richtige Passform ist ein entscheidendes Kriterium für die Akzeptanz von Schutzkleidung.



»Ein wichtiger Faktor – schließlich kann die Kleidung sie nur schützen, wenn sie auch getragen wird,« erläutert Thomas Krause, Verkaufsleiter bei DBL Böge, einem regionalen Partner des DBL Verbundes.

So gibt es für deutlich mehr Bewegungsfreiheit und Tragekomfort zum Beispiel Einsätze aus Stretchgewebe an Hosenbünden und Jackenärmeln – natürlich absolut normgerecht. Erhältlich ist die Kollektion ab sofort in den Farbkombinationen dunkelblau/grau und dunkelgrau/grau. Neben der Ausstattung und dem regelmäßigen Hol- und Bringservice direkt in den Betrieb übernehmen die regionalen Partner des DBL Verbundes zudem die fachgerechte Aufbereitung in zertifizierten Waschverfahren sowie die normgerechte Instandhaltung durch den Einsatz von Originalmaterialien. Das gewährleistet die gewünschte, dauerhafte Sicherheit.

AUFGEPASST BEI DER PFLEGE

Hier ein Ölfleck, da Farbspritzer: Verunreinigungen an der Schweißerschutzkleidung dürfen auf keinen Fall auf die leichte Schulter genommen werden. Solche Verschmutzungen können die Entzündlichkeit deutlich erhöhen. Daher ist die Kontrolle der PSA vor dem Einsatz unerlässlich.

dbl.de



Leuchtende Vorbilder

Ob im Straßenbau, Transport oder Logistik: Überall da, wo es darauf ankommt, bei der Arbeit gut sichtbar zu sein, ist **High-Visibility-Kleidung** Pflicht. Nun gibt es die weltweit erste umweltdeklarierte Warnschutz-Kollektion.

Schon 2019 hat sich der Berufskleidungshersteller Fristads das Thema Nachhaltigkeit auf seine Fahnen geschrieben. Bereits damals hat das Unternehmen mit der weltweit ersten umweltdeklarierten Bekleidungskollektion Fristads Green Neuland betreten. Alle Fristads-Green-Produkte verfügen über eine Umweltproduktdeklaration (Environmental Product Declaration, EPD), die die Gesamtauswirkungen des Kleidungsstücks auf die Umwelt aufzeigt, von der Konstruktion und Materialauswahl bis hin zu Abfall und Transport.

Dies gilt auch für die Warnschutzkollektion, die es ermöglicht, sich von Kopf bis Fuß in hoch sichtbarer Kleidung mit geringerer Umweltbelastung zu kleiden, ohne dabei Kompromisse bei Sicherheit und Qualität einzugehen.

»Es ist die bisher umfangreichste nachhaltig produzierte Kollektion im Sortiment von Fristads. Wir haben lange und hart an dieser Kollektion gearbeitet, und sie wird weltweit die erste ihrer Art sein. Das ist ein großer Meilenstein für uns,« so Lene Jul, Product Management Director bei Fristads.

Zwei Kollektionen

Fristads-Green-High-Visibility besteht aus zwei Kollektionen, GPLU und GSTP. GPLU wird im Frühjahr 2022 und GSTP im Herbst 2022 auf den Markt kommen. Die Fristads Green High Visibility Kollektionen erfüllen die wachsende Nachfrage nach Warnschutzkleidung in der Transport- und Baubranche. Sie sind auch ideal für Arbeiter im Straßenbau, in der Instandhaltung und im Service. Die Fristads GPLU-Kollektion wird aus Bio-Baumwolle und Polyester aus recycelten PET-Flaschen hergestellt. Die Fristads GSTP-Kollektion ist ideal für Arbeiter in den Bereichen Straßenbau, Bauwesen, Transport und Logistik.

Warnschutzkleidung mit Komfort

Mit nachhaltigem 4-Wege-Stretch und Rippstrick-Einsätzen an der Taille bieten diese Kleidungsstücke doppelt so viel Komfort und haben eine geringere Umweltbelastung als normale Warnschutzkleidung. Die GSTP-Kollektion umfasst drei Farbkombinationen, eine breite Größenpalette und mehrere Damenmodelle.



Foto © Fristads AB 2021

Nachhaltigkeitsvergleich

Wer wissen möchte, wie viel Wasser und CO₂ man mit dem Kauf einer grünen Kollektion gegenüber einer herkömmlichen Kollektion einsparen kann, hat ab sofort online die Gelegenheit dazu im Fristads CO₂ Rechner fristads.com/de-de/fristads-green-calculator

Work21: Haix-Wear für den Beruf

Haix ist als **Spezialist für Funktionsschuhe** bekannt, doch auch in Sachen Bekleidung hat das Unternehmen **ein vielfältiges Angebot**.

Wie wäre ein Tag auf der Baustelle ohne die passende Bekleidung? Mit der Work21-Kollektion verspricht Haix den optimalen Look für den Beruf.

Durchdachte Extras

Die Arbeitsbekleidung von Haix überzeugt durch höchste Funktionalität, maximalen Tragekomfort und hochwertige Qualität. Inklusiv durchdachter Funktionen orientierten sich die Work21-Kleidungsstücke an der Passform moderner Freizeitbekleidung.

Arbeitsjacken, Westen, kurze sowie lange Arbeitshosen und Latzhosen bilden das Sortiment der Kollektion – jeweils in den Farben Black, Navy und Brown. Mit einer Vielzahl praktischer Taschen überzeugen Jacke und Weste: Vom Handy bis zum Werkzeug findet alles seinen Platz. Stretch-Einsätze am Rücken und Cordura-Abriebschutz an beanspruchten Stellen sorgen für Bewegungsfreiheit und die nötige Robustheit.

Ebenso sind die Hosen mit Stretch-Einsätzen und Abriebschutz ausgestattet. Die kurze Arbeitshose bietet mit einem ausgeklügelten Taschenkonzept Stauraum für alles, das schnell griffbereit sein muss. Bei der langen Arbeitshose sind zusätzliche Kniepolster einsetz- und fixierbar, die Latzhose verfügt über robuste Stretch-Hosenträger mit einer weiteren Stretch-Zone im Rückenbereich.

Bewährtes Material

Das aus 65 Prozent Polyester und 35 Prozent Baumwolle bestehende Material der Kleidungsstücke gewährleistet das Waschen aller Teile bei bis zu 60 Grad, sodass Verschmutzungen einwandfrei beseitigt werden können.

Dank der sehr leichten Grammatik und extra dichten Webung der Produkte sind diese äußerst strapazierfähig und perfekt für den Einsatz auf jedmöglicher Baustelle.



Foto: © Haix®



»Die Arbeitsbekleidung von Haix überzeugt durch höchste Funktionalität, maximalen Tragekomfort und hochwertige Qualität.«

Alle verwendeten Materialien sind nach Oeko-Tex Standard 100 zertifiziert und in Europa hergestellt. Neben der Work21-Bekleidung bietet Haix die Life21-Kollektion – T-Shirts und Polo-Shirts sowie Softshell- und Fleece-Jacken für den Alltag, die man mit der Berufsbekleidung kombinieren kann. Die Kollektionen gibt es auf haix.de/funktionsbekleidung



**Und wann mieten
Sie Ihre
Berufskleidung?**

Mietberufskleidung von DBL.

Wir beschaffen, holen, bringen und pflegen Ihre Berufskleidung. Ein nachhaltiges Konzept – besonders in Kombination mit der neuen BPlus Green. In dem Polyesteranteil jedes Kollektions-teils stecken durchschnittlich 18 recycelte PET-Flaschen.



DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH
Albert-Einstein-Str. 30 | 90513 Zirndorf
info@dbl.de | www.dbl.de

Sportlicher Look bei der Arbeit

Mit der neuen Kollektion e.s.trail präsentiert engelbert strauss eine gelungene Verbindung aus Sport- und Arbeitswelt.

Das dynamische Design der e.s.trail zeigt auf den ersten Blick den hohen, sportlichen Anspruch der neuen Kollektion. Mit reduzierter Taschenausrüstung und Fokus auf Komfort und Flexibilität funktioniert die neue Workwear-Linie beim ständigen LKW-Auf-und-Ab genauso wie als Statement im Sport-Business. Die Funktions-hosen e.s.trail für Damen und Herren sind Trekking-Style mit Workwear-Equipment. Starkes Ripstop-Gewebe außen, innen angenehm soft, verstärkte Knie- und Gesäßpartien – dazu ein elastischer Materialmix: Die leichten und dennoch robusten Funktionshosen sind perfekt für alle, die viel in Bewegung sind und auf einen sportlichen Look im Job setzen.

SPECIALS FÜR DAMEN

Für Damen geht dieser sportliche Look sogar noch einen Schritt weiter. Starke, hochflexible Tights aus High-Performance-Material bieten vollkommen neue Möglichkeiten für ein bequemes und funktionales Tragegefühl. Komfortabel wie die Lieblings-sporthose aber robust für den Worker-Einsatz, verbinden die Race Tights e.s.trail das Beste aus Sport und Arbeitswelt. Der breite Komfortbund sorgt jederzeit für perfekten Sitz, ob beim Bücken, Strecken, in der Bewegung oder auch im Knien – verstärkte, abriebstarke Kniepartien sind hier ein weiteres Plus im Arbeitseinsatz.

MERINO & SEAMLESS

Zwei neue Shirt-Varianten machen das Active-Worker-Outfit komplett: Die T-Shirts Merino und seamless e.s.trail. Hochwertige Merino-Wolle, natürlich, besonders weich und fein sowie ultra-leichtes Performance-Gewebe in nahezu nahtloser Verarbeitung unterstützen in stressigen Situationen und bieten Funktion, die man direkt spürt.

Die neue e.s.trail Kollektion kommt im sportlichen Look daher.



Foto: © Mario Schmölke / engelbert strauss

Keine staatliche Entschädigung für Friseurbetrieb im Lockdown

EINE FRISEURIN MUSSTE WEGEN DER CORONA-KRISE IHREN SALON SCHLIESSEN. SIE BEKOMMT DAFÜR KEINE STAATLICHE ENTSCHÄDIGUNG, ENTSCIED DAS OBERLANDESGERICHT STUTTGART. ES FEHLE AN EINER ANSPRUCHSGRUNDLAGE.

Eine Friseurin musste ihren Salon wegen der Corona-Maßnahmen Ende März 2020 schließen. Bis zur Wiederöffnung am 4. Mai 2020 waren erhebliche Kosten angefallen. Im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes verlangte sie 1.000 Euro Vorschuss auf die Entschädigung für Miete, Aufwendungen zur sozialen Sicherung und Verdienstaufschlag vom Land Baden-Württemberg.

Das Landgericht Heilbronn hatte die Friseurin abgewiesen. Sie habe bereits 9.000 Euro Soforthilfe vom Land erhalten, sodass keine existenzielle Notlage vorliege. Eine solche Notlage hätte die Klägerin im Eilverfahren aber nachweisen müssen. Auch ansonsten habe sie keinen Anspruch auf Entschädigung. Die dagegen gerichtete Berufung der Frau scheiterte vor dem Oberlandesgericht Stuttgart nun ebenfalls. Die Richter sahen keine entsprechende Anspruchsgrundlage im Gesetz. Außerdem sei die Betriebsschließung verhältnismäßig gewesen, wie bereits das Bundesverfassungsgericht festgestellt habe.

Die Salonbetreiberin könne ihre Forderung nach Entschädigung nicht auf den § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) stützen, erklärten die Richter. Denn diese Regelung berechne nur sogenannte Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder sonstige Träger von Krankheitserregern zu einer Entschädigung. Die Salonbetreiberin sei jedoch eine Kontaktmultiplikatorin.

KEINE GESETZLICHE REGELUNGSLÜCKE

Für eine analoge Anwendung des IfSG bestünde kein Anlass, da keine gesetzliche Regelungslücke geschlossen werden müsse. Die Entschädigungsvorschriften nach dem



IfSG seien abschließend. Einen Anspruch aus dem Polizeigesetz von Baden-Württemberg habe die Unternehmerin ebenso wenig, weil das IfSG vorgehe.

Auch Entschädigungen aus den Rechtsgrundsätzen des enteignenden oder enteignungsähnlichen Eingriffs sowie des Aufopferungsgedankens scheiterten. Zwar könne mit der Betriebsschließung auch das unter dem Schutz des Artikel 14 Grundgesetz stehende Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb betroffen sein, allerdings seien auch diese Regelungen nachrangig gegenüber den abschließenden Sonderregelungen des IfSG. Daher gebe es keine Entschädigung auf Grundlage des Art. 14 GG (Oberlandesgericht Stuttgart, Urteil vom 9. Februar 2022, Az. 4 U 28/21; Revision zum Bundesgerichtshof zugelassen).

AKI

Restschadensersatz für neu gekaufte Diesel

WER EINEN NEUWAGEN MIT SCHUMMEL-SOFTWARE VON VW GEKAUFT HAT, KANN TROTZ VERJÄHRUNG GELD FORDERN, HAT DER BUNDESGERICHTSHOF ENTSCIEDEN.



2015 wurde der Skandal um die Schummel-Software bekannt. Per Update wollte VW den Schaden beheben.

Kunden, die einen neuen Diesel mit einer illegalen Abschalt-Software von VW gekauft haben, erhalten einen sogenannten Restschadensersatz – auch wenn sie zu spät geklagt haben für den ursprünglichen Anspruch. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat damit erneut die Rechte von Verbrauchern gestärkt. **Die Fälle:** Zwei Käufer hatten ihre VW-Diesel 2012 und 2013 als Neuwagen erworben. Beide PKW waren mit dem Motor EA189 und einer Abschalt-Software ausgestattet. Dass VW seine Käufer damit sittenwidrig schädigte, hatte der BGH schon 2020 entschieden und den Käufern damals Schadensersatz aus § 826 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zugesprochen, abzüglich einer Entschädigung für die gefahrenen Kilometer. In den jetzigen Fällen hatten die PKW-Besitzer an den Oberlandesgerichten Koblenz und Oldenburg aber trotzdem keinen Erfolg, weil ihre Ansprüche länger als drei Jahre her und damit verjährt waren. Der Skandal flog 2015 auf, die beiden verklagten VW aber erst 2020. Der BGH sollte jetzt noch klären, ob den beiden Kunden ein Restschadensersatz aus § 852 BGB zusteht.

Die Urteile: Die Bundesrichter sprachen den Käufern diesen Restschadensersatz zu. Die Autobesitzer müssen sich aber auch hier eine Nutzungsentschädigung anrechnen lassen. Rechtsanwaltskosten oder Finanzierungskosten erhalten sie nicht zurück. VW wiederum könne hier nicht seine Herstellungskosten abziehen, denn der Konzern habe sich bösgläubig bereichert. Der BGH wies die Fälle an das jeweilige Oberlandesgericht zur Berechnung der konkreten Nutzungsentschädigung zurück (BGH, Urteile vom 21. Februar 2022, Az. VIa ZR 8/21 und VIa ZR 57/21). Restschadensersatz lässt sich bei sittenwidrigen Handlungen bis zu zehn Jahre lang durchsetzen. Daher erwarten Juristen eine neue Klagewelle gegen VW. Für Käufer von Gebrauchtwagen sieht es allerdings schlechter aus: Am 10. Februar hatte der BGH geurteilt, dass ihnen kein Restschadensersatz zusteht, denn Volkswagen verdiene nichts am Weiterverkauf eines Gebrauchten (Az. VII ZR 365/21 u. a.). *AKI*

2G-REGEL

ARBEITGEBER DARF
UNGEIMPFTEN KÜNDIGEN

Stellt der Chef für seinen Betrieb eine 2G-Regel auf, kann er einem nicht geimpften Arbeitnehmer kündigen. Das Arbeitsgericht Berlin urteilte zugunsten des Unternehmens.

Arbeitgeber dürfen in ihrem Betrieb die 2G-Regelung (nur Geimpfte und Genesene) einführen und können Mitarbeitern, die keine Corona-Schutzimpfung haben, kündigen. Das hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden.

Der Fall: Eine Musical-Darstellerin schloss mit zwei Gesellschaften Arbeitsverträge ab. Noch vor Vertragsbeginn stellte sich heraus, dass die Frau nicht gegen Covid geimpft ist. Die Unternehmen kündigten ihr. Die Schauspielerinnen bot an, täglich Testnachweise vorzulegen. Das sei zu viel Aufwand, lehnten die Betriebe ab. Die Frau klagte gegen die Kündigungen, weil das ihrer Meinung nach eine Diskriminierung und unzulässige Maßregelung war.

Das Urteil: Die Kündigungen sind wirksam, stellte das Arbeitsgericht fest. Zum einen liege in der Kündigung keine Maßregelung. Die persönliche Haltung der Klägerin zur Corona-Schutzimpfung sei nicht Motiv für die Kündigung gewesen, sondern lediglich der Anlass. Der Arbeitgeber könne als Ausdruck seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit das 2G-Modell im Betrieb durchsetzen.

Zum anderen verstoße der Ausschluss ungeimpfter Arbeitnehmer auch nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und sei daher keine Diskrimi-

nierung. Das 2G-Modell sei nicht willkürlich gewählt. Müsse die Darstellerin täglich einen negativen Corona-Test vorlegen, wären die Betriebsabläufe stärker beeinträchtigt. Vor allem bestehe wegen der strengeren Quarantäneregeln für Ungeimpfte ein höheres Risiko für einen Arbeitsausfall. Die Frau könne nicht verlangen, dass die Arbeitgeber ein Schutzkonzept umsetzen, das einen höheren Kosten- und Personalaufwand verursache.

Neben der unternehmerischen Handlungsfreiheit sei auch die körperliche Unversehrtheit der übrigen Belegschaft zu berücksichtigen, erklärte das Arbeitsgericht Berlin (Urteil vom 3. Februar 2022, Az. 17 Ca 11178/21; nicht rechtskräftig, Berufung ist möglich). **AKI**



Foto: © Pixelot / Fotolia.com

URTEIL

AZUBI-MINDESTLOHN NICHT VOR 2020

Die Ausbildungsvergütung berechnet sich nach dem Anfangsdatum der Ausbildung. Wer im Jahr 2019 mit seiner Ausbildung gestartet ist, kann von einem Betrieb, zu dem er 2020 gewechselt ist, keine Mindestvergütung nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) verlangen. Denn der „Azubi-Mindestlohn“ ist erst seit 1. Januar 2020 in Kraft.

Der Fall: Ein Automobilkaufmann hatte im August 2019 seine Ausbildung begonnen und war im Oktober 2020 zu einem anderen Betrieb gewechselt. Er stritt mit diesem über die Höhe

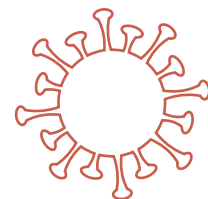
seiner Ausbildungsvergütung, weil er weniger verdiente, als § 17 Abs. 2 BBiG seit Januar 2020 vorschreibt.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht Bielefeld gab dem Betrieb recht. Der Azubi habe keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung. Der § 17 BBiG sei hier nicht anwendbar. Für die Vergütung komme es auf den Startzeitpunkt der Ausbildung als solcher an, entschied das Gericht. Ein Abstellen auf das konkrete Ausbildungsverhältnis hätte dagegen zur Folge, dass die Zählung bei einem Wechsel neu beginnen

müsse. Der Automobilkaufmann habe seine Ausbildung bereits im Jahr 2019 begonnen. Der Wechsel des Ausbildungsbetriebs ist nach Ansicht des Gerichts als eine Fortsetzung dieser Ausbildung zu werten. Ein Azubi, der 2019 gestartet sei und den Betrieb 2020 gewechselt habe, könne nicht bessergestellt werden als einer, der seine Ausbildung zum selben Zeitpunkt begonnen habe, seinem Betrieb aber treu geblieben sei (Arbeitsgericht Bielefeld, Urteil vom 15. September 2021, Az. 3 Ca 739/21). **AKI**

Betrieb muss Azubis in Quarantäne bezahlen

IST EIN AUSZUBILDENDER VON EINER CORONA-QUARANTÄNE BETROFFEN, MUSS DER ARBEITGEBER BIS ZU SECHS WOCHEN LANG DIE VERGÜTUNG FORTZAHLN. KAMMERJURISTIN ANNE-KATHRIN SELKA ERKLÄRT DIE REGELUNG.



Da Quarantänefälle natürlich auch bei Auszubildenden auftreten, stellt sich für Betriebe die Frage, ob die Ausbildungsvergütung für die gesamte Dauer der Quarantäne weiter zu zahlen ist. Dazu erklärt Anne-Kathrin Selka, Juristin bei der Handwerkskammer Cottbus: »Die maßgebliche Vorschrift zur Beantwortung dieser Frage ist § 19 Berufsbildungsgesetz (BBiG), der eine besondere Schutzvorschrift zur Sicherung der Vergütung des Auszubildenden darstellt. Im Falle einer Quarantäne kommt § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG zum Zuge, der im Ausbildungsvertrag nicht ausgeschlossen werden kann.«

Diese Vorschrift setzt – vergleichbar mit § 616 Bürgerliches Gesetzbuch für die Arbeitnehmer – voraus, dass der Auszubildende:

- aus einem in seiner Person liegenden Grund
- unverschuldet
- verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Eine behördliche Quarantäneanordnung erfüllt anerkanntermaßen diese Voraussetzungen und dies hat zur Folge, dass der Vergütungsfortzahlungsanspruch des Auszubildenden jedenfalls für die Dauer von bis zu sechs Wochen bestehen bleibt.

NUR BEI VERSCHULDEN KEIN GELD

»Die Vergütungsfortzahlung an den Auszubildenden kann vom Ausbildungsbetrieb in Quarantänefällen folglich nur dann berechtigt verweigert werden, wenn der Sechs-Wochen-Zeitraum überschritten wird – wohl nur in absoluten Ausnahmefällen relevant – oder wenn der Auszubildende die Quarantäne verschuldet herbeigeführt hat«, erklärt die Rechtsberaterin. »Für die Annahme des letzteren Falles wäre jedoch ein besonders hohes Maß an Verschulden erforderlich und dies wird für den Betrieb kaum beweisbar sein.« Eine fehlende Impfung könne wohl kein Verschulden begründen. Allenfalls bei Azubis, die der Branchen-Impfpflicht (gilt ab dem 15. März 2022) unterliegen, oder bei einer – derzeit nicht absehbaren – allgemeinen Impfpflicht könne die Sachlage eventuell anders bewertet werden.

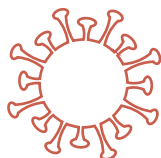
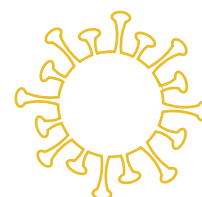




Foto: © iStock / Svetlana Krivoreva

Selka: »In der ersten Konstellation droht folglich erst nach sechs Wochen ein Verdienstausschlag beim Auszubildenden, so dass bei dessen Eintritt gegebenenfalls ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) für den Auszubildenden in Betracht kommt. In der zweiten Konstellation – also bei schuldhafter Herbeiführung der Quarantäne – hat der Auszubildende weder einen Anspruch auf Vergütung gegen den Betrieb aus § 19 BBiG noch einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.«

Das Fazit der Rechtsberaterin: »In der Regel werden Ausbildungsbetriebe daher verpflichtet sein, die Ausbildungsvergütung auch bei einer behördlich angeordneten Quarantäne für die Dauer von bis zu sechs Wochen fortzuzahlen.«

Anne Kathrin-Selka ist Volljuristin in der Rechtsabteilung der Handwerkskammer Cottbus und Geschäftsführerin der Junioren des Handwerks Cottbus – Südbrandenburg e.V..

Berichtsheft-Apps für Azubis

DER AUSBILDUNGSNACHWEIS LÄSST SICH AUCH ELEKTRONISCH FÜHREN. EINE EXPERTIN DES ZDH WÄGT DIE VOR- UND NACHTEILE DIGITALER BERICHTSHEFTE AB. EINE ÜBERSICHT VON BERICHTSHEFT-APPS GIBT ES ONLINE.





Text: **Bernd Lorenz**

Beim Ausbildungsnachweis haben Ausbildungsbetriebe und die angehenden Auszubildenden die Wahl. Sie können gemeinsam entscheiden, ob das Berichtsheft elektronisch oder handschriftlich geführt wird. »Dies muss im Ausbildungsvertrag vor dem Beginn der Ausbildung festgelegt werden«, erklärt Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp, Referatsleiterin der Abteilung Berufliche Bildung beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Ein Wechsel ist jedoch auch noch während der Ausbildungszeit möglich. »Eine entsprechende Änderung muss im Ausbildungsvertrag festgehalten werden.«

Für die Berufsbildungsexpertin des ZDH bringt ein digitales Berichtsheft vor allem Vorteile mit sich. »Es fördert die Kommunikation zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern und ihren Auszubildenden. Bei einigen Angeboten, wie beispielsweise dem Online-Berichtsheft »BLok«, werden über integrierte Kommunikationsmöglichkeiten auch die Berufsschullehrerinnen und -lehrer sowie die überbetrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder einbezogen«, zählt Kielbassa-Schnepp als ersten Pluspunkt auf.

Dass die Inhalte des digitalen Berichtshefts über die Tastatur eines PC, Laptop, Tablet oder Smartphone eingegeben werden, dürfte auch die Prüfungsabteilungen der Kammern freuen. Die Auszubildenden müssen ihnen den Ausbildungsnachweis vorlegen, um zu einer Zwischen- oder Abschlussprüfung zugelassen zu werden. Eine unleserliche Handschrift dürfte in der Vergangenheit für manches Rätselraten gesorgt haben. »Ein digitales Berichtsheft trägt zu einer besseren Lesbarkeit bei«, sagt die Berufsbildungsexpertin des ZDH. Zudem ermögliche es, digitale Fotos oder Abbildungen einzubinden.

Die kontinuierliche Pflege und Kontrolle des Berichtshefts ist für viele Auszubildende und Betriebe eher eine lästige Pflicht. Ein digitales Berichtsheft kann dabei helfen, die Ausbildung effizienter zu organisieren. »Es bietet verbesserte Kontrollmöglichkeiten und eine erleichterte Verwaltung durch den jederzeit möglichen Zugriff auf die Berichtshefte«, verdeutlicht Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp.

Eine integrierte Erinnerungsfunktion weise Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder auf offene Berichte hin. Der elektronisch geführte Ausbildungsnachweis zeige eine übersichtliche und transparente Darstellung der Entwicklung der Auszubildenden und erlaube durch eingebaute Informationen häufig einen direkten Bezug zur Ausbildungsordnung. Somit lassen sich Handlungsbedarfe leichter erkennen.

Das Fazit: »Digitale Berichtshefte leisten einen Beitrag zur Erhöhung der Ausbildungsqualität und unterstützen Betriebe und Auszubildende gleichermaßen«, ist Kirsten Kielbassa-Schnepp überzeugt. Darüber hinaus seien Angebote von Zentralfachverbänden wie etwa Berichtsheft-Apps passgenau auf die Bedarfe der jeweiligen Branche ausgerichtet.

ÜBERSICHT

Digitale Berichtshefte gibt es in verschiedenen Ausführungen. Auf die Programme kann über den Webbrowser zugegriffen werden, der auf dem PC, Laptop, Tablet oder Smartphone installiert ist oder es werden in den Stores von Apple und Google spezielle Apps für die Betriebssysteme iOS oder Android angeboten, die vor allem die Nutzung des digitalen Berichtshefts über das Smartphone ermöglichen. Im Internet finden Sie eine Übersicht digitaler Berichtshefte.

handwerksblatt.de/berichtsheft

Nachteile bringen digitale Berichtshefte nach Einschätzung von Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp keine mit sich. Die Lizenzgebühren fallen in der Regel sehr gering aus. Einige Handwerkskammern übernehmen beispielsweise die Kosten für das Online-Berichtsheft »BLok« oder zahlen einen Zuschuss. »Es wäre wünschenswert, wenn die Umstellung von einem analogen auf ein digitales Berichtsheft zum Anlass genommen würde, die zusätzlichen Potenziale eines digitalen Berichtshefts noch stärker zu nutzen.«

Die Berufsbildungsexpertin des ZDH geht davon aus, dass sich der digitale Ausbildungsnachweis in Zukunft voraussichtlich durchsetzen wird. »Elektronische Ausbildungsnachweise entsprechen dem Trend zur Digitalisierung von administrativen Abläufen in den Betrieben sowie dem Medien- und Arbeitsverhalten von Auszubildenden«, begründet Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp ihre Prognose.

Auszubildende sind verpflichtet, ein Berichtsheft zu führen. Dies ist auch digital erlaubt. Für viele Ausbildungsberufe des Handwerks gibt es inzwischen spezielle Berichtsheft-Apps.

Foto: © Dmitri Shirokov/123RF.com

Vom Helfer über den Gesellen zum Dachdecker-Meister

MARKUS BRUNNBauer IST BERUFLICH SPÄT DURCHGESTARTET. MIT 32 JAHREN HOLTE ER AM BBZ MAYEN SEINEN BERUFSABSCHLUSS NACH. KURZ DARAUF ABSOLVIERTE ER DIE MEISTERPRÜFUNG. NUN GRÜNDET ER SEIN ZWEITES UNTERNEHMEN.



Foto: © Sergio Balow / Z3R.com

Ein Berufsabschluss wie der Gesellenbrief im Dachdeckerhandwerk lässt sich über die Externenprüfung nachholen. Dies ist in allen Ausbildungsberufen des Handwerks möglich, so der ZDH. Markus Brunnbauer hat nach der Externenprüfung am BBZ Mayen sogar noch den Dachdecker-Meister draufgesetzt. Im Spätsommer 2017 hat er sich selbstständig gemacht. Inzwischen beschäftigt er sieben Mitarbeiter und gründet demnächst sein zweites Unternehmen.

Text: **Bernd Lorenz**

Sechs Worte reichen Markus Brunnbauer aus, um die frühe Phase seiner Bildungslaufbahn zusammen zu fassen: »Ich war nicht gerade ein Vorzeigeschüler.« In der achten Klasse legen die Lehrer dem Sohn einer alleinerziehenden Mutter nahe, die Schule zu verlassen. Diesem nachdrücklichen Wunsch kommt er nach. »Was solls, ich hatte meine neun Pflichtschuljahre voll.«

Den Hauptschulabschluss holt er an einer anderen Schule nach. Danach jobbt er, fängt eine Lehre zum Elektriker an, wird nach einem Jahr rausgeschmissen, jobbt weiter. Erst Mitte 20 macht es bei ihm klick. Als seine Freundin und spätere Frau ihn fragt, wie er sich sein weiteres Leben vorstellt, bleibt Markus Brunnbauer stumm. »Da habe ich gemerkt, dass ich eine berufliche Perspektive brauche.«



Ein Bekannter vermittelt ihn zu einem Dachdecker. Dort arbeitet er vier Jahre als Helfer. Als er den Arbeitgeber wechselt, lautet seine Bedingung: Ich möchte den Gesellenbrief machen. Im Januar 2015 ist es so weit. Am Bundesbildungszentrum (BBZ) des Deutschen Dachdeckerhandwerks in Mayen beginnt der 46ste Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung. Mit dabei ist Markus Brunnbauer, 31 Jahre alt.

Die Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung am BBZ Mayen sind bunt gemischt. »Wir haben sehr viele Quereinsteiger, darunter junge Bauingenieure oder Unternehmer-

töchter, die den Betrieb der Eltern übernehmen möchten, Flüchtlinge, die seit langem als Helfer tätig sind, aber auch Metzger oder Kfz-Mechaniker, die über Umwege ins Dachdeckerhandwerk gefunden haben«, erklärt Franziska Keip, die die Lehrgänge betreut und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als gute Seele zur Seite steht.

Die Mischung aus erfahrenen Praktikern und jungen Theoretikern funktioniert. »Der Student hilft den alten Hasen, die schon lange aus dem Lernen raus sind. Die gestandenen Handwerker zeigen dem Studenten, wie er mit dem Schieferhammer und dem Brenner umzugehen hat«, beschreibt Franziska Keip die Symbiose. Alle Teilnehmer verfolgen ein ambitioniertes Ziel. Im Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung lernen sie

innerhalb von vier Monaten, wofür Auszubildende drei Jahre Zeit haben. Der Unterricht beginnt um 8 Uhr. »An manchen Tagen ist erst um 18 Uhr Feierabend.«

ANS LERNEN GEWÖHNT

Zehn Stunden zu sitzen – das schlaucht. Markus Brunnbauer ist es zunächst schwergefallen. »Mit der Zeit habe ich mich ans Lernen gewöhnt. Dabei haben uns die Dozenten sehr geholfen.« Dagegen musste er sich um das Finanzielle keine Sorgen machen. Die Arbeitsagentur

fördert Ungelernte zwischen 25 und 35 Jahren, die ihren Berufsabschluss nachholen möchten, über die Initiative »Zukunftsstarter«. Unterstützung hat auch sein Arbeitgeber erhalten, der ihn für den Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung freigestellt hat. Dass die Arbeitsagenturen die Kosten übernehmen, ist keine Seltenheit. »Von den 26 Teilnehmern, die im vergangenen Jahr den Lehrgang besucht haben, sind rund 20 gefördert worden«, erklärt Franziska Keip.

NICHT ALLE HALTEN DURCH

Der viermonatige Lehrgang verlangt den Schülerinnen und Schülern viel ab. Trotz der Unterstützung durch das BBZ Mayen und der starken Gruppendynamik halten nicht alle bis April durch. »Es gibt immer wieder einen oder zwei Teilnehmer, die mittendrin abbrechen«, bedauert Franziska Keip. Wer den Kurs jedoch bis zum Ende durchhält, besteht ihn in der Regel auch.

Im Januar 2022 hat bereits der 53ste Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung begonnen. Die Planungen von Franziska Keip reichen dank der »sehr großen Nachfrage« aber schon weiter. »Vor kurzem habe ich bereits Anmeldungen für den 55sten Lehrgang rausgeschickt, der im Januar 2024 startet.«

Der Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung liegt Mike Schilling sehr am Herzen. Der Vizepräsident des Zentralverbands des Deutschen Dachdeckerhandwerks (ZVDH) betrachtet ihn als maßgebliches Standbein der Weiterbildung. Die Externenprüfung biete all denjenigen eine Chance zur Gesellenprüfung, die keine einschlägige vorangegangene Ausbildung vorweisen können. »Nicht immer verlaufen Biografien auf geraden Wegen. Aus ganz unterschiedlichen Gründen ergibt sich für manche der Wunsch nach einem Abschluss erst nach einigen Jahren der Praxis«, erklärt der Geschäftsführer der Gabur GmbH in Grünkraut. Oft seien es gerade Menschen, die aufgrund ihrer Berufserfahrung besonders stark im Dachdeckerhandwerk verwurzelt sind. »Und nicht selten folgen der Meisterbrief und die Selbstständigkeit.«

ZWEITES STANDBEIN

So ist es auch bei Markus Brunnbauer. Nachdem er im April 2015 die Externenprüfung im Dachdeckerhandwerk bestanden hat, meldet er sich rund ein Jahr später in Mayen zur Meisterschule an. Im Mai 2017 schließt er sie erfolgreich ab. Wenige Monate später gründet er in Kleinwallstadt die Brunnbauer Bedachungen. Demnächst entsteht ein zweites wirtschaftliches Standbein. »Ab Mai bieten wir einen Mietservice für mobile Krane an«, erklärt der 38-jährige Unternehmer.

EXTERNENPRÜFUNGEN

Im Jahr 2020 wurden im Handwerk insgesamt 1.350 Externenprüfungen abgelegt. Dies entspricht einem Anteil von etwa einem Prozent an allen abgelegten Gesellen- und Abschlussprüfungen, so der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Dem ZDH zufolge lassen das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) in allen Ausbildungsberufen auch das Ablegen einer Externenprüfung zu.

Die Zulassungsvoraussetzungen sind im § 45 (2) BBiG bzw. § 37 (2) HwO geregelt. Demnach kann auch zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wer mindestens die Eineinhalbfache Zeit der Ausbildungsdauer in einem Beruf tätig gewesen ist. Ein Beispiel: Die Ausbildung zum Dachdecker dauert regulär drei Jahre. Externe müssten also mindestens 4,5 Jahre in diesem Beruf gearbeitet haben.



Marco Schmidt (l.), Benedikt Pfister (M.) und Philipp Kaiser wollen im Juli bei der Europameisterschaft der Zimmerer den Titel für Deutschland verteidigen. Im Oktober tritt Philipp Kaiser bei den WorldSkills 2022 in Shanghai an.

Foto: © Alina Gumbachner

Nationalmannschaft auf Mission Titelverteidigung

BEI DEN ZIMMERERN STELLT DEUTSCHLAND DEN AMTIERENDEN EUROPAMEISTER UND WELTMEISTER. PHILIPP KAISER, BENEDIKT PFISTER UND MARCO SCHMIDT SOLLEN DIE TITEL IN KÖLN UND SHANGHAI VERTEIDIGEN.

Text: Bernd Lorenz

Der Kader für die Europameisterschaft und für die Weltmeisterschaft der Zimmerer steht fest: Philipp Kaiser, Benedikt Pfister und Marco Schmidt treten als Team bei der Timber Construction European Championship im Juli in Köln an. Philipp Kaiser fährt im Oktober zu den WorldSkills 2022 nach Shanghai (China).

Das Team der Zimmerer-Nationalmannschaft besteht aus sieben Mitgliedern. Neu ist Isabel Peters aus Fehmarn in Schleswig-Holstein. Die 19-Jährige hat ihre außerordentlichen Fertigkeiten unter Beweis gestellt und sich über den Zimmerer Contest 2021 qualifiziert, so Holzbau Deutschland – Bund Deutscher Zimmermeister im Zentralverband des Deutschen Baugewerbes. Zu den weiteren Mitgliedern gehören neben Philipp Kaiser, Benedikt

Pfister und Marco Schmidt noch Julius Bruder, Lukas Baumann und Jonas Lauhoff. Unterstützt wird das Team durch Teamleiter und Trainer. Die Teamleitung besteht aus drei Holzbauunternehmern: Roland Bernardi als Teamleiter und den beiden stellvertretenden Teamleitern Andreas Großhardt und Simon Rehm, der bei den WorldSkills 2015 die Goldmedaille gewann.

Simon Rehm betreut als Experte und Mitglied der internationalen Jury die WorldSkills. Andreas Großhardt betreut die Mannschaft als Experte und Mitglied der Jury bei den Europameisterschaften der Zimmerer. Trainer der Mannschaft sind Sascha Brück, Ausbildungsmeister im Bundesbildungszentrum für das Zimmerer- und Ausbaugewerbe in Kassel, und Michael Rieger, Ausbildungsmeister im Zimmerer Ausbildungszentrum Biberach.

Cyber-Kriminalität: Schutz vor Phishing

MITARBEITER GEZIELT SENSIBILISIEREN IST EIN GUTER SCHUTZ FÜR IHREN BETRIEB, DENN CYBER-KRIMINELLE HABEN ES HÄUFIG AUF ZUGANGSDATEN FÜR BANKEN UND ONLINE-SHOPS ABGESEHEN. DOCH WORAN ERKENNT MAN BETRUGSVERSUCHE?



Text: **Thomas Busch**

Jedes Unternehmen ist rund 700 Phishing-Versuchen pro Jahr ausgesetzt. Dies fand das Cybersecurity-Unternehmen Baracuda bei einer Studie im Sommer 2021 heraus, als drei Millionen Mailboxen von mehr als 17.000 Unternehmen untersucht wurden. Beim »Phishing« – ein Kunstwort aus den englischen Begriffen »Password« und »Fishing« – versuchen Kriminelle, sensible Daten zu »fischen«, um Konten leerräumen oder Online-Bestellungen auf fremde Rechnungen zu tätigen. Im Fokus stehen meist Kreditkarten- und Kontonummern, PINs, TANs, Passwörter oder Zugangsdaten zu Online-Shops.

Damit Handwerksbetriebe bestmöglich vor Phishing-Versuchen geschützt sind, ist es empfehlenswert, alle Mitarbeiter für die Gefahr zu sensibilisieren. Denn unvoreingenommene Nutzer können die Phishing-Mails oft gar nicht erkennen, da diese täuschend echt gefälscht sind. Ein erstes Anzeichen für Phishing sind Betreffzeilen, die Opfer unter Druck setzen – zum Beispiel »Ihre Kreditkarte ist gesperrt«, »Ihr Zugang wurde vorübergehend deaktiviert« oder »Zusammenfassung Ihrer Bestellung«. Um Daten zu prüfen, upzudaten oder vermeintliche Bestellungen zu stornieren, sollen die Empfänger dann einen Link anklicken und dort persönliche Daten, Passwörter oder

PIN-Codes eingeben. Manchmal werden auch »Sicherheitsgründe« vorgeschoben oder ein dringender »Datenabgleich«. Meist führt der angegebene Link auf die perfekte Kopie einer Bank- oder Online-Shop-Seite. Hier übermitteln die gutgläubigen Opfer dann ihre persönlichen Daten unwissentlich an die Online-Betrüger.

Eine weitere gefährliche Phishing-Variante: Der Empfänger wird gebeten, einen Mail-Anhang zu öffnen – zum Beispiel eine angebliche Rechnung oder einen Paketschein. Der Anhang aktiviert dann im Hintergrund unbemerkt eine Schadsoftware, die eigenständig sensible Daten ausliest oder Viren ins System einspielt.

DETAILS AUFMERKSAM PRÜFEN

Hinweise auf Phishing-Mails finden sich bei genauem Hinsehen manchmal in den Mail-Texten: Rechtschreib- und Grammatikfehler sollten genauso misstrauisch machen wie eine fehlende persönliche Anrede. Ob weiterführende Links wirklich zu einer Original-Adresse führen oder auf eine gefälschte Seite verweisen, lässt sich unter Outlook schnell überprüfen: Wenn der Mauszeiger im Mail-Textfeld über eine Verlinkung gefahren wird – ohne diese anzuklicken – ist die

wirkliche Zieladresse sowohl in einem eingebundenen Textkasten als auch in der unteren linken Ecke des Outlook-Fensters zu sehen.

Oft lohnt sich auch ein Blick auf die eigene Empfänger-Adresse: Da Cyberkriminelle willkürlich Mail-Adressen ausprobieren oder Adresslisten im Internet kaufen, werden die

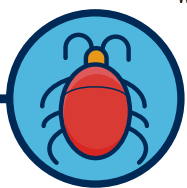
Phishing-Mails oft an Adressen versendet, mit denen man sich bei Banken oder Online-Shops gar nicht angemeldet hat. Um sicherzustellen, dass man Phishern nicht auf den Leim geht, sollte man keine Links in Mails von unbekannten Absendern anklicken, sondern im Zweifelsfall die Internetadresse lieber manuell in den Browser eingeben. War die Mail wirklich echt, wird man im eigenen Kunden-Account weitere Informationen zu angeblichen Bestellungen oder Sicherheitsprüfungen finden.

SICHERHEITSAPPS INSTALLIEREN

Um Phishing-Versuche zu unterbinden, sollten Handwerksbetriebe auf allen PCs, Smartphones und Tablets von Mitarbeitern zuverlässige Sicherheitsapps installieren. Dazu zählen neben Virensclannern auch Browser, die einen integrierten Phishing-Schutz bieten (z. B. Chrome, Microsoft Edge oder Firefox). Darüber hinaus können Handwerksbetriebe auch weitere Sicherheitsapps nutzen, um Erfolgchancen von Phishern zu minimieren, zum Beispiel Norton 360 oder Avira Prime.

IM SCHADENSFALL SOFORT HANDELN

Wer Opfer eines Phishing-Versuchs geworden ist, sollte keine Zeit verlieren: Neben der örtlichen Polizeidienststelle sollte auch umgehend die eigene Bank oder der entsprechende Online-Shop informiert werden, um das betroffene Konto sofort zu sperren. Alle Beweise – wie Mails, Screenshots oder Fotos – sind schnellstmöglich zu sichern. Außerdem empfiehlt es sich, sämtliche Passwörter und Zugangsdaten sofort zu ändern.



CHECKLISTE

MASSNAHMEN GEGEN PHISHING

Filter aktivieren: Viele Internet- und Mail-Provider bieten Spam- und/oder Phishing-Filter, die meist kostenlos aktivierbar sind. Zusätzlich sollten Sie eigene Schutzmaßnahmen nutzen, z. B. Funktionen in Mail-Programmen oder eine externe Phishing-Schutzsoftware.

Phishing-Mails nicht öffnen: Wenn Sie Phishing-Versuche bereits an der Betreffzeile erkennen, sollten Sie die Mail sofort ungeöffnet löschen (in Outlook z. B. mit einem Maus-Rechtsklick und »Löschen«).

Keine Elemente anklicken: Öffnen Sie keine Anhänge in Mails von unbekannten Absendern und klicken Sie niemals auf Links oder Bilder in Phishing-Mails. Dort können Viren, Trojaner oder gefälschte Phishing-Seiten lauern.

Niemals antworten: Reagieren Sie nie auf Phishing-Mails – auch nicht mit einem Klick auf Links wie »Abmelden« oder der schriftlichen Bitte, vom Verteiler gestrichen zu werden. Durch eine Antwort wissen Phisher, dass Ihre Mail-Adresse aktiv genutzt wird.

Zugangsdaten schützen: Banken und Online-Shops fordern Kunden niemals auf, sich online anzumelden oder vertrauliche Informationen einzugeben. Banken versenden auch keine Mails, in denen sensible Daten wie PIN-, TAN- oder Kontonummer abgefragt werden.

Internetadressen selbst eintippen: Homebanking- und Shopping-Seiten sollten Sie immer manuell aufrufen. Zur Überprüfung von Banken-Sicherheitszertifikaten: In der Statusleiste oder im Adressfeld des Browsers auf den Schlüssel oder das Sicherheitsschloss klicken.

Verdächtige Aktionen erkennen: Wenn sich der gewohnte Banking-Ablauf plötzlich ändert, brechen Sie den Vorgang sofort ab und informieren Sie Ihre Bank. Zum Beispiel bei angeblichen Sicherheitsupdates, die vertrauliche Daten bei Ihnen abfragen.

Programme aktualisieren: Halten Sie Virenschutz, Betriebssystem, Browser und Firewall immer auf dem neuesten Stand. Dies gilt für alle Geräte, wie PC, Smartphone, Tablet und Router.

Schäden sofort melden: Wenn Sie Opfer eines Phishing-Angriffs geworden sind, kontaktieren Sie sofort die entsprechende Stelle, zum Beispiel Ihre Bank.

Foto: © Stock / Gerdandmartha

AUSGEWÄHLTE LÖSUNGEN MIT PHISHING-SCHUTZ IM ÜBERBLICK

	Free Antivirus / Prime	Mailcleaner	MX Guarddog
Anbieter	Avira Operations GmbH & Co. KG	MailCleaner Fastnet SA	MX Guarddog
Funktionen	Filter für Viren, Phishing, Spyware, Malware, Cryptolocker, Trojaner, Ransomware	Filter für Viren, Phishing, Spyware, Malware, Cryptolocker, Trojaner, Ransomware	Filter-Software gegen Spam, Phishing-Attacken, Malware und Viren
Technische Voraussetzungen	Windows, Mac, Android, iOS	betriebssystemunabhängig	Support für Windows Active Directory, LDAP, OpenLDAP, IBM Domino, Zimbra, cPanel-Synchronisation
Preis	Für Privatanwender: kostenlos. Für Unternehmen: Avira Prime ab 99,95 €/Jahr (5 Geräte)	30 Tage kostenlos, danach ab 11 € pro Postfach/Jahr (Rabattstaffel)	30 Tage kostenlos, danach 0,25 \$ pro Mail-Adresse/Monat
Internet	avira.com/de	mailcleaner.net/de	mxguarddog.com/de

	SPAMfighter	SuperSpamKiller Pro	Norton 360 Standard
Anbieter	SPAMfighter ApS	Mirko Böer	Symantec
Funktionen	Spam- und Phishing-Filter für Microsoft Outlook, Outlook Express, Windows Mail, Windows (Live) Mail und Thunderbird	Filter für Spam, Phishing, Dialer, Viren/ Würmer. Für Microsoft Outlook, Outlook Express, Thunderbird und Opera Mail	Echtzeitschutz vor Phishing-Angriffen, Malware, Spyware, Ransomware, inkl. Firewall, VPN, Passwort-Manager
Technische Voraussetzungen	Windows	betriebssystemunabhängig für POP3- und IMAP-Postfächer	Windows, Mac, Android, iOS
Preis	Standard-Version für Privatanwender: kostenlos. PRO-Version für Unternehmen: 25 €/Jahr	Standard-Version: kostenlos. Pro-Version für Unternehmen: ab 26 € (Rabattstaffel)	74,99 €/Jahr (1 Gerät)
Internet	spamfighter.com/Lang_DE	superspamkiller.de	de.norton.com

Tabelle Stand: 07.03.2022. Alle Angaben ohne Gewähr.

Text: Verena Ulbrich



Handwerks Miss&Mister 2022 ist noch in vollem Gange, und das Finale im Juli rückt so langsam immer näher. Wer an der kommenden Staffel teilnehmen möchte, hat nun die Möglichkeit dazu!



Handwerks Miss&Mister '23 Start der neuen Staffel

HANDWERKERINNEN UND HANDWERKER AUFGEPASST: DIE BEWERBUNGSPHASE ZU HANDWERKS MISS&MISTER HAT BEGONNEN! DER WETTBEWERB BIETET DIE CHANCE ZU ZEIGEN, WIE VIELFÄLTIG UND ZUKUNFTSFÄHIG DAS HANDWERK IST.

BEWERBUNG UND VOTING 2023

Seit dem 7. März läuft die Bewerbungsphase zu Miss und Mister Handwerk 2023. Parallel dazu hat ebenso das Online-Voting begonnen. Dem vorgezogenen Start entsprechend endet die Bewerbungs- und Votingphase nicht wie gewohnt im August, sondern am 8. Mai 2022. Im Anschluss wird sich die Jury – dazu gehören als Sponsoren die Signal Iduna Gruppe und die IKK classic sowie der Partner Haix – zusammensetzen und bestimmen, welche sechs Handwerkerinnen und sechs Handwerker mit den meisten Votes aus der Online-Abstimmung eine Runde weiter und hinterher in den Kalender kommen.

HANDWERKSKALENDER 2023

Visagisten, Fotografen, Videoproduzenten – all das bietet das professionelle Kalendershooting, bei dem sich alles um die Kandidaten und das Handwerk dreht. Um dem Ganzen die Krone aufzusetzen, ist das Shooting für den Handwerkskalender 2023 als große Foto-Tour im Sommer dieses Jahres geplant! Danach folgt ein weiteres Online-Voting, der Jury-Entscheidung und letztlich das Finale im Rahmen der Internationalen Handwerksmesse in München.

Das Finale von Handwerks Miss&Mister 2022 wurde coronabedingt in den Juli verschoben. Die finale Votingphase zum diesjährigen Wettbewerb wird im Mai starten.



Gruppenbild mit überzeugenden Botschaftern für das Handwerk: Die Kandidatinnen und Kandidaten der Wahl von Miss & Mister Handwerk 2021

ÜBER HANDWERKS MISS&MISTER

Seitdem der Wettbewerb im Jahr 2009 vom Deutschen Handwerksblatt ins Leben gerufen wurde, werden jährlich Miss und Mister Handwerk gewählt. Bewerben kann sich jeder, der einen Handwerksberuf ausübt und präsentieren möchte, wie das Handwerk Tradition, Modernität und Innovation miteinander vereint. Weitere Infos zum Wettbewerb gibt es auf missmisterhandwerk.de

Graphik: © iStock / jugono



»INSELN« – MUSIKFESTSPIELE POTSDAM SANSSOUCI

Seit die Menschheit die Meere befährt, beschäftigen Inseln ihre Fantasie: Vom 10. bis 26. Juni erzählen die Musikfestspiele Potsdam Sanssouci von paradiesischen Eilanden, mythischen und literarischen Sehnsuchtszielen, aber auch von malerischen Rückzugsorten und der Isolation. Ausgehend von der Potsdamer Stadtinsel führen sie ihre Besucher vom Mittelmeer über die Karibik bis in die Südsee. Zwei Wochen lang bringen Konzerte und Führungen die Gärten und Schlösser von Potsdam-Sanssouci zum Klingen. Darunter ein großes Open-Air am Alten Markt, ein Paddelkonzert, oder ein Konzert mit Bootsshuttle. Zahlreiche Stars werden 2022 zudem bei den Musikfestspielen die Segel zu neuen Ufern der Alten Musik aufbrechen.

Karten: T 0331/28 888 28 musikfestspiele-potsdam.de

BRILLENTRENDS

VON SCHÖN BIS SCHÖN SCHRÄG

Schauen, shoppen, schaulaufen. Kaum ein anderes Accessoire könnte mehr dazu anregen als eine neue Brille. Wer aus der grauen Masse rausmöchte, kann im Frühjahr auf eine Auswahl

Brillen mit extravaganten Mustern zurückgreifen. Von marmoriert, gestreift, kariert, geblümt bis hin zu dreidimensional reicht die Palette. Bei der Farbwahl

überzeugen die Best-of-2022 mit einem ausdrucksstarken Schwarz oder kommen in leuchtend-schimmernden Farben daher. Filigrane Durchbrüche, Schmucksteine sowie Windsor-Ringe sprengen den üblichen Brillenrahmen. Das Fazit lautet: Ob eckig oder rund, ob XXL-Brille oder minimalistisches Design: der Brillentrend 2022 bietet für alle Geschmäcker den richtigen Rahmen.



lenrahmen. Das Fazit lautet: Ob eckig oder rund, ob XXL-Brille oder minimalistisches Design: der Brillentrend 2022 bietet für alle Geschmäcker den richtigen Rahmen.

handwerksblatt.de/brillentrend

ALTES HANDWERK, MODERNE TECHNIK

Dominik und Gillian Schmäke sind angehende Meister. Als Metall- und Glockengießer sowie Ziseleur arbeiten die beiden im Familienbetrieb an Projekten vieler namhafter Künstler. In der neuen Folge des Podcasts »Handwerks Macher« erzählen sie Jessica Reyes ihren Weg ins Handwerk und wie sie versuchen, Nachwuchs für ihre Gewerke zu finden. Der Beruf des Ziseleurs und des Glockengiebers gehört zu den ältesten Berufen, die es gibt. Doch was viele nicht wissen: Bei der Erstellung eines Objektes arbeiten sie Hand in Hand mit den Künstlern. Dabei setzen sie mit modernster Technik wie zum Beispiel 3-D-Druck die Ideen um. Ab sofort ist der Podcast zu hören und zu sehen.

handwerksblatt.de/podcast

SEENPLATTE

HAUSBOOTFERIEN JETZT PLANEN!



Der Tourismusverband Mecklenburgische Seenplatte hält ab sofort Tipps zu neuen kulinarischen Angeboten und Kunstausstellungen sowie zu Anlegestellen für die Hausbootsaison 2022 bereit. So können sich Besucher beispielsweise auf frisches Sauerteigbrot aus dem neuen Holzbackofen im Gasthaus Canow am gleichnamigen See in der Kleinseenplatte oder auf Kaffee und Kuchen in der neuen Brasserie des Märchengartens Grammentin am Kummerower See freuen. Darüber hinaus besteht für Kunstinteressierte auch die Möglichkeit, ab April eine Sonderausstellung des Malers und Grafikers Gerd Frick im »3-Königinnen-Palais« auf der Schlossinsel Mirow oder die Sommerausstellung »Akt und Landschaft« des Rügener Fotografen Klaus Ender (1939-2021) im Kulturquartier in Neustrelitz zu sehen.

mecklenburgische-seenplatte.de

FINANZTIPP

PAPIER WAR GESTERN

Man kann es drehen und wenden, wie man will: Schon heute kommt praktisch keine Firma bei der Betriebsführung um die Nutzung digitaler Medien herum. So akzeptieren die Finanzämter Umsatzsteuervoranmeldungen schon seit längerer Zeit nur noch in elektronischer Form.

Öffentliche Auftraggeber verlangen elektronische Rechnungen, die per E-Mail zu übermitteln sind. Und viele Lieferanten stellen Rechnungen bevorzugt in Form von PDF-Dokumenten bereit. Ähnliches gilt für die Kontoauszüge der Geschäftsbank.

Warum also nicht die komplette Buchhaltung digitalisieren und sich damit den Doppelaufwand – Papier und digitale Dokumente – sparen? Aufwand entsteht schließlich nicht nur bei der eigentlichen Bearbeitung der Vorgänge, alle gebuchten Ereignisse müssen rechtskonform abgelegt werden. Das erfordert im Falle der herkömmlichen Buchhaltung Papier, Toner, Aktenordner – und Platz im Büro. Zugänglich sind die Dokumente dann auch nur in dem Raum, in dem sie physisch aufbewahrt werden.

Die digitale Buchhaltung spart dagegen nicht nur Büromaterial und Regalplatz, sie kann auch – ob auf einem eigenen Server oder in einer Cloud – jedem Beteiligten, sei es Mitarbeitenden, dem Steuerberater, der Wirtschaftsprüferin oder dem Finanzamt leicht zugänglich gemacht werden. Das spart Wege, Absprachen und Zeit. Das gilt auch für Vorgänge in der Buchhaltung selbst, denn digitalisierte Dokumente lassen sich teils automatisiert bearbeiten.

DAS HANDY HILFT BEI DER UMSTELLUNG

Doch wie schafft man die Umstellung, wenn der Büroalltag noch ganz von Aktenordnern, Papierbelegen und gedruckter Geschäftspost geprägt ist? Auch wenn eine solche Transformation zunächst wie eine Herkulesaufgabe anmutet, ist sie mit etwas Planung für jeden Betrieb zu meistern.

Dass viele Belege – zum Beispiel Tankquittungen, Bewahrungsbelege – zunächst in Papierform vorliegen, ist keine ernsthafte Barriere für die Digitalisierung: Denn solch einen Schnipsel mit dem Smartphone abzufotografieren, ist weniger Aufwand, als ihn aufzukleben oder in eine Aktenhülle zu sortieren. Der fotografierte Beleg kann gleich



Der Umstieg auf das papierlose Büro befreit von Ballast und schont die Umwelt.

elektronisch zum passenden Vorgang sortiert und buchhalterisch korrekt behandelt werden. Es sollten aber wirklich nur die Belege digitalisiert werden, die prinzipiell nicht anders zu bekommen sind. Lieferanten sollten gebeten werden, Rechnungen immer digital zu übermitteln.

Effektiv ist es, sich alle Rechnungen, also auch die abfotografierten Quittungen und Belege, in ein dafür bestimmtes E-Mail-Postfach senden zu lassen. Der Mail-Betreff hilft beim Sortieren, und auch das Sendedatum bringt Ordnung in die Buchhaltung.

Noch effizienter wird dieses System, wenn man die digital empfangenen Belege und Rechnungen mithilfe einer OCR-Texterkennungssoftware bearbeitet. Die liest die Daten automatisiert aus und bringt sie in eine für die Buchhaltung direkt anwendbare Systematik. Sind alle Unterlagen digitalisiert, kann auch der Termin mit dem Steuerberater digital stattfinden.

DOKUMENTE AN JEDEM ORT ZU JEDER ZEIT

Schließlich stellt sich die Frage nach der digitalen Infrastruktur: Ob man mit eigener Hard- und Soft-

ware oder einer Cloudlösung günstiger fährt, lässt sich nicht pauschal beantworten. Die Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile kann schnell komplex werden, weshalb es eine gute Idee ist, hierfür kompetenten Rat zu suchen. Unterstützung bei der Entwicklung eines passenden Digitalisierungskonzepts kann man sich bei Steuerberater*innen, IT-Spezialist*innen oder bei der Handwerkskammer suchen. Dann geht es darum, die genauen Ziele festzulegen, diese im Betrieb zu kommunizieren und zu erklären – und diese Schritt für Schritt umzusetzen.

SO GELINGT DIE UMSTELLUNG

- Legen Sie gegebenenfalls mit externem Sachverstand fest, wie die einzelnen Schritte ablaufen sollen.
- Binden Sie die Mitarbeitenden im Betrieb früh ein.
- Schaffen Sie die nötige Infrastruktur an Soft- und Hardware oder eine Cloudlösung.
- Kommunizieren Sie mit Kund*innen und Lieferant*innen wegen der Umstellung.
- Nehmen Sie sich die Freiheit, das Konzept anzupassen, wenn etwas hakt.

DHB-NEWSLETTER ABONNIEREN & GEWINNCHANCE SICHERN!



- Einfach bis 31.3.2022 unter www.handwerksblatt.de/gewinnspiel zum Newsletter anmelden
- Häkchen für den kostenlosen Newsletter setzen
- und gewinnen Sie mit etwas Glück:

1x AEG 18 Volt Akku-Schlagbohrschrauber BSB18G4-202C

1 x 50 EURO Contorion-Gutschein

* Die Gewinner werden im Losverfahren unter allen Abonnenten ermittelt, die sich zwischen dem 1.02.2022 und dem 31.03.2022 zu unserem kostenlosen Newsletter vom Handwerksblatt angemeldet haben. Der Gewinn kann nicht in bar ausgezahlt oder weitergegeben werden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Die vollständigen Teilnahmebedingungen und Datenschutzbestimmungen finden Sie unter www.handwerksblatt.de/gewinnspiel

Interview: *Deutsches Handwerksblatt*

In Vorbereitung des Ersten Leipziger Holzbautages – Holz baut Zukunft sprach das Deutsche Handwerksblatt (DHB) mit Lars Christoph, Inhaber des auf ökologische Holzbauten spezialisierten Büros KOOP Architekten & Ingenieure in Weimar.

DHB: Herr Christoph, warum haben Sie sich mit Ihrem Unternehmen gerade dem Holzbau besonders gewidmet?

Christoph: Ich bin ausgebildeter Diplom-Bauingenieur und seit Anfang der 90er-Jahre im Hochbau/Architektur tätig. In dieser Zeit kam ich mit ökologischen Bau- und Dämmstoffen genauso in Berührung wie mit dem Lehmbau. Meine Begeisterung für nachhaltige und wohngesunde Baustoffe in Verbindung mit dem Ingenieurwissen führte mich relativ schnell zum Holzbau. Bereits Ende der 90er-Jahre haben wir schon die ersten Holzbauten umgesetzt, damals noch in Holztafelbauweise. Heute ist es der wirtschaftlichere rationell vorgefertigte Holzbau, meist in Kombination mit Holzmassivbauteilen oder auch die Vorfertigung ganzer Raummodule in der Abbundhalle.

DHB: Ist es schwierig, die passenden Handwerksfirmen zu finden, mit denen Sie zusammenarbeiten?

Christoph: Nein. Es gibt einige (oder ausreichend) leistungsstarke Holzbaubetriebe in der Region. Wir arbeiten eher mit kleinen Betrieben zusammen, so mit acht bis zwölf Mitarbeitern. Wir streben an, schon die frühen Leistungsphasen miteinander zu gestalten. Das ist aufgrund des Vergaberechts gar nicht so einfach. Wir setzen uns schon in der Entwurfsplanung mit den Firmen unseres Vertrauens zusammen. Dabei können wir ihnen natürlich nicht zusichern, dass sie später auch den Zuschlag bekommen. Aber die frühe Einbindung der Holzbaukompetenz der Holzbaufirmen ist uns wichtig, da jede Firma mit anderen Technologien arbeitet, andere Ansätze hat und Bauvorhaben auch wirtschaftlich anders umsetzt. So können wir unsere Ausführungsplanung daran anpassen. Aber die Pflicht zur Ausschreibung bei öffentlichen Vorhaben hebelt das natürlich nicht aus.

DHB: Arbeiten Sie regional gebunden?

Christoph: Ja, sowohl unsere Auftraggeber als auch die Firmen, mit denen wir arbeiten, kommen komplett aus der Region, also aus Thüringen und maximal aus den angrenzenden Bundesländern.

Bauen mit Holz als Passion

ZUSAMMENARBEIT MIT ZIMMEREIEN BEREITS IN DER ENTWURFSPLANUNG. WERTSCHÖPFUNG MUSS IN DER REGION STATTFINDEN. HOLZBAU HAT IN DEN LETZTEN JAHREN AN AKZEPTANZ GEWONNEN.



DHB: Wie reagieren die privaten Bauherren? Sind sie bereit, sich schon frühzeitig auf ein Bauunternehmen festzulegen?

Christoph: Da gibt es selten Konflikte. Im Gegenteil, man vertraut unserer Erfahrung und mithin unseren Empfehlungen. Das frühe Einbinden der Betriebe in die Planungen zahlt sich letztlich auch für die Bauherren aus, hinsichtlich abgestimmter Abläufe ebenso wie finanziell.

DHB: Sehen Sie da auch mögliche Ansätze für den öffentlichen Bereich?

Christoph: In diesem Bereich ist das schwieriger, weil man die Bieter in der Regel nicht kennt und man sich oft auf den vermeintlich günstigsten Bieter einlassen muss. Aber als Planer hat man schon die Kompetenz, um im Bietergespräch die richtigen Fragen zu stellen und zu sehen, inwieweit die richtigen Ansätze verfolgt werden. Mir ist bekannt, dass gerade im süddeutschen Raum das Mittel der Funktionalausschreibung aufgrund der Entwurfsplanung genutzt wird. Da gibt der Architekt nur Leitlinien vor, was ihm in der Ausführung besonders wichtig ist, beispielsweise gestalterisch oder hinsichtlich der Anschlüsse. Alles andere übernehmen die Holzbaufirmen. Aber dort ist historisch



»Das frühe Einbinden der Betriebe in die Planungen zahlt sich letztlich auch für die Bauherren aus.«

Lars Christoph, KOOP Architekten & Ingenieure

**LEIPZIGER HOLZBAUTAG –
HOLZ BAUT ZUKUNFT**

31. März 2022 | 9 bis 14 Uhr

Bildungs- und Technologiezentrum
Steinweg 3 | 04451 Borsdorf

Teilnahme ist kostenfrei. Anmeldung bis zum 29. März
unter hwk-leipzig.de/holzbautag.



Fotos: © KOOP Architekten & Ingenieure

gewachsen die Struktur der Unternehmen anders: mehr Mitarbeiter, eigene Planungsabteilungen. Für uns wäre das ein Idealzustand, so mit den Firmen zusammenzuarbeiten und Aufträge vergeben zu können.

DHB: Haben Sie dafür ein Beispiel?

Christoph: Eine Kita sollte in Containerbauweise erstellt, mit Stahlcontainern gebaut werden. Nebengebäude waren möglich. Das Unternehmen, das sich an der Ausschreibung beteiligt hat, hat uns als Planer eingebunden. Wir haben die Ausführungs- und Anpassungsplanung für einen Holzbau gemacht. Der hat sich als wirtschaftlichste Variante herausgestellt und wir haben den Zuschlag bekommen. Möglich wurde das durch die Verbindung unserer Kompetenzen.

DHB: Holzbau hat den Ruf, teurer zu sein ...

Christoph: Wir haben unlängst ein viergeschossiges Mehrfamilienhaus in Weimar gebaut und dafür eine Wirtschaftlichkeitsberechnung gemacht. Da konnte ich nachweisen, dass unter Einbeziehung des Flächengewinns der Holzbau am günstigsten war. Wir arbeiteten mit sehr schlanken Konstruktionsflächen. Nur 31 Zentimeter Außenwand im Holzbau reichten, um den

KfW-55-Standard zu erreichen und damit die Förderung für den Bauherren. Im Massivbau hätten wir mindestens 41 Zentimeter Außenwand gebraucht, um dies zu schaffen. Natürlich hängen die Kosten auch von der konkreten Bauweise ab. Holzrahmenbau ist beispielsweise günstiger als der Bau mit Brettsperrholz und leimfreie Varianten.

DHB: Wie entwickelt sich die Akzeptanz des Holzbaus?

Christoph: In meiner Wahrnehmung hat der Holzbau in den letzten zehn Jahren mit neuen Materialien und neuen Oberflächen einen Aufschwung genommen. Auch für uns Planer und die ausführenden Unternehmen eröffnet dies neue Möglichkeiten. Wir bauen heute in anderen Gebäudeklassen und mit einem höheren architektonischen Anspruch. Auch die Entwicklung der Holzbauunternehmen hängt ja an der Nachfrage nach hochwertigem Holzbau. Bei den »normalen Hausbauern« hat die Akzeptanz stark zugenommen. Dadurch, dass viel gebaut wird, gibt es auch die entsprechenden Beispiele. Wenn wir Bauherren haben, die sich noch unsicher sind, wie sie bauen wollen, kommen wir meist schnell zum Holzbau. Die Faszination Holz als Material hat allgemein in der Gesellschaft – gerade in Verbindung mit den Themen gesundes Wohnen und nachhaltiges Bauen – zugenommen.

DHB: Sind regionale Rohstoffkreisläufe zeitnah realistisch?

Christoph: Auf jeden Fall ein realistischer Ansatz und zwingend notwendig. Wenn für mich etwas im Holzbau unbefriedigend ist, dann, dass die regionale Wertschöpfung nicht stattfindet. Die Holzfertigteile kommen meist von vielen Hundert Kilometern weit her. Wir würden uns sehr wünschen, dass das Holz aus der Region verarbeitet wird. Die mitteldeutsche Region ist da noch Entwicklungsland. Hier wird das Holz gefällt, aber woanders findet die Verarbeitung, also die Wertschöpfung, zu hochwertigen Materialien statt. Diese werden dann wieder teuer eingekauft. Das ist extrem unbefriedigend. Gemeinsam mit Partnern setze ich mich dafür ein, dass das regionale Schnittholz auch hier verarbeitet wird. Wir wollen eine kleine regionale Produktionsstrecke für Brettsperrholz. Man braucht keine Riesenwerke, um Holzbauprodukte wirtschaftlich herstellen zu können. Das ist die Vision. Das Problem sind die großen Konzerne, die manchmal gar nichts mit Holzbau zu tun und die überhaupt keinen Bezug zur regionalen Wertschöpfung haben. Regionale Verbindlichkeiten, Kunden- und Vertrauensverlust sind nicht wichtig. So passiert es wie im vergangenen Jahr, dass heimisches Holz meistbietend im Ausland verkauft wird. Die Preisentwicklung hat es mit sich gebracht: Weg vom Konstruktionsvollholz hin zum Schnittholz. Ich kenne kleine Firmen, die sich Sägewerke gekauft haben, sich das Holz aus dem Wald holen und direkt verbauen. Solche unmittelbaren Wertschöpfungsketten haben sich wieder aktiviert.

DHB: Um die deutschen Klimaziele zu erreichen, könnte Holzbau einen Beitrag leisten.

Christoph: Auf jeden Fall. Mein Wunsch an die Politik wäre, den Fokus auf die regionalen Wertschöpfungsketten zu legen und durch Förderprogramme zu unterstützen. Hinsichtlich der CO₂-Bilanz sollte Bauen mit Holz besonders gefördert werden. Ansätze gibt es ja. In München beispielsweise gibt es für jede Tonne verbautes Holz eine Förderung. Das hat den Holzbau natürlich befördert. Auch mit der Neuauflage der KfW-Programme ließen sich Anreize gestalten, wenn dort die CO₂-Bilanz beziehungsweise die gesamte Energiebilanz der Baustoffe einbezogen würde.

SCHULDNERATLAS 2021 REGION LEIPZIG

Die Zahl der überschuldeten Verbraucher in der Region Leipzig ist 2021 deutlich zurückgegangen. Zum Stichtag 1. Oktober 2021 waren insgesamt 97.729 erwachsene Einwohner in der Region Leipzig überschuldet. Das sind 9.305 Fälle weniger als 2020. Die Überschuldungsquote der Region, zu der die Stadt Leipzig, der Landkreis Leipzig, der Landkreis Nordsachsen sowie ein Teil des Landkreises Mittelsachsen zählen, liegt aktuell bei 10,46 Prozent. Trotz des Rückgangs um –1,03 Prozentpunkte bleibt die Leipziger Region über dem Bundesdurchschnitt (8,86) und der Überschuldungsquote in Sachsen (8,87). Das Spektrum der Überschuldungsbelastung in der Stadt Leipzig ist seit Jahren groß. Zwar sind in diesem Jahr erstmalig die einzelnen Überschuldungsquoten unter der 20-Prozent-Marke geblieben. Dennoch steht die Schuldnerampel in rund einem Drittel des Stadtgebietes weiterhin auf »Rot«.



Im Landkreis Nordsachsen ist die Schuldnerquote auf 10,02 Prozent (2020: 11,03) gesunken. Die geringsten Überschuldungsquoten im Landkreis weisen Schildau und Mockerna auf. Torgau bleibt mit einer Überschuldungsquote von 13,84 Prozent (2020: 14,79) am Ende der Skala in Nordsachsen. Die Schuldnerquote im Landkreis Leipzig geht auf 8,86 Prozent (2020: 9,66) zurück. Die niedrigste Überschuldungsquote im Landkreis und in der gesamten Region Leipzig verzeichnet Großpösna. Auf »Grün« steht die Schuldnerampel auch in Machern, Bennewitz, Frohburg und Borsdorf. Die höchste Schuldnerquote im Landkreis Leipzig weist Böhlen mit 12,97 Prozent (2020: 14,28) auf.

Alte Brille findet neue Nase

JUNGE AUGENOPTIKERIN ENGAGIERT SICH EHRENAMTLICH FÜR WOHNUNGS-
LOSE MENSCHEN. NICHT MEHR BENÖTIGTE BRILLEN WERDEN AUCH IM HAUS
DES HANDWERKS GESAMMELT.

Text: **Andrea Wolter**

Brillen sind nicht nur Hilfsmittel, sondern auch modisches Accessoire. Kein Wunder also, dass Mann und Frau gern einmal ein neues Stück trägt. Doch was wird aus der vermeintlich alten Brille, wenn sie auch wegen der Sehkraft nicht mehr für die Ersatzbrille taugt? Man kann sie spenden, heißt eine ressourcenschonende Antwort. Es gibt einige Hilfsorganisationen, die Brillen sammeln und sie an Bedürftige – zumeist im Ausland – weitergeben. Nachhaltiger wäre eine lokale oder regionale Wiederverwertung, so der Gedanke der Augenoptikermeisterin Jana Hoffmann, Inhaberin der Brillenmodelei in Leipzig.

UNTERSTÜTZUNG IST WILLKOMMEN

Durch die Vermittlung der Handwerkskammer nahm sie Kontakt zum Verein CABL – Clearingstelle und Anonymer Behandlungsschein Leipzig e. V. auf. Der Verein koordiniert für die Stadt Leipzig die medizinischen Sprechstunden ehrenamtlich tätiger Mediziner in neun Notfalleinrichtungen für wohnungslose Menschen. Die Augenoptikerin wird nun zu bestimmten Terminen in Notunterkünften präsent sein und Sehtests anbieten. Wird eine Brille gebraucht, sucht Jana Hoffmann unter den gespendeten Brillen nach der passenden Sehkraft, reinigt und repariert sie – wenn notwendig – und passt sie dem Kunden individuell an.



Die Arbeit leistet die junge Optikerin ehrenamtlich. Die Kosten für die benötigten Materialien – gerechnet wird mit maximal 15 Euro pro Brille – werden von der Stadt Leipzig getragen. Um das Projekt erfolgreich weiterzuführen, werden Brillen benötigt. Gesammelt werden diese im Leipziger Haus des Handwerks, Dresdner Straße 11/13, und natürlich direkt in der Brillenmodelei, Gießerstraße 3. Unterstützung ist in jeder Form willkommen.

diebrillenmodelei.de

SDH
GÜNSTIGE
FIRMENWAGEN
FÜRS HANDWERK
KOSTENFREI REGISTRIEREN & NACHLÄSSE EINSEHEN
WWW.SDH.DE

ANZEIGENABTEILUNG:

☎ 02 11/3 90 98-61
(Katharina Heinen)

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

Dieser Ausgabe liegen Beilagen der
Firma Wortmann AG bei – wir bitten um freundliche Beachtung.

Transparenzregister: Meldepflicht für fast alle Unternehmen!

DIE MEISTEN UNTERNEHMEN SIND SEIT DEM 1. AUGUST 2021 DAZU VERPFLICHTET, SICH AKTIV IN DAS TRANSPARENZREGISTER EINZUTRAGEN. ALLERDINGS GIBT ES ÜBERGANGSFRISTEN. UNTERNEHMERINNEN UND UNTERNEHMER SOLLTEN DIESE UNBEDINGT BEACHTEN, DA ANSONSTEN EMPFINDLICHE BUSSGELDER DROHEN.

Text: Anett Hesse

Das Geldwäschegesetz verpflichtet bereits seit 2017 in Deutschland ansässige Unternehmen, den wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister zu melden. Zum 1. August 2021 wurde mit dem Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz (TraFinG) das Transparenzregister grundlegend neu strukturiert und von einem Auffangregister in ein Vollregister umgewandelt. Bislang war ein Eintrag ins Transparenzregister nicht zwingend nötig, sofern die wirtschaftlich berechtigten Personen eines Unternehmens in einem öffentlichen Register – wie etwa Handels-, Partnerschafts-, Genossenschafts- oder Vereinsregister – eingetragen waren. Wirtschaftlich Berechtigte sind im Grundsatz alle natürlichen Personen, die unmittelbar oder mittelbar mehr als 25 Prozent der Kapitalanteile halten oder mehr als 25 Prozent der Stimmrechte kontrollieren.

FORTLAUFEND ÜBERPRÜFEN UND AKTUALISIEREN

Jetzt müssen Unternehmen ihre Daten grundsätzlich selbst im Transparenzregister hinterlegen. Das bedeutet, sie

sind verpflichtet, den wirtschaftlich Berechtigten im Unternehmen zu ermitteln und die Eintragung elektronisch vorzunehmen. Zudem müssen die Eintragungen fortlaufend überprüft und bei Veränderungen aktualisiert werden. Zur Eintragung verpflichtet sind nach § 20 Absatz 1 GwG juristische Personen des Privatrechts, wie AG, GmbH, UG (haftungsbeschränkt) und eingetragene Personengesellschaften wie KG und OHG. Dazu kommen Stiftungen, (gemeinnützige) Vereine, Genossenschaften und Partnerschaftsgesellschaften. Einzelunternehmer, eingetragene Kaufleute (e. K.) und GbRs sind derzeit nicht betroffen.

ÜBERGANGSFRISTEN BEACHTEN

Alle Unternehmer sollten nochmals prüfen, ob sie zur Neueintragung verpflichtet sind oder ob alle notwendigen Informationen zum wirtschaftlich Berechtigten – wie etwa Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Wohnort, Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses, Staatsangehörigkeiten – im Transparenzregister bereits gepflegt sind. Zu beachten sind unbedingt die je nach Gesellschaftsform unterschiedlichen Übergangsfristen, die zwischen dem 31. März 2022 und dem 31. Dezember 2022 enden. Erfolgt die Meldung an das Transparenzregister nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar und es drohen empfindliche Bußgelder. Der administrative Mehraufwand im Unternehmen ist hoch und sollte nicht unterschätzt werden. Gegebenenfalls kann dafür auch die Unterstützung Dritter in Anspruch genommen werden. Vor allem Banken und Finanzdienstleister, aber auch Notare sind nach dem GWG verpflichtet, im Rahmen einer Geschäftsbeziehung (Kontoeröffnung, Immobilienkauf, Beurkundungen) einen Auszug aus dem Transparenzregister einzuholen und diesen zu prüfen. Treten dabei Unstimmigkeiten auf, müssen diese umgehend gemeldet werden und können zu Sanktionen führen. Informationen zur Meldepflicht gibt es auch auf der Website der Handwerkskammer.

transparenzregister.de

!
Die Autorin ist
Mitarbeiterin
bei Creditreform
Leipzig und unter
T 0341/9944-160
erreichbar.



Foto: © Creditreform

Vive la France

FRANZÖSISCHE DENKMALPFLEGE BIETET CHANCEN FÜR SÄCHSISCHE HANDWERKER. HANDWERKSKAMMERN BIETEN INFORMATIONEN UND MARKTERKUNDUNG AN.

Text: Antje Barthauer

Frankreich besitzt ein einzigartiges und von der Unesco mehrfach ausgezeichnetes Kultur- und Naturerbe. Dabei bietet der umfangreiche Bestand an Schlössern, Kathedralen und historischen Baudenkmalen unserer französischen Nachbarn ein weites Betätigungsfeld für handwerkliche Fachleute. Da derzeit noch viele Spezialisten beim Wiederaufbau der Kathedrale Notre-Dame de Paris eingebunden sind, kann dieser häufig nicht durch einheimische Anbieter abgedeckt werden. Somit bieten sich deutschen Handwerkern in der Denkmalpflege und Restaurierung interessante Gelegenheiten in Frankreich. Die Qualität handwerklicher Restaurierung aus Deutschland wird von unseren europäischen Nachbarn zudem sehr geschätzt.

EINSTIEG IN DEN FRANZÖSISCHEN MARKT

Handwerker und Handwerkerinnen, die ihre eigenen Chancen ausloten möchten, können in diesem Jahr die speziell auf Frankreich ausgerichteten Angebote nutzen, die die sächsischen Handwerkskammern für auf Denkmalpflege spezialisierte Betriebe organisieren. Dabei sollen drei

aufeinander aufbauende Angebote beim Einstieg in den französischen Markt unterstützen. Diese können jedoch auch unabhängig voneinander in Anspruch genommen werden.

Am **5. April** findet im Rahmen der Sächsischen Außenwirtschaftswoche eine Informationsveranstaltung zum Denkmalpflegeexport nach Frankreich statt. Die Teilnahme ist in Präsenz in der Handwerkskammer zu Leipzig oder virtuell über ein Teams-Meeting möglich. Informationen zum Programmablauf sind auf der Internetseite der Außenwirtschaftswoche hinterlegt. Dort kann man sich auch anmelden. Vom **15. bis 17. Juni** sind Interessenten zu einer Unternehmerreise nach Paris eingeladen. Ansprechpartnerin ist die Außenwirtschaftsberaterin der Handwerkskammer zu Leipzig. Den Abschluss der Reihe bildet am **25. November** die Internationale Kooperationsbörse – Contact »denkmal« auf der Messe »denkmal« in Leipzig. Hier können Gespräche mit französischen, aber auch weiteren internationalen Akteuren der Denkmalpflege geführt werden. Geplant ist unter anderem der Empfang einer Delegation französischer Vertreter und Spezialisten der Denkmalpflege auf der Messe.

ausenwirtschaftswoche.de



Ansprechpartnerin ist Außenwirtschaftsberaterin Antje Barthauer, T 0341/2188-304, barthauer.a@hwk-leipzig.de.

Mit mobiler CNC-Oberfräse und 3D-Drucker

DIGITALISIERUNG IM BILDUNGS- UND TECHNOLOGIEZENTRUM SORGT FÜR OPTIMALE AUSBILDUNGSBEDINGUNGEN FÜR LEHRLINGE, GESELLEN UND MEISTER. TECHNISCHE AUSSTATTUNG IN DER HOLZWERKSTATT MODERNISIERT.



Foto: © Arettfritzsche

Text: *Andrea Wolter*

Der entscheidende Vorteil dieser eher kleinen mobilen CNC-Oberfräse liegt vor allem in möglichen Einsatzbereichen.

Ziel in der Aus- und Weiterbildung im Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer zu Leipzig (BTZ) ist es, die Teilnehmer, ob Lehrling, Geselle oder Meister, fit zu machen für die Aufgaben der Zukunft. Notwendig dafür ist es, auch in der

technischen Ausstattung modern ausgerüstet zu sein. In der Holzwerkstatt wurde in den letzten Monaten in moderne Technik investiert und so stehen für die Ausbildung jetzt eine mobile CNC-Oberfräse und ein 3-D-Drucker zur Verfügung. Mit dem Professional Dual Extruder 3D Printer lassen sich prinzipiell Objekte in der Größe 30x30x30 Zentimeter drucken. Als Filament dient der Kunststoff Polylactid (PLA). Dieses Supportmaterial besteht aus

nachhaltigen und recycelbaren Inhaltsstoffen. Druckbar sind aber noch viele andere Filamente. Generell besteht ein Vorteil darin, dass eventuelle Stützkonstruktionen nicht mühevoll weggebrochen oder weggeschliffen, sondern weggespült werden können.

ANSCHAFFUNGSKOSTEN ÜBER FÖRDERPAKET DES BUNDES FINANZIERT

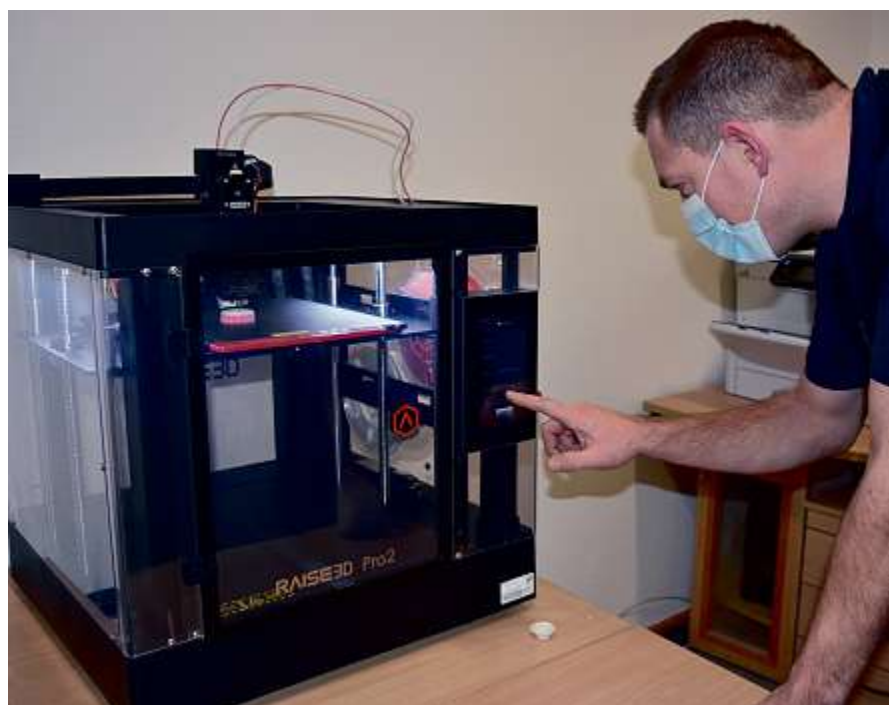
Die Anwendungsmöglichkeiten sind vielfältig. So können beispielsweise preisgünstige Ersatzteile für Scharniere oder Möbelbeschläge gedruckt werden, vielseitig ist auch die Anwendung für Schilder- und Lichtreklamehersteller. »Im BTZ haben wir unter anderem die Arbeitsweise des neuen Geräts mit dem Druck einer Rose als mögliche Bedeckung von Schrauben oder Nägeln bei sichtbaren Treppenkonstruktionen getestet. Dieser Druck hat eineinhalb Stunden gedauert. Aufwendigere Objekte können bis zu vier Stunden dauern«, erklärt Sebastian Matros, Ausbilder im BTZ für das Zimmererhandwerk. Die Anschaffungskosten des Druckers von rund 5.000 Euro wurden wie auch die mobile, handgeführte CNC-Oberfräse Shaper Origin über das Förderpaket Digitalisierung von Bildungs- und Berufsschulzentren des Bundes finanziert.

EINSATZ SPART ZEIT UND SOMIT AUCH GELD

Der entscheidende Vorteil dieser eher kleinen mobilen Maschine liegt vor allem in möglichen Einsatzbereichen. So kann sie beispielsweise bei notwendigen Fräsarbeiten an Treppenkonstruktionen direkt vor Ort zum Einsatz kommen. Die einzelnen Elemente müssen nicht abgebaut werden, das spart Zeit und somit auch Geld. Die Bedienung ist intuitiv. Die Fräse wird von Hand geführt, korrigiert aber geringe Abweichungen von der Ideallinie selbst und kann kleinere Objekte selbstständig fräsen, wenn sie an die entsprechende Stelle gestellt wird. »Interessant ist der Einsatz besonders für Betriebe, die im Innenausbau, im Messebau oder Bootsbau tätig sind. Anwendungsmöglichkeiten sind der Treppenbau, das Zinken unter anderem das Schwalbenschwanzzinken, Gravuren sowie der Schablonen- und Möbelbau. In der Lehrlingsausbildung im BTZ wird beispielsweise die Fertigung von Holzzinken und in der Meisterschule auch der Treppenbau geschult«, erläutert Zimmerermeister Thomas Kuhl, der als Ausbilder im BTZ arbeitet.

ZENTRALE SCHNITTSTELLE FÜR AUSBILDER, DOZENTEN UND TEILNEHMER

Digitalisierung hält auch in fachübergreifenden Lehrgängen Einzug. Onlinebegleitete Meisterkurse werden Standard. Seit Anfang dieses Jahrs sind fast alle laufenden Meisterkurse »onlinebegleitet«, jeder Meisterkurs ist mit Beginn auch auf der Lernplattform ILIAS angelegt. Die



Teilnehmer erhalten einen persönlichen Zugang. Nicht nur der Unterricht findet über diese Plattform statt, auch alle wichtigen Unterlagen, wie Stundenpläne, Förderanträge, Anträge zur Prüfungszulassung oder Skripte aus dem Unterricht, sind dort zu finden.

Ab April 2022 erhalten alle Meisterkurse einen begleitenden Online-ILIAS-Kurs (»Onlinebegleiteter Meisterkurs«). Unabhängig davon, ob der Unterricht in Präsenz oder online stattfindet, ist der ILIAS-Kurs die zentrale Schnittstelle, auf die Ausbilder, Dozenten und Teilnehmer gleichermaßen zugreifen und hierüber kommunizieren können. Ab September bietet die Handwerkskammer zu Leipzig einen reinen Online-Kurs für die Meisterausbildung im Teil IV an. Je nach Nachfrage wird das Angebot ausgebaut.

»Im BTZ haben wir unter anderem die Arbeitsweise des neuen Geräts mit dem Druck einer Rose als mögliche Bedeckung von Schrauben oder Nägeln bei sichtbaren Treppenkonstruktionen getestet. Dieser Druck hat eineinhalb Stunden gedauert. Aufwendigere Objekte können bis zu vier Stunden dauern«, erklärt Sebastian Matros.



BILDUNGSANGEBOTE

GEPRÜFTER BETRIEBSWIRT NACH DER HANDWERKSORDNUNG

Führungskräfte in modernen Handwerksbetrieben müssen strategisch denken, planen und handeln, um mittel- und langfristige Ziele zu erreichen. Deshalb bereitet die Aufstiegsfortbildung »Geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung« auf die Herausforderungen eines dynamischen Marktes vor. Neben theoretischem Hintergrundwissen wird den Fortbildungsteilnehmern ein enger Bezug zu den Problemstellungen des Arbeitsalltages in kleinen und mittleren Unternehmen geboten. Diese Kenntnisse können berufliche Perspektiven eröffnen, die bislang nur mit einer akademischen Ausbildung denkbar waren.

Inhalt: Unternehmensstrategie | Unternehmensführung | Personalmanagement | Innovationsmanagement

Fördermöglichkeiten: Förderung nach AFBG (Aufstiegs-BAföG) und Bildungsgutschein

Abschluss: Zeugnis der Handwerkskammer zu Leipzig (bundesweit anerkannt)

Dauer: 700 Unterrichtseinheiten

Termine: Vollzeit: 07.11.2022 bis 17.05.2023
Teilzeit: 07.03.2023 bis 18.07.2024

Gebühr: 6.115 Euro, zuzüglich Lehrmaterial und Prüfungsgebühr

Ort: Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13 | 04103 Leipzig



Wir beraten Sie gern

Anja Brumlich | T 0341/2188-231
brumlich.a@hwk-leipzig.de



ONLINE ANMELDEN!

Weitere Infos und Lehrgänge:
hwk-leipzig.de/kurse

BERATUNGSTERMINE MEISTERKURSE

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

12. April | 8–18 Uhr

Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13
04103 Leipzig

19. April | 8–18 Uhr

Bildungs- und Technologiezentrum
Steinweg 3 | 04451 Borsdorf

Dachdecker Teile I und II

Teilzeit: 14.10.2022–16.03.2024
Vollzeit: 24.10.2022–28.04.2023

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

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
Teilzeit: 19.09.2022–20.01.2024

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

Teilzeit: 09.09.2022–23.11.2024

FORTBILDUNG

Kostenrechnung – einfach erklärt
28.03. bis 25.04.2022 | 17 bis 20 Uhr

Kaufleute für Büromanagement – Prüfungsvorbereitung Teil 2
04. bis 06.04.2022 | 16 bis 19.15 Uhr

Lashes Grundausbildung
19.04.2022 | 10 bis 18 Uhr

Klassische Gesichtsbildung
27.04. bis 11.05.2022 | 8 bis 14.45 Uhr

Online-Informationsveranstaltung »Geprüfter Betriebswirt (HwO)«
29.04.2022 | 16 bis 17 Uhr

Zusatzqualifikation »Grundlagen betrieblicher Leistungsermittlung«
03.05. bis 23.06.2022 | 17 bis 21 Uhr

Fachwirt für Fertigungs- und Prozessmanagement (HWK/IMB)
06.05.2022 bis 25.03.2023
Fr. 9.30 bis 18 Uhr | Sa. 8 bis 17 Uhr

Buchführung mit Lexware
10. bis 13.05.2022 | 07.30 bis 14.30 Uhr

Crashkurs Umsatzsteuer
16.05.2022 | 16.30 bis 20 Uhr

Lashes-Volumenschulung
24.05.2022 | 10 bis 18 Uhr

Fit am Telefon – Telefontraining für Lehrlinge
25.05.2022 | 8 bis 15 Uhr

Lash & Brow Lifting
25.05.2022 | 10 bis 18 Uhr

Einnahmen-Überschuss-Rechnung im Handwerk
02.06.2022 | 07.30 bis 14.30 Uhr



Wie geht man als Arbeitgeber mit Kündigungen um?

Wenn **gute Mitarbeitende** kündigen, verlieren Unternehmen oft **eine wichtige Stütze**.

Im Gegensatz zum Onboarding fristet das sogenannte Offboarding in den meisten Unternehmen bisher ein stiefmütterliches Dasein. Zeit, das zu ändern – denn wenn das Arbeitsverhältnis professionell und harmonisch endet, profitieren beide Seiten.

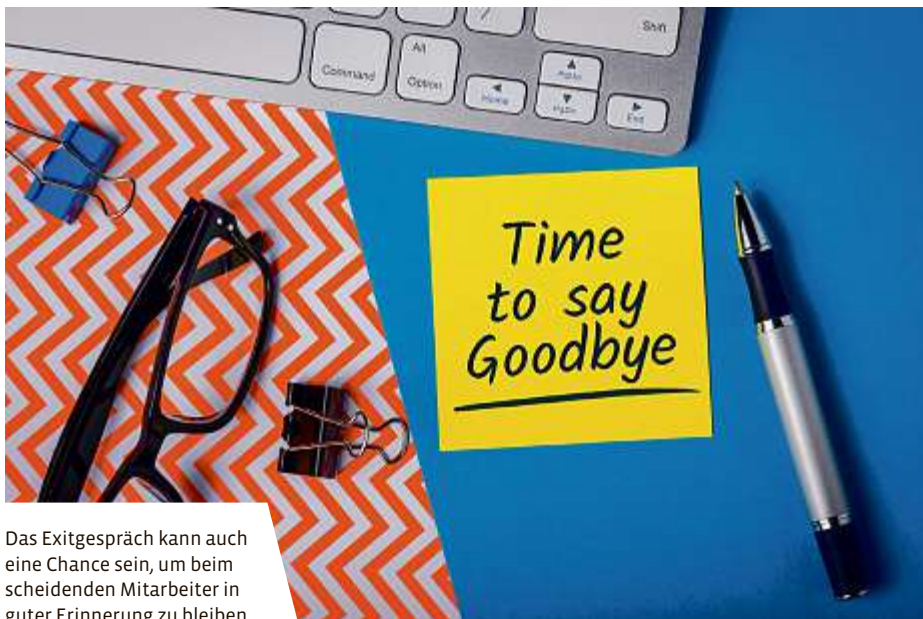
Man sieht sich immer zweimal im Leben...

... oder dreimal oder viermal. Die scheidende Mitarbeiterin von heute kann die Auftraggeberin oder Kooperationspartnerin von morgen sein. Die Führungskraft, die nach neuen Herausforderungen sucht, kehrt vielleicht in einigen Jahren wieder zurück zu ihrem alten Arbeitgeber. Mit neuen Kompetenzen, neuen Erfahrungen und Kontakten. Kündigen gehört zum Arbeitsleben dazu. Viele Karrierecoaches empfehlen sogar, sich alle drei Jahre eine neue Stelle zu suchen, um flexibel zu bleiben.

Laut einer Umfrage der Job-Plattform StepStone wechseln 30 Prozent der Fachkräfte ihre Arbeit nach zwei Jahren. Bei einem weiteren Viertel steht nach zwei bis fünf Jahren Betriebszugehörigkeit ein Neuanfang an. Damit der Abschied möglichst reibungslos klappt, Rechtsstreitigkeiten verhindert werden können und das Arbeitgeberimage profitiert, helfen strukturierte Prozesse – ähnlich wie in der Einarbeitungszeit für neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Am Arbeitgeberimage arbeiten – bis zuletzt

Als Arbeitgeber sollten Sie die Kündigung prüfen und eine Kündigungsbestätigung verschicken. Das ist zwar nicht vorgeschrieben, gehört aber zum guten Ton. Mindestens ebenso wichtig wie die Formalitäten sind die sozialen Faktoren und die Kommunikation.



Das Exitgespräch kann auch eine Chance sein, um beim scheidenden Mitarbeiter in guter Erinnerung zu bleiben.

Eine gute Führungskraft ist offen für konstruktive Kritik und dafür ist der beste Zeitpunkt, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kündigt. Denn jetzt ist der oder die Angestellte meist am ehesten bereit, offen Kritikpunkte anzusprechen. Ein letztes Mitarbeitergespräch mit dem oder der Vorgesetzten ist hier der richtige Rahmen. Darüber hinaus empfiehlt sich das sogenannte Exit-Gespräch mit einer Person aus der Personalabteilung. Bester Zeitpunkt dafür sind die letzten Arbeitstage und wenn dann der scheidende Mitarbeiter bereits sein Arbeitszeugnis in der Hand hat, muss er auch keine negativen Auswirkungen mehr befürchten.

Mitarbeitende kündigen das Arbeitsverhältnis, weil sie mit der Familie wegziehen, weil sie bei einer neuen Stelle ein höheres Gehalt bekommen, neue Aufgaben suchen oder weil sie unzufrieden sind mit den Überstunden, die sie leisten müssen. Ein wichtiger Grund ist auch Unzufriedenheit im Team.

Ein offenes Gespräch über den Kündigungsgrund hat daher mehrere Vorteile. Vielleicht gelingt es Ihnen, den scheidenden Mitarbeiter umzustimmen. Wenn sich organisatorische Probleme aus dem Weg räumen lassen, schaffen Sie es womöglich, die Person zu halten. Doch auch wenn das nicht gelingt oder das gar nicht das Ziel ist, profitiert das Unternehmen von einem sogenannten Austritts- oder Exit-Gespräch. Denn es kann dabei helfen, Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen.



Wichtige Infos für Unternehmen

Was sollten Arbeitgebende bei einem Austrittsgespräch abfragen und welche Formalitäten sind bei einem Mitarbeiteraustritt zu beachten?

Mehr im IKK Online-Magazin Gesund.Machen.:

[ikk-classic.de/mitarbeiter-kuendigen](https://www.ikk-classic.de/mitarbeiter-kuendigen)



FABIAN GRÜN FÜR WORLDSKILLS 2022 QUALIFIZIERT



Foto: © Fabianband SHK Sachsen

Im Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer zu Leipzig kämpften der amtierende Deutsche Meister im Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk, Kai Rasenberger, aus Leipzig und Fabian Grün, Viertplatzierte der Deutschen Meisterschaft, um die Teilnahme an den WorldSkills in Shanghai. Fabian Grün hat sich am Ende mit hauchdünnem Vorsprung durchgesetzt. Mit dabei in der Bewertungskommission sind Bundestrainer André Schnabel aus Leipzig, der sächsische Weltmeister 2015, Nathanael Liebergeld aus Aue, der amtierende Europa-meister 2021, Simon Dorndorf aus Hessen, und der WM-Teilnehmer 2017, Lukas Heyn aus Hartenstein.

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

ZEITUNGS-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 Bühren (v.i.S.d.P.)
Redaktion: Kirsten Freund, Lars Otten
Freie Mitarbeit: Melanie Dorda
Online-Redaktion: Bernd Lorenz,
Robert Lüdenbach, Jürgen Ulbrich
Freie Mitarbeit: Wolfgang Weitzdörfer
Redaktionsassistent: 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