



Echte Erleichterung

Das Berichtsheft wird digital. Ausbildungsbetreuer Max Oevermann sieht Vorteile, nicht nur für Azubis. **Seite 3**

Wir sind der Versicherungspartner fürs Handwerk.

Infos unter www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

WEITERE THEMEN



Drohende Nachzahlungen

Bei Kleinstbetrieben steigen die Lasten. Woran liegt das? **Seite 2**

Einfacher als gedacht

Diese Entlastung kann künstliche Intelligenz bringen. **Seite 8**

Grenzenlos unterwegs

Der Schweizer Wandergeselle Cedric machte Station in Oldenburg. **Seite 14**

INFOKANÄLE

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



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

Hier könnte Ihr Name stehen.

Abonnieren Sie das „Norddeutsche Handwerk“.

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

E-Mail:
vertrieb@schluetersche.de

Internet:
www.norddeutsches-handwerk.de

Fotos: Coloures-Pic - stock.adobe.com | Andreas Grund/Diekmann Elektrotechnik

Foto: Demy Gille



Zufrieden zu 100 Prozent

Jens Nordmann weiß, dass Erfolg kein Zufall ist. Sein wichtigster Erfolgsfaktor heißt: Zufriedenheit.

Spitzenbewertungen auf Google, zufriedene Mitarbeiter und volle Auftragsbücher. Das sind nur ein paar Eigenschaften, die die Zimmerei Nordmann auszeichnen. Mit Transparenz, Pünktlichkeit und dem absoluten Willen, Kunden glücklich zu machen, erobern die Zimmerer ihre Auftraggeber. Am Ende soll jeder Kunde zu 100 Prozent zufrieden sein. Für gute Laune im eigenen Team sorgt das Unternehmen mit guter Kommunikation und manchem Extra, das in der Firmenphilosophie verankert ist. „Keine Kompromisse... Qualität!“, steht dort als erster Punkt, direkt vor „Spaß an der Arbeit!“ Was der Betrieb sonst noch draufhat und wie er Lieferengpässe vermeidet, lesen Sie in der Betriebsreportage. (DEG)

Mehr auf Seite 16

Handys für alle: „Das wäre teuer“

Noch nutzt Bauunternehmer Christian Otterbach Stundenzettel. Was hätte die geplante Pflicht zur digitalen Zeiterfassung für ihn und seine Kollegen bedeutet? Und wie geht es jetzt weiter?

Die Pflicht zur digitalen Arbeitszeiterfassung ist erst einmal abgewendet, doch vollständig sind die jüngsten Pläne des Bundesarbeitsministeriums nicht vom Tisch. Bauunternehmer Christian Otterbach ist trotzdem erleichtert. „Wir hätten kurzfristig mindestens 20 neue Firmenhandys für unsere Mitarbeiter anschaffen müssen“, sagt der Inhaber des Bauunternehmens Flaspöler. Auf den Baustellen nutzt der Betrieb aus Bissendorf noch Stundenzettel. „Die Vorarbeiter dokumentieren die Arbeitszeiten und geben die Zettel im Büro ab, wo sie digitalisiert werden“, berichtet der gelernte Betonbauer.

Die Pläne des Bundesarbeitsministeriums
Wenn es nach dem Bundesarbeitsministerium gegangen wäre, hätte Otterbach diese Praxis zum 1. Oktober einstellen müssen. Denn laut einem Gesetzentwurf wollte das Ministerium Betriebe dazu verpflichten, den Beginn und das Ende sowie die Dauer der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter aufzuzeichnen – „jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher“. Diese verschärf-

ten Regeln hätten für alle Branchen gelten sollen, die im § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannt sind. Aus dem Handwerk sind das Baugewerbe und die Gebäudereinigung betroffen. Zudem hätten Betriebe mit Minijobbern und Leiharbeitnehmern deren Arbeitszeiten digital erfassen müssen.

Große Herausforderung für Betriebe
„Auf der Baustelle lassen sich diese Vorgaben nur mithilfe von Smartphones umsetzen“, sagt Otterbach. Weil bei ihm aktuell nur wenige Mitarbeiter mit Firmenhandys ausgestattet sind, hätte er in neue Handyverträge und neue Technik investieren müssen – und das bei Problemen in den Lieferketten.

Der stellvertretende Obermeister der Bauinnung Osnabrück weiß, dass die kurzfristige Einführung vielen Kollegen finanzielle und organisatorische Probleme bereitet hätte. „Kleine Baubetriebe haben kein großes Budget für Investitionen“, betont Otterbach.

Was die Ministerien prüfen müssen
Im Handwerk haben die Pläne des Bundesarbeitsministeriums für großen Unmut gesorgt. Doch mitt-



Kleine Baubetriebe haben kein großes Budget für Investitionen.

Christian Otterbach,
Bauunternehmer

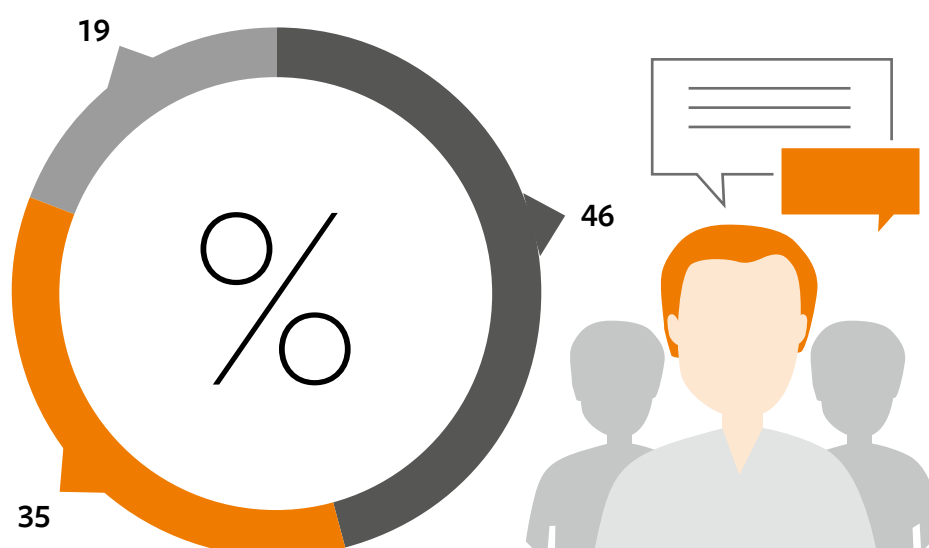
lerweile gab es ein Einlenken. „Uns ist es gelungen, die elektronische Arbeitszeitkontrolle auf allen Baustellen abzuwenden“, meldete der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes Mitte Februar über den Nachrichtendienst Twitter. Völlig vom Tisch sind die schärferen Regeln bei der Arbeitszeiterfassung aber nicht. Jetzt hat die Bundesregierung das Bundesarbeits- und das Bundesgesundheitsministerium beauftragt zu prüfen, wie durch „elektronische und manipulationssichere Arbeitszeitaufzeichnungen die Durchsetzung des Mindestlohns weiter verbessert werden kann“ – ohne übermäßige Belastungen für kleine und mittlere Betriebe. Zudem soll auch die Entwicklung einer für Arbeitgeber kostenlosen digitalen „Zeiterfassungsanwendung“ geprüft werden.

Christian Otterbach ist sich daher sicher, dass die Pflicht zur digitalen Arbeitszeiterfassung langfristig kommen wird. Auch wenn Betriebe künftig ein kostenloses Tool nutzen könnten, bleibe das Problem mit der Anschaffung von geeigneten Geräten. Von der Politik fordert der Unternehmer deshalb ausreichend Zeit für die Umsetzung: „Ein halbes Jahr wird sicher nicht reichen.“ ANNA-MAJA LEUPOLD

UMFRAGE

Empfiehl Ihr Team Sie als Arbeitgeber?

Wenn Ihr Team Sie als Arbeitgeber empfiehlt, hilft das sehr bei der Suche nach neuen Mitarbeitern. Wie gut klappt das bei unseren Lesern auf handwerk.com?



■ Ja, das klappt sehr gut. (35 %)
■ Ja, aber leider noch zu selten. (46 %)
■ Bisher nicht. (19 %)

handwerk.com

EU-Parlament bestätigt Handwerker ausnahme

Fahrzeuge zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen dürfen von EU-Mitgliedsstaaten von der Lkw-Maut ausgenommen werden.

Das EU-Parlament hat die Handwerker ausnahme (Eurovignette) für Transporter zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen beschlossen. EU-Mitgliedsstaaten dürfen nun selbst entscheiden, ob sie Fahrzeuge dieser Gewichtsklassen außerhalb des Transportgewerbes von Maut- oder Nutzungsgebühren ausnehmen.

„Das ist eine sehr gute Entscheidung für das Handwerk“, kommentiert Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), den Beschluss. Für Betriebe mit ihren kleinen und mittelschweren Transportern seien gezielte Ausnahmeregelungen möglich. In Deutschland wären ohne diese Ausnahme regional tätige Betriebe, die zu Kunden oder auf die Baustelle fahren, durch das extrem große Mautnetz finanziell stark belastet worden, betont Schwannecke.

Der ZDH begrüßt „die praxistauglichen Ausnahmen, die den Transport

eigener Materialien durch Handwerksbetriebe ausnehmen und diesen somit zusätzliche Bürokratie ersparen“.

„Die Handwerker ausnahme ist dringend erforderlich“, sagt Felix Pakleppa, Hauptgeschäftsführer des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe (ZDB). Denn das deutsche Mautnetz erstreckt sich neben den Autobahnen auch über das gesamte Bundesstraßensystem – auf insgesamt 52.000 Kilometer.

Besonders wichtig sei der Beschluss zur Eurovignette „mit Blick auf die so dringenden Leistungen des Baugewerbes für den Wohnungsbau, die energetische Sanierung und die Ertüchtigung der Verkehrsinfrastruktur“, erläutert Pakleppa.

ZDH und ZDB betonen, dass es jetzt darum gehen muss, die europäische Lösung in Deutschland in die Praxis umzusetzen und die gegebenen Möglichkeiten zu nutzen. (JA)



Steigende Nachzahlungen für kleine Betriebe

Im Corona-Jahr 2020 sanken die Nachzahlungen für Großbetriebe nach Betriebsprüfungen. Bei Kleinstbetrieben stiegen die Lasten hingegen. Woran liegt das?

Durchschnittlich 15,44 Milliarden Euro an Steuernachzahlungen bringen die Betriebsprüfungen der Finanzämter dem Staat jedes Jahr ein. So war es zumindest zwischen 2015 und 2019. Im Corona-Jahr 2020 ist dieses sogenannte Mehrergebnis jedoch stark eingebrochen – auf 11,3 Milliarden Euro.

Als Grund führt das Bundesfinanzministerium (BMF) die Corona-Krise an. Davon haben kleinere Unternehmen jedoch wenig zu spüren bekommen.

Großbetriebe zahlen weniger, alle anderen mehr

Im Corona-Jahr 2020 ist das durchschnittliche Mehrergebnis durch Betriebsprüfungen bei Großbetrieben gegenüber dem Vorjahr um 22,5 Prozent gesunken, von rund 298.000 Euro (2019) auf rund 231.000 Euro (2020).

Im gleichen Zeitraum stiegen die durchschnittlichen Steuernachzahlungen je Betrieb in allen anderen Größenklassen deutlich:

- Mittelbetriebe: +8,3 Prozent
- Kleinbetriebe: +5,3 Prozent
- Kleinstbetriebe: +20,4 Prozent

Dass das mit Corona wenig bis nichts zu tun hat, zeigt ein Vergleich der letzten fünf Jahre vor der Pandemie: Die durchschnittlichen Steuernachzahlungen der Großbetriebe sanken zwischen 2015 und 2019, während sie bei allen anderen stiegen:

- Großbetriebe: -3,1 Prozent
- Mittelbetriebe: +8,8 Prozent
- Kleinbetriebe: +8,4 Prozent
- Kleinstbetriebe: +22,6 Prozent

Zu welcher Gruppe Ihr Unternehmen zählt, hängt von Ihrem Umsatz und Ihrem zu versteuernden Gewinn ab. Handwerker gelten in der Regel als Fertigungsbetriebe und werden vom Finanzamt so eingruppiert:

- **Kleinstbetriebe** sind Unternehmen mit weniger als 44.000 Euro Gewinn oder 210.000 Euro Umsatz.



Betriebsprüfer drohen immer öfter mit Strafanzeigen wegen Steuerhinterziehung, um Schätzungen durchzusetzen.

André Strunz, Ecovis Steuerberatung

- Als **Kleinbetrieb** gelten Sie ab einem Gewinn von 44.000 Euro oder ab einem Umsatz von 210.000 Euro.
- Als **Mittelbetrieb** werden Sie ab 68.000 Euro Gewinn oder 610.000 Euro Umsatz eingestuft.
- Einen **Großbetrieb** führen Sie, wenn Ihr Gewinn über 300.000 Euro liegt oder Ihr Umsatz mehr als 5,1 Millionen Euro beträgt.

Mehrbelastungen sind keine Corona-Folge Woran liegt es, dass kleinere Unternehmen im Durchschnitt seit einigen Jahren immer höhere Steuernachzahlungen nach Betriebsprüfungen leisten müssen?

Steuerberater André Strunz von der Ecovis Steuerberatung in Hannover sieht dafür drei Gründe:

- 1 **Auftragslage:** Viele Betriebe hatten in den Jahren vor der Pandemie eine sehr gute Auftragslage und kräftige Zuwächse zu verzeichnen. Für diese Jahre stehen nun die Betriebsprüfungen an. Wenn die Prüfer fündig werden, bestehe eine

gewisse Wahrscheinlichkeit, dass die Steuernachzahlungen für solche Jahre höher ausfallen, sagt Strunz. Das gelte besonders für kleine Betriebe, da die Prüfer hier „fast immer“ etwas finden.

2 Digitale Betriebsprüfungen: Zudem bekämen kleinere Betriebe die Folgen der digitalen Betriebsprüfung immer stärker zu spüren, auf die sie nicht so gut vorbereitet sind wie Großunternehmen. Daher kommen die Prüfer Fehlern und Ungereimtheiten leichter auf die Spur. Das macht es ihnen leichter, Umsatz und Gewinn zu schätzen. Eine ähnliche Wirkung können Mängel in der Verfahrensdokumentation haben wie auch der Einsatz nicht GoBD-konformer Software.

3 Drohung mit Strafanzeige: Zudem drohen Betriebsprüfer nach Strunz' Erfahrung immer öfter mit Strafanzeigen wegen Steuerhinterziehung „als Druckmittel, um Steuerschätzungen durchzusetzen“. Bei juristisch gut beratenen Großbetrieben hätten sie damit wenig Erfolg, doch die Inhaber kleiner Unternehmen ließen sich davon zu schnell beeindrucken.

Besser vorbereitet auf die Betriebsprüfung: Was können Sie tun?

Kleine Handwerksbetriebe sollten vor allem formale Fehler in der digitalen Betriebsprüfung vermeiden:

- **GoBD-konforme Software:** In vielen kleinen Betrieben sind immer noch Office-Programme wie Word und Excel beim Schreiben von Rechnungen im Einsatz. GoBD-konform ist das nicht. Unternehmen benötigen zwingend eine Software, die Rechnungen und andere Dokumente wie E-Mails und Angebote unveränderbar speichert, wenn sie im Zusammenhang mit einem Geschäftsvorfall stehen.
- **Verfahrensdokumentation:** Fehlt die GoBD-konforme Verfahrensdokumentation, werden Betriebsprüfer nach Möglichkeit die gesamte Buchführung verwerfen. Dabei können kleine Betriebe eine Dokumentation mit relativ einfachen Mitteln selbst erstellen.

Und wenn ein Betriebsprüfer mit Strafanzeige droht? Dann sollten Sie zur Schlussbesprechung einen Fachanwalt für Strafrecht mitnehmen. Dessen Anwesenheit hole Betriebsprüfer schnell auf den Boden der Tatsachen zurück, weiß Steuerexperte André Strunz.

Finanzämter haben weniger Unternehmen kontrolliert

In 2020 ist die Zahl der Unternehmen in Deutschland gegenüber 2019 um rund 184.000 gestiegen. Das entspricht einem Zuwachs von 2,24 Prozent.

Zeitgleich hat das Finanzamt fast 30.000 Betriebe weniger kontrolliert als im Vorjahr – ein Rückgang von 15,8 Prozent. Dabei gibt es allerdings Unterschiede je nach Unternehmensgröße:

- So sank die Zahl der kontrollierten Großbetriebe um 12,1 Prozent.
- Bei den Mittelbetrieben gab es rund 15 Prozent weniger Kontrollen.
- Bei Kleinbetrieben waren es fast 19 Prozent weniger Prüfungen.
- In Kleinstbetrieben betrug der Rückgang rund 17 Prozent.

Mehr Betriebe einerseits und weniger Betriebsprüfungen andererseits – das bedeutet auch, dass der Anteil der geprüften Betriebe noch stärker gesunken ist: um 17,27 Prozent. Auch hier gibt es Unterschiede in den Größenklassen. **JÖRG WIEBKING** ■

„Vom Markt abheben“

Im Fokus bei der Signal Iduna Gruppe: Nachhaltige Angebote und motivierte Mitarbeiter.

Wie Fachkräfte gewonnen werden können, treibt nicht nur Handwerksbetriebe um. Die Signal Iduna Gruppe investiert in neue Arbeitsmodelle. Nicht nur organisatorisch, sondern auch räumlich und kulturell will sich der Versicherungskonzern neu aufstellen, wie der Vorstandsvorsitzende der Signal Iduna Gruppe, Ulrich Leitermann, betont. In die Standorte Dortmund und Hamburg würden rund 600 Millionen Euro in Gebäude und Technik fließen, um attraktive Arbeitsplätze mit flexiblen Modellen zu schaffen.

Sehr zufrieden äußert sich Leitermann zur aktuellen Geschäftsentwicklung, genaue Zahlen wolle er erst auf der Bilanzpressekonferenz bekannt geben. Ein Wachstumsplus nennt er aber doch: „In der privaten Krankenversicherung haben wir entgegen dem

Markttrend circa 1 000 Vollversicherte hinzugewonnen.“ Um 2,6 Prozent habe man in dieser Sparte bei „moderaten Anpassungen“ zugelegt.

Reduziert wird das Ergebnis durch die Folgen der Flutkatastrophe. „Aber wir haben einen guten Rückversicherer, der die Belastungen mildern wird“, erläutert der Signal Iduna Chef. Er gehe davon aus, dass das Ergebnis aufgrund der Schadensregulierungen um 30 bis 35 Millionen Euro geringer ausfallen werde.

Zu Jahresbeginn ist die Gruppe mit einer zusätzlichen, nachhaltig ausgerichteten Lebensversicherer-Tochter an den Start gegangen. Die neue Signal Iduna Lebensversicherung AG sei klimaneutral und taxonomiekonform in der Kapitalanlage ausgerichtet, so Leitermann: „Mit diesem Angebot wollen wir uns vom



Ulrich Leitermann, Chef der Signal Iduna Gruppe

Markt abheben.“ Es richte sich nach den Prinzipien der Vereinten Nationen für nachhaltige Versicherungen aus. Entsprechend klar seien die Anlagerichtlinien gefasst. „Es gibt keine atomkraft-, erdöl- oder kohlebasieren Geschäftsmodelle“, stellt der Vorstandsvorsitzende klar. Das Neugeschäft werde nahezu vollständig über die neue Signal Iduna Lebensversicherung AG gezeichnet. Bestandskunden der alten Signal Iduna Lebensversicherung a. G. erhielten weiterhin alle zugesagten Leistungen. **(FRÖ)**

Rechnung gefälscht – wer haftet?

Eine Rechnung kommt beim Kunden mit gefälschten Kontodaten an, der Handwerker hat sie richtig versendet. Wer muss für den Schaden aufkommen?

Per E-Mail versendet ein Handwerker eine Rechnung an seinen Kunden. Dort kommt sie verzögert und mit falschen Kontodaten an. Recherchen ergeben, dass die Rechnung auf dem Weg gefälscht worden ist – wie in diesem Fall eines SHK-Betriebs.

„Diese Masche kommt öfter vor“, sagt Rechtsanwalt Eyck Strohmeier, IT-Rechtsanwalt bei der Kanzlei Christoph und Kollegen in Hannover. Aktuelle Urteile zu dem Thema gebe es aber nicht.

Für Strohmeier steht jedoch fest: „Sofern der Rechnungssteller nicht aktiv nachweisbar an dem Betrug mitgewirkt hat, kann die Zahlung nicht zur Erfüllung der eigentlichen Verbindlichkeiten führen.“ Betrogen werde in diesem Fall der Rechnungsempfänger, welcher aufgrund des Betrugs Dritter auf eine entsprechend falsche Kontoverbindung einzahle.

Der Handwerker, der die Rechnung versendet, habe nichts mit der Veränderung der Kontodaten zu tun – wenn er nicht beim Rechnungsbetrug mitgewirkt oder dies in sonstiger Weise verschuldet hat. Deshalb behalte er auch seinen Zahlungsanspruch. Das bedeu-

tet: „Der Kunde hat seinen Vertrag mit dem Handwerker auch dann nicht erfüllt, wenn er das Geld auf ein falsches Konto überweist“, sagt der IT-Rechtler.

Die Rechtsgrundlage für den Zahlungsanspruch des Handwerkers sei nach wie vor dessen mit dem Kunden abgeschlossener Werkvertrag, weil die Forderung nicht durch Zahlung des Kunden erloschen ist. **(JA)**



Unternehmer können auf Zahlungen bestehen, auch wenn Kunden gefälschte Rechnungen erhalten haben. Voraussetzung dafür: sie haben nicht an dem Betrug mitgewirkt.

Digitales Format: Lösung aller Probleme?

Auszubildende können ihr Berichtsheft digital führen. Immer mehr Apps kommen speziell für das Handwerk auf den Markt.



Schluss mit der Zettelwirtschaft: Auszubildende können für ihre Berichte eine App nutzen.

Foto: DragonImages - stock.adobe.com

Das Berichtsheft ist nicht unbedingt der beste Freund der Azubis. Nicht jeder schafft es, seine Tages- oder Wochenberichte pünktlich zu verfassen, Fachberichte sauber zu erstellen und abzuheften. Zerfledderte oder fleckige Berichtshefte, die viel zu spät eingereicht werden oder sogar verloren gehen – das kennt wohl jeder Betrieb.

Doch das Bild wandelt sich. Schon seit einigen Jahren erlaubt das Berufsbildungsgesetz das Führen eines digitalen Berichtshefts, wenn es im Ausbildungsvertrag so vereinbart wurde. Auch Anbieter gibt es mittlerweile einige im Handwerk. So stellen Innungsverbände wie der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks gewerkespezifische Apps zur Verfügung, andere Angebote sind berufsübergreifend angelegt.

Ziel: Azubis sollen es leichter haben

Ein Ziel der digitalen Angebote ist es, die Ausbildungsberichte attraktiver für die Auszubildenden zu machen. „Das Schreiben von Hand ist für viele Jugendliche nicht mehr zeitgemäß“, weiß Arne Bretschneider vom Bundesverband Tischler Schreiner Deutschland. „Sie sind aber regelmäßig mit dem Smartphone unterwegs – eine App spricht sie dann mehr an als ein gedrucktes Berichtsheft.“ Darum wolle der Bundesverband ab Sommer eine eigene App für diesen Zweck anbieten.

Die Vorteile lägen auf der Hand, bestätigt Markus Nacke, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Vechta, die ihre gewerkeübergreifende App „Digitales Berichtsheft“ seit dem Sommer Betrieben anbietet. „Die Azubis müssen sich nicht mehr extra an den Schreibtisch setzen, um ihre Berichte zu schreiben, sondern können es von überall machen. Fotos, Excel-Tabellen und andere Dateien lassen sich einfach hochladen, ohne Ausdrucken und Einkleben.“ Außerdem seien die Daten in der Cloud sicher, nichts könne verloren gehen.

Mehr Transparenz auch für den Betrieb

In den nutzerfreundlichen Programmen können Tages- oder Wochenberichte verfasst, Dateien hochgeladen und Fachberichte erstellt werden. Ausbilder haben einen Zugang, sodass sie schnell ein Feedback geben können: Bericht genehmigt oder abgelehnt, Kommentarfunktionen erlauben Korrekturen.

Dass die Zettelwirtschaft mit Einführung der App ein Ende habe, berge auch für die Ausbilder Vorteile, meint Nacke: „Sie bekommen leserliche Berichte, die dank der Rechtschreibprüfung auch weniger Fehler aufweisen.“ Im digitalen Berichtsheft könnten Azubis ihre Berichte auch diktieren – ein Vorteil für alle, die nicht gern oder nicht gut schreiben.

Nicht zuletzt behalte der Betrieb einen besseren Überblick über den Stand der einzelnen Berichte: „Früher musste immer das komplette Heft abgegeben werden, in der App wird der Ausbilder per Push-Nachricht informiert, dass der Azubi einen Bericht abgegeben hat, und kann sofort darauf reagieren“, sagt Nacke.

Diese Reaktion lande dann ebenfalls per Push-Nachricht auf dem Handy des Azubis. Am Ende der Ausbildung bekommen auch die Prüfer einen Zugang, sodass nichts mehr ausgedruckt oder per USB-Stick übergeben werden muss.

Und wenn die Azubis alles kopieren?

Mittlerweile setzen in der Kreishandwerkerschaft Vechta 10 von 13 Innungen die App ein. Alle Betriebe sind dabei, rund 300 Azubis im ersten Lehrjahr nutzen sie. „Wir mussten aber auch Zweifel ausräumen“, sagt Nacke. Die größte Sorge sei gewesen, dass zu viel kopiert werde, statt Berichte selbst zu schreiben. „Doch es ist so kompliziert,



Als App ist das Berichtsheft näher an der Lebenswelt der Jugendlichen.

einen kopierten Text in die App zu laden, dass es einfacher ist, ihn selbst zu schreiben.“

Bei Zeichnungen, die einfach fotografiert werden könnten, sei das anders. „Wir geben deshalb den Betrieben den Rat, Azubis Zeichnungen immer auf Papier mit dem Logo des Betriebs anfertigen zu lassen – dann kann niemand betrügen“, so Nacke.

Letztlich gehe es darum, mit der Digitalisierung die Ausbildung attraktiver zu machen, sagt Arne Bretschneider. „Wir müssen uns Gedanken machen, wie wir zukünftig junge Menschen von der Ausbildung begeistern – das digitale Berichtsheft ist ein kleiner Baustein dabei.“ KATHARINA WOLF

ICH BESCHÄFTIGE 40 MITARBEITER.

DA MUSS DIE LOHNBUCHHALTUNG

SCHNELL UND DIGITAL LAUFEN.

Der Salon H.aarSchneider setzt mit innovativen Konzepten neue Maßstäbe beim Kundenerlebnis. Dank der Unterstützung seiner Steuerberatung und den intelligenten Lösungen von DATEV sind alle Abläufe rund um die Lohnbuchhaltung und das Personalwesen schnell und digital. So entsteht Freiraum für das Wesentliche: voll und ganz für den Kunden da zu sein.



Heiko Schneider,
Inhaber Salon H.aarSchneider

GEMEINSAM-BESSER-MACHEN.DE



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

„Eine echte Arbeitserleichterung“

Zehn Innungen der Kreishandwerkerschaft Vechta sind im vergangenen Sommer mit einem digitalen Berichtsheft für Azubis gestartet. Diekmann Elektrotechnik in Damme gehört zu den Betrieben, die die App nutzen. Zehn Azubis im ersten Jahr verfassen seitdem ihre Berichte digital. Von den Erfahrungen berichtet Ausbildungsbetreuer Max Oevermann.

Wie läuft es mit dem digitalen Berichtsheft?

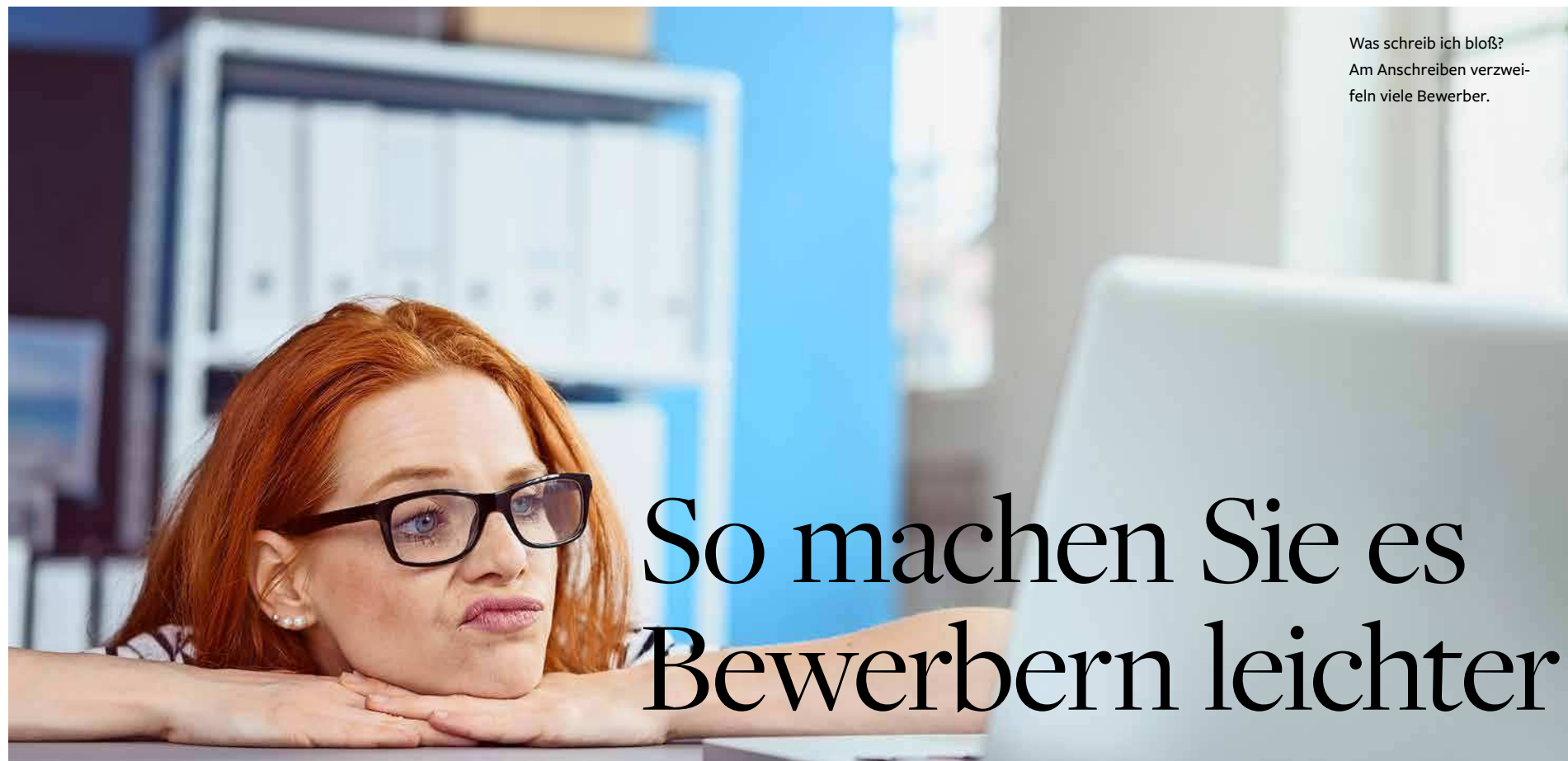
» **Oevermann:** Ich bin super zufrieden! Es ist viel einfacher zu führen und zu kontrollieren als die frühere Zettelwirtschaft – eine echte Arbeitserleichterung. Ich kann in der Jahresübersicht genau sehen, welche Berichte schon geschrieben sind und welche noch fehlen. Ich sehe auch, welche ich noch kontrollieren muss.

Die Lehrlinge sind auch flexibler. Statt sich an den Laptop zu setzen, können sie den Bericht auf dem Weg zur Baustelle am Handy schreiben oder einfach diktieren. Und es ist Schluss mit den Ausreden: Drucker kaputt, Computer kaputt ... Dass das Handy kaputt ist, glaube ich nie – da haben sie alle nach einer Woche schon ein neues.

Wie sieht es mit den anderen Jahrgängen aus?

» **Oevermann:** Es läuft jetzt im ersten Lehrjahr so viel besser als früher, dass wir überlegen, alle Azubis auf das digitale Berichtsheft umzustellen, soweit das möglich ist. Selbst wenn dann am Ende alles für den Prüfungsausschuss ausgedruckt werden muss, ist es das allemal wert. Außerdem sind die Älteren schon fast ein bisschen neidisch. (kw)

Foto: Andreas Grund /Diekmann Elektrotechnik



Was schreib ich bloß?
Am Anschreiben verzweifeln viele Bewerber.

Fotos: contrastwerkstatt - stock.adobe.com | Privat

„Es geht auch ohne Anschreiben“



Kein Handwerker schreibt gerne eine Bewerbung, sagt Gunnar Keske (Foto) vom SHK-Betrieb Weber & Reil. Deshalb verzichtet die Firma darauf.

Der SHK-Betrieb aus Edewecht hat im vergangenen Jahr sieben neue Mitarbeiter eingestellt. Wie geht das trotz leergefegtem Arbeitsmarkt? „Wir sind sehr aktiv dabei, unseren Betrieb über unsere Social-Media-Kanäle bekannt zu machen“, sagt Prokurist Gunnar Keske. Auf YouTube, Facebook und Instagram präsentiert sich der Betrieb mit seiner Arbeit und als Arbeitgeber.

Doch das ist es nicht allein: Weber & Reil macht es Fachkräften leicht, sich zu bewerben. Eine Mail, ein Anruf oder eine Nachricht per Messenger genüge ihnen, sagt der Prokurist. Auf der Website des Betriebs findet sich außerdem nach zwei Klicks ein einfaches Kontaktformular, das weder Lebenslauf noch Anschreiben verlangt und das ebenfalls mit wenigen Klicks ausgefüllt werden kann. „Wir wollen Hemmschwellen abbauen“, betont Gunnar Keske. „Und die größte ist für einen Handwerker, sich hinzusetzen und eine Bewerbung zu schreiben.“

Hat der Bewerber Kontakt aufgenommen, erhalte er möglichst kurzfristig eine Einladung, berichtet Keske. Das Vorstellungsgespräch folgt einem für den Betrieb entwickelten Fragenkatalog, um zu sehen, ob der Bewerber ins Team passt. „Ob die Gesellenprüfung mit 2 oder 4 abgeschlossen wurde, ist erstmal zweitrangig.“ (KW)

So machen Sie es Bewerbem leichter

Sie verlangen eine schriftliche Bewerbung mit Anschreiben? Das könnte dazu führen, dass sich niemand bei Ihnen bewirbt. Drei gute Gründe, auf das Anschreiben zu verzichten.

Eine schriftliche Bewerbung ist eine aufwendige Angelegenheit: Zeugnisse und Lebenslauf müssen zusammengestellt werden – und dann ist da noch das Bewerbungsanschreiben. „Auf einem Bewerbungsanschreiben zu bestehen, wirkt wie ein Bremsklotz für die Mitarbeitersuche“, sagt Tobias Welzel von Joblift, einer Plattform für Jobsuche. Sein Unternehmen hat mehr als 1.000 Teilnehmer über ihre Erwartungen an den Bewerbungsprozess befragt. Das Ergebnis ist eindeutig: Es gibt gute Gründe, warum Sie künftig auf ein Anschreiben der Bewerber verzichten sollten.

Grund 1: Bewerber haben Probleme beim Formulieren des Anschreibens

Die Joblift-Studie ergab: 37 Prozent aller Befragten fällt es schwer, ein Bewerbungsanschreiben zu erstellen. „Vor allem junge Jobsuchende haben

ihre Schwierigkeiten damit – mehr als jeder Zweite von ihnen gibt dies in unserer Studie an“, so Welzel. Berufserfahrenen Arbeitnehmern gehe es kaum anders: 43 Prozent der 30- bis 39-Jährigen finden das Anschreiben schwierig und auch bei den 40- bis 49-Jährigen liege der Anteil mit 39 Prozent noch im überdurchschnittlichen Bereich.

Die Umfrage habe zudem ergeben, dass sich die Bewerber vor allem mit inhaltlichen Problemen herumschlagen, sagt Welzel. „Denn den allermeisten fällt es schon einmal schwer, sich selbst prägnant in Szene zu setzen. 86 Prozent der Befragten wissen zudem nicht recht, wie sie ihre Vorzüge gegenüber anderen Kandidaten herausstellen sollen.“

Weitere Hürden seien, die eigenen Gehaltsvorstellungen zu beziffern und eine Begründung dafür zu formulieren, warum man sich ausgerechnet bei diesem Arbeitgeber bewirbt.



Wer auf das Anschreiben verzichtet, hat die Chance auf mehr Bewerbungen.

Grund 2: Bewerber kopieren ihr Bewerbungsanschreiben nur zusammen

„Ungefähr ein Drittel der von uns befragten Studienteilnehmer wendet weniger als eine halbe Stunde für ihr erstes Anschreiben auf“, so Welzel. „Weitere 35 Prozent investieren 30 bis 60 Minuten und ein Fünftel etwas mehr als eine Stunde.“

Demnach beherrsche das Copy-and-paste-Verfahren den Bewerbungsprozess. „Mehr als jeder Fünfte nutzt gar das exakt gleiche Anschreiben und tauscht nur noch die Adresse sowie die jeweilige Kontaktperson aus“, erläutert Welzel die Studienergebnisse. „Ein Viertel recycelt mehr als die Hälfte des ersten Anschreibens und weitere 14 Prozent greifen auf etwa die Hälfte des Inhalts zurück.“ So entsteht ein beliebiges Anschreiben, aus dem der Betrieb nur noch wenig herauslesen kann.

Grund 3: Ohne Anschreiben bekommen Sie mehr Bewerbungen

Sie wollen mehr Bewerbungen? Dann verzichten Sie auf das Anschreiben: „Besonders hoch in der Gunst stehen Arbeitgeber, die in ihrer Mitarbeitersuche auf das Bewerbungsanschreiben verzichten“, sagt Welzel.

Dieses Zugeständnis birgt gute Chancen auf mehr Bewerbungen. „Rund ein Drittel unserer Studienteilnehmer würde sich öfter bewerben, wenn der Verzicht auf das Bewerbungsschreiben die Regel wäre – bei jungen Befragten liegt dieser Anteil gar bei 52 Prozent.“ KATHARINA WOLF

Omikron: So wirkt sich Corona derzeit aus

Die hochinfektiöse Omikron-Variante greift um sich. Auch an Handwerksbetrieben geht das nicht spurlos vorbei, wie eine aktuelle Umfrage zeigt.

Die Corona-bedingten Personalausfälle in Handwerksbetrieben sind durch die Omikron-Variante stark gestiegen und liegen aktuell auf dem höchsten Wert seit Beginn der Pandemie. Das geht aus der Umfrage des Zentralverbands des Deutschen Handwerks hervor, an der sich rund 2.800 Betriebe beteiligt haben.

Wegen Corona verzeichnen aktuell 43 Prozent der Betriebe Personalausfälle. Gegenüber August 2021 hat sich der Anteil der Betroffenen damit mehr als verdreifacht. In Betrieben mit Personalausfällen müssen der ZDH-

Umfrage zufolge im Schnitt 25 Prozent der Beschäftigten wegen einer Corona-Infektion, Quarantäne oder der Betreuung von Angehörigen zu Hause bleiben.

Die meisten Betriebe mit Corona-bedingten Personalausfällen befinden sich derzeit in den Bau-, Lebensmittel- und Kfz-Handwerken sowie den Handwerken für den gewerblichen Bedarf. Dort sind jeweils mindestens 50 Prozent der Betriebe betroffen.

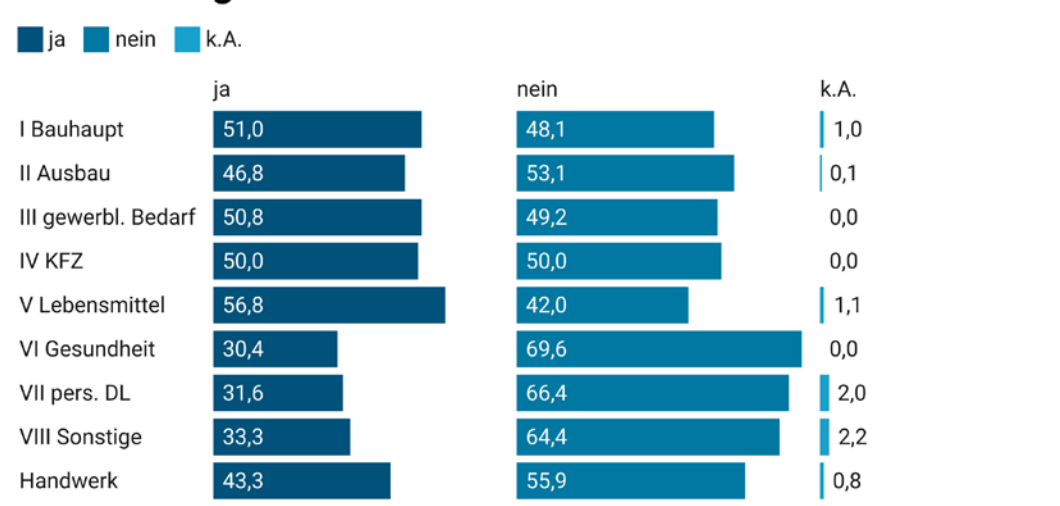
Durch Omikron steigen laut Umfrage die Quarantänefälle. Bei Baubetrieben gab es in den ersten drei Wochen 2022

im Schnitt 3,4 Quarantänefälle. Dagegen waren es in der Zeit zwischen Juni und Ende Dezember 2021 durchschnittlich 2,6 Fälle pro Betrieb.

Trotz der zahlreichen Quarantänefälle haben bisher nur 16 Prozent der befragten Betriebe Erstattungsleistungen nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz erhalten. Ein Grund dafür sei die lange Bearbeitungszeit bei den zuständigen Gesundheitsämtern. Teilweise fehlten aus Sicht der Behörden aber auch die Anspruchsvoraussetzungen. (AML)

Grafik: handwerk.com/Quelle: ZDH

War in den letzten 4 Wochen ein Teil Ihrer Beschäftigten aufgrund von Einschränkungen durch das Corona-Virus nicht verfügbar?



Streit um Lohnfortzahlung

Ohne behördliche Anordnung schickte ein Betrieb einen Mitarbeiter in Quarantäne. Das sagt das Gericht dazu.

Der Fall: Während ein Mitarbeiter seinen Urlaub in Österreich verbringt, wird das Urlaubsland vom Robert Koch-Institut zum Risikogebiet erklärt.

Als der Mann nach Deutschland zurückkehrt, schickt ihn sein Arbeitgeber ohne behördliche Anordnung für zwei Wochen in Quarantäne. Dafür zieht er dem Mitarbeiter 62 Stunden und 45 Minuten von seinem Arbeitszeitkonto ab. Der Mitarbeiter wehrt sich dagegen und klagt.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht (AG) Dortmund entscheidet zugunsten des Mitarbeiters. Ihm stehe wegen der angeordneten Quarantäne eine Gutschrift der abgezogenen Zeit zu. Denn gemäß § 615 BGB könnten Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die

Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trage.

Dem Arbeitsgericht zufolge bedeutet das im Fall einer Quarantäneanordnung, dass der Arbeitgeber keine Vergütung zahlen muss, wenn die zuständige Gesundheitsbehörde eine Betriebsschließung oder eine Quarantäne einzelner Mitarbeiter anordnet.

Entscheide ein Arbeitgeber aus eigenem Antrieb, den Betrieb zu schließen oder Mitarbeiter in Quarantäne zu schicken, dann trage er das Vergütungsrisiko.

Allerdings wies das Gericht darauf hin, dass es für Arbeitgeber unter Umständen eine Möglichkeit gibt, das Vergütungsrisiko auf Mitarbeiter abzuwälzen – und zwar, wenn Mitarbeiter wissentlich in ein Risikogebiet fahren,



Foto: zphoto83 - stock.adobe.com

Rückkehr aus dem Urlaub im Risikogebiet: Chef schickt Mitarbeiter freiwillig in Quarantäne und muss laut Urteil Lohnfortzahlung leisten.

um dort Urlaub zu machen. Diese Konstellation habe jedoch im vorliegenden Fall nicht vorgelegen. (AML)

AG Dortmund: Urteil vom 24. November 2020, Az. 5 Ca 2057/20

Wann Urlaubsansprüche verfallen

Eine Mitarbeiterin verbringt ihren Urlaub mit Corona in Quarantäne. Von ihrem Arbeitgeber fordert sie die Urlaubstage zurück – ohne Erfolg.

Wer im Urlaub krank wird, kann den Urlaub später meist nachholen. Einer Mitarbeiterin bleibt dieses Glück (vorerst) verwehrt. Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) scheiterte die Frau jetzt zum zweiten Mal mit der Klage gegen ihren Arbeitgeber.

Der Fall: Der Betrieb hatte ihr einen knapp zewöchigen Urlaub gewährt. Kurz vor Urlaubsbeginn muss sie auf behördliche Anordnung in Quarantäne, da ihr Kind Corona hat. Kurz darauf hat die Mitarbeiterin ebenfalls ein positives Testergebnis. Symptome hat sie nicht und sie erhält auch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die Urlaubstage fordert die Frau trotzdem zurück, doch ihr Arbeitgeber lehnt ab.

Das Urteil: Das LAG Köln entscheidet zugunsten des Arbeitgebers. Die Voraussetzungen für die Nachgewährung von Urlaubstagen hätten nicht vorgelegen. Laut § 9 Bundesurlaubsgesetz bedarf es eines ärztlichen Zeugnisses über die Arbeitsunfähigkeitstage, damit eine Erkrankung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet wird. Eine behördlich angeordnete Quarantäne sei nicht mit einer ärztlichen AU-Bescheinigung gleich-

zusetzen. Schließlich gehe eine Corona-Infektion nicht automatisch mit einer Arbeitsunfähigkeit einher. Ein symptomloser Virusträger sei grundsätzlich arbeitsfähig, „wenn es ihm nicht wegen der Quarantäneanordnung verboten wäre, zu arbeiten“, so das LAG. (AML)

LAG Köln: Urteil vom 13. Dezember 2021, Az. 2 Sa 488/21



Foto: Prostock-studio - stock.adobe.com

Ohne Krankschreibung haben Arbeitnehmer laut einem Urteil keine Chance auf Nachgewährung ihrer Urlaubstage.

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

Wir machen's einfach.

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

AKTUELLES FÜR BETRIEBSINHABER UND VERSICHERTE

TIPPS UND TRICKS

Online auf dem neuesten Stand

Die IKK classic bietet kostenfreie Online-Seminare an, mit denen sich Arbeitgeber und Fachleute aus den Personalabteilungen bequem vom Büro oder von zu Hause aus weiterbilden können. Das Buchen und Verwalten der Seminare ist komfortabel: Mit dem individuellen Benutzerkonto, in dem jeder Interessent nicht nur seine persönlichen Daten, sondern auch seine Seminartermine samt Feedback, Teilnehmerzertifikat und Begleitmaterial verwalten kann, ist das IKK Seminarangebot komplett papierlos. Selbstverständlich ist das Portal für mobile Endgeräte optimiert. Dadurch kann man von überall aus an Seminaren teilnehmen. Interessiert? Dann legen Sie sich Ihr persönliches Benutzerkonto an und sichern Sie sich einen Platz im nächsten Seminar.

Dienstag, 15.03.2020, 17 Uhr:

Soulmate-Marketing: Wie Du Deinen Wunschkunden anzieht. Der Kunde ist König. Schaffen Sie mehr Bewusstsein für diese Perspektive und erhalten Sie Tipps und Einblicke, wie Sie Ihre Wunschkunden erkennen und ansprechen können.

Weitere Termine und mehr Informationen: ikk-classic.de/seminare

Vegane Ernährung für Sportler: Rein pflanzlich für mehr Power?

Immer mehr Athletinnen und Athleten verzichten auf tierische Nahrungsmittel – und fühlen sich dabei fitter denn je. Aber passen Veganismus und Leistungssport zusammen? Veganismus ist eine spezielle Form der vegetarischen Ernährung. Während die meisten Vegetarierinnen und Vegetarier „nur“ auf Fleisch und Fisch verzichten, ernähren sich vegan lebende Menschen rein pflanzlich. Viele Athletinnen und Athleten, die mit dem Gedanken einer Ernährungsumstellung spielen, fragen sich jedoch: Bekomme ich mit veganen Lebensmitteln auch wirklich genügend Nährstoffe für meinen Trainingserfolg?

Lesen Sie mehr zum Thema im IKK Onlinemagazin *Gesund.Machen.*: ikk-classic.de/vegan-sportler

Walking Football: Die Kunst, eine ruhige Kugel zu schieben

Wenn größere Wehwehchen das Fußballspielen erschweren, hört gerade für ältere Spieler der Ball auf zu rollen. Doch mit Walking Football können auch ältere Ballfans noch lange in Aktion treten. Worum handelt es sich dabei genau und wie unterscheidet sich Walking Football vom normalen Fußball? Beim Walking Football können Fußballliebhaber, die die 60 Jahre überschritten haben, wieder für ihren Verein kicken – trotz Knie-, Hüft-, oder Rückenproblemen. Gespielt wird sechs gegen sechs auf kleine Tore ohne Torwart auf einem 21 mal 42 Meter großen Feld.

Wichtig: Wer rennt, begeht ein Foul. Denn das Reglement sieht vor, dass dynamische Bewegungen wie Sprints nicht ausgeübt werden dürfen, ebenso Grätschen oder Körperkontakt. Außerdem darf der Ball nur bis Hüfthöhe gespielt werden. Das macht das Spiel etwas langsamer und eher statisch. Dabei rücken Übersicht und Passgenauigkeit in den Vordergrund.

Erstmals wurde Walking Football im Jahr 2011 beim Chesterfield FC Community Trust gespielt. Heute gibt es alleine in England rund 1.000 Mannschaften, die auch in großen Vereinen Anschluss gefunden haben. Auch für klangvolle Namen wie Benfica Lissabon, 1. FC Köln, Feyenoord Rotterdam, Club Brugge und Bayer 04 Leverkusen laufen die älteren Fußballfans wieder auf.

Walking Football bietet ein altersgerechtes und zugleich gesundheitsförderliches Fußballangebot, das europaweit genutzt wird.

Mehr spannende Sporttrends gibt es im IKK Onlinemagazin *Gesund.Machen.*: ikk-classic.de/gesund-machen

Wie Sie dem digitalen Stress entfliehen können

Kaum jemand kommt sowohl im Job als auch im Privatleben noch ohne digitale Helfer aus.

Die Nachrichten-App schickt mal wieder eine Push-Benachrichtigung, die Kundin eine Mail und der Sohn ein putziges Katzenvideo – also eine Vielzahl an Reizen, die um unsere Aufmerksamkeit buhlen.

Im Durchschnitt durchdringt uns heute ein digitaler Datenstrom von mehr als 30 Gigabyte pro Tag. Das Problem dabei: „Es entsteht ein ständiger Zwang zum Multitasking, der unser Gehirn schlichtweg überfordert“, erklärt Dr. Volker Busch, Facharzt für Neurologie, Psychiatrie und Autor des Buches „Kopf frei! – Wie Sie Klarheit, Konzentration und Kreativität gewinnen“. Durch diese Überforderung werden wir vergesslich, machen mehr Fehler und finden oft keine klaren Gedanken mehr.

Digitale Medien: Stress und Belohnung

Doch warum tun wir uns diesen medialen Stress überhaupt an? Das hat nicht nur praktische, sondern auch biologische Gründe, wie Volker Busch erklärt. Schuld daran ist das Belohnungssystem unseres Gehirns: Jedes Mal, wenn wir beispielsweise auf unserem Smartphone eine Benachrichtigung oder ein Like auf Instagram bekommen, fühlen wir uns dadurch belohnt. „Dann schüttet unser Körper den Botenstoff Dopamin aus, der positive Emotionen in uns weckt“, so Busch, „das macht den Verzicht aufs Handy besonders anspruchsvoll.“ Stattdessen wäre es laut Busch viel sinnvoller, konzentriert bei einer Sache zu bleiben: „Dann würden wir 20 bis 30 Prozent mehr Leistung bringen.“ Digital Detox fällt uns zudem nicht leicht, weil wir oft das Gefühl haben, ständig erreichbar sein zu müssen. Dr. Busch motiviert jedoch, sich vielmehr Folgendes zu fragen: „Sind wir wirklich 24/7 gefordert oder schieben wir das nur vor, weil wir in Wirklichkeit erreichbar sein WOLLEN?“ Denn legt man das Handy für eine gewisse Zeit weg, wird schnell klar: Es geht auch für



Ständig am Smartphone oder Laptop, zwischen E-Mails, Videos und Push-Benachrichtigungen: Im digitalen Alltag wird man von Informationen überflutet.

ein paar Minuten oder Stunden ohne mich. „Solche Pausen sind wichtig, damit unser Kopf die Chance bekommt, sich auch mal über etwas anderes Gedanken zu machen“, so Busch. Sollen wir deshalb Tablets und Co. komplett aus unserem Leben verbannen? „Nein“, findet Busch, „es geht nicht darum, geniale Technologien anzuschwärzen. Ich zum Beispiel liebe mein Smartphone und die praktischen und kommunikativen Möglichkeiten, die es mir bietet.“ Schließlich habe eine Medaille immer zwei Seiten: Beim Thema Digitalisierung gehe es darum, mit den Technologien so umzugehen, dass die Vorteile überwiegen und wir unseren Kopf nicht durch die Informationsflut zum Platzen bringen.

Den Kopf frei machen – aber wie?

Der Facharzt für Neurologie und Psychiatrie hat einige Tipps, wie man sich selbst „Kopfrei-Räume“ schaffen kann. Helfen könne unter anderem das Konzept der „tiefen Stunde“, die man auf ganz unterschiedliche Arten gestalten kann. Hierbei geht es darum, sich bewusst eine Stunde Zeit zu nehmen – ganz ohne Smartphone, Nachrichten und E-Mails. So eine tiefe Stunde ließe sich beispielsweise in einen Arbeitstag integrieren. Arbeitgebende sollten Beschäftigten diese Zeit unbedingt einräumen, denn: „Sie bietet die Möglichkeit, komplett in eine Aufgabe zu versinken und so die volle Leistungsfähigkeit des eigenen Gehirns auszunutzen“, beschreibt Busch das Konzept.

Eine tiefe Stunde könnte aber auch ganz anders aussehen: Sich in die Natur setzen, von der Welt entkoppeln und einfach mal vor sich hinträumen. Was zunächst wie eine einfache Erholungspause daherkommt, könnte laut Busch zu neuen Lösungen und kreativen Ideen führen. Wichtig für alle tiefen Stunden seien fixe Zeitfenster: „Wir brauchen Rahmenbedingungen, damit unser Gehirn in die Konzentration finden kann.“

Der Neurologe hält sich übrigens akribisch an sein Konzept: „Ich lege mein Handy jeden Tag für eine Stunde weg und widme mich der wichtigsten Aufgabe des Tages – das macht mich nicht nur effizienter, sondern auch zufriedener.“

Corporate Health Award 2021 geht an Sanitärbetrieb

Mit gutem Betriebsklima Mitarbeitende finden und halten: Der Corporate Health Award zeichnet Betriebe mit vorbildlichem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) aus. 2021 ging der Sonderpreis „Gesundes Handwerk“ an das Sanitär- und Heizungsunternehmen Sachsenmaier GmbH aus dem baden-württembergischen Göggingen.

Das Unternehmen ist ein klassischer Handwerksbetrieb im Bereich Bad, Heizung und Sanitär. Bereits in 4. Generation führt Geschäftsführer Alexander Sachsenmaier die fast 30 Mitarbeiter, darunter zurzeit sieben Auszubildende. Was macht den Betrieb so besonders?

Herr Sachsenmaier, können Sie Ihren Betrieb kurz charakterisieren? Was zeichnet ihn aus?

Alexander Sachsenmaier (Geschäftsführer): Wir sind ein kleiner mittelständischer Betrieb und achten darauf, dass es jedem Mitarbeitenden gut geht. Als Geschäftsleitung muss man eine gute Grundlage schaffen, damit die Beschäftigten bleiben und gerne bei uns arbeiten. Fachkräftebindung ist ein wichtiges Thema. Deshalb tun wir sehr viel dafür, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Sachsenmaier wohl fühlen und Spaß bei der Arbeit haben. Bei uns wird das Motto gelebt: Der Mitarbeitende ist uns wichtig. Wir haben zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, das heißt, wenn jemand private Herausforderungen hat, sind wir immer bemüht, eine Lösung mit ihm und für ihn zu finden und ihn zu unterstützen.

Tanja Bleicher, Leiterin Personal/BGM: Es hat sich herumgesprochen, dass wir Wert auf ein gutes Betriebsklima legen. Das ist ein großer Wettbewerbsvorteil für uns.

Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten BGM-Maßnahmen?

Bleicher: Wir schauen, dass wir unseren Beschäftigten gute Arbeitshilfen zur Verfügung stellen. Der Treppenlifter zum Beispiel, der den Mitarbeitenden rückschonenderes Arbeiten ermöglicht, wenn sie große Heizungsanlagen über mehrere Etagen tragen müssen, ist eine große Erleichterung. Er hilft, dass diese Prozesse einfach, motorisiert und rückschonend ablaufen.

Sachsenmaier: Zudem möchten wir das gesundheitliche Verhalten unserer Mitarbeitenden schulen.

Hierzu werden die Schulungen der IKK classic – gerade zu Themen wie Stressvermeidung und Körperfitness – sehr gut angenommen. Insbesondere von unseren Azubis. Im Büro bieten wir darüber hinaus höhenverstellbare Schreibtische und eine gute EDV-Ausstattung an. Außerdem stellen wir frisches Obst und Getränke bereit. Das sind eigentlich rudimentäre Dinge, die aber nicht überall selbstverständlich sind. Für die Arbeit im Lager und auf den Baustellen

haben wir zum Beispiel elektrische Treppensteiger und spezielle Hubwagen. Das alles verbessert die Arbeitssicherheit, vermindert die körperlichen Belastungen und unterstützt uns bei der täglichen Arbeit.

Bleicher: Auch Team-Events wie Weihnachtsfeiern, Bowling oder Kartfahren sind bei uns an der Tagesordnung. Sie fördern das Gefühl der Zusammengehörigkeit und verbessern die Zusammenarbeit der Teams im Betrieb.

Wir haben die letzten Monate versucht, dies auch coronakonform durchzuführen und umzusetzen. **Sachsenmaier:** Wir haben regelmäßige Events wie gemeinsames Grillen und Pizzenessen – also einfache Teambuilding-Maßnahmen. Ansonsten laden wir jährlich zu Azubitagen ein. Dort lernen sich alle besser kennen und erfahren, was wichtig ist und besser gemacht werden kann – und das schon in der Ausbildung.

Woran merken Sie, dass die Mitarbeitenden Ihre BGM-Maßnahmen schätzen?

Sachsenmaier: Wir hatten in den letzten Jahren sehr wenig Fluktuation. Außerdem haben wir eine hohe Arbeitsbereitschaft und die Ergebnisse der Analyse der IKK classic hat dies ebenso bestätigt.

Bleicher: Nehmen wir zum Beispiel die Krankheitszahlen – die sind im Branchenvergleich relativ niedrig bei uns. Mit unseren BGM-Maßnahmen wollen wir vermeiden, dass es beispielsweise zu chronischen Rückenschmerzen und damit längeren Ausfallzeiten kommt.

Das Interview in voller Länge sowie Informationen zum Corporate Health Award und dem BGM mit der IKK classic finden Sie online: ikk-classic.de/cha

MEHR INFORMATIONEN ÜBER DEN CORPORATE HEALTH AWARD:

Der Corporate Health Award vom Marktforschungsunternehmen EUPD Research und der Wirtschaftszeitung Handelsblatt ist die renommierteste Auszeichnung in Deutschland für die Umsetzung betrieblicher Gesundheitssysteme und wird in verschiedenen Branchenkategorien vergeben. Die IKK classic ist seit 2017 Partnerin des Corporate Health Awards.



Verantwortlich für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei Sachsenmaier sind der Geschäftsführer Alexander Sachsenmaier und Tanja Bleicher, Leiterin Personal/BGM.

Foto: © EUPD Research



Instagram, TikTok & Co:
Hier können Sie Jugendliche jederzeit erreichen.

Foto: Krakenimages.com - stock.adobe.com

Ausbildung in Ihrem Betrieb seien für künftige Auszubildende (und deren Eltern!) ein wichtiges Argument für eine Bewerbung in Ihrem Betrieb. „Wenn Sie sich gut vorbereiten, können Sie jeden Monat einen Post zum Thema Ausbildung absetzen.“

Grund 4: Sie können schnell eine intensive Suche starten

Natürlich ist es sinnvoll, langfristig ein Konzept für die Suche nach Azubis und Mitarbeitern zu haben. Aber das Leben nimmt manchmal keine Rücksicht auf Ihre langfristige Planung: Der Ausbildungsvertrag platzt oder der Azubi taucht am ersten Arbeitstag nicht auf. Die Corona-Pandemie hat womöglich die Bewerbungen nur spärlich eintrudeln lassen. Über Social Media haben Sie die Chance, sehr schnell und in hoher Frequenz auf diese Situation zu reagieren und Stellenanzeigen zu schalten, ohne dass Sie das finanziell ruiniert. „Nutzen Sie die Aktualität des Mediums“, sagt Dirkes.

Grund 5: Sie können ein authentisches Bild von sich und Ihrem Betrieb zeigen

Ganz egal ob Facebook oder Instagram – letztlich kommt es auf die Inhalte an, die Sie zeigen. „Hier ist das Wichtigste, authentisch zu bleiben“, sagt Daniel Dirkes. „Es bringt nichts, wenn Sie sich vermeintlich jugendlich geben, wenn das auf Ihren Betrieb nicht passt.“

Gleichzeitig können Sie die Chance nutzen, sich als Chef zu präsentieren oder den Ausbilder vorzustellen. „Hier können Handwerksbetriebe punkten“, sagt Dirkes. „Denn in einem großen Unternehmen weiß der angehende Azubi nicht, auf wen er trifft – bei Ihnen schon.“

Hilfreich ist es, wenn Sie sich einen kurzen Leitfaden zur Orientierung aufstellen und regelmäßige Ihre Inhalte abgleichen:

- Was und worüber wollen wir schreiben?
- Wie wollen wir schreiben?
- Welche Werte und Positionierung wollen wir vermitteln?

„Bedenken Sie, dass alle auf Ihr Social-Media-Profil schauen: Kunden, Geschäftspartner, potenzielle Mitarbeiter und auch die Konkurrenz“, gibt Dirkes zu bedenken. „Deshalb sollten Sie Azubis und Mitarbeiter durchaus einbinden, aber die Oberhand über die Kommunikation gehört in Ihre Hände.“

KATHARINA WOLF

Viel Aufmerksamkeit für wenig Geld

Ob Sie noch für dieses Jahr oder erst im kommenden einen Azubi suchen – Social Media können helfen, Ihre offene Lehrstelle zu besetzen. Wir nennen Ihnen fünf gute Gründe für den Einsatz.

Die Suche nach einem guten Azubi ist nicht immer einfach. Wer jetzt noch in diesem Jahr ausbilden will oder schon für das kommende Jahr plant, sollte auch Social-Media-Kanäle nutzen, meint Daniel Dirkes, Inhaber der Agentur „Auf Kurs“. Er nennt fünf Gründe, warum Handwerksbetriebe Instagram und Facebook nicht links liegen lassen sollten.

Grund 1: Potenzielle Azubis sind in Social Media unterwegs

Die Suche nach Azubis sollte dort stattfinden, wo sie unterwegs sind. Bei Jugendlichen sind derzeit die zu Facebook gehörende Plattform Instagram, TikTok oder Snapchat angesagt. „Hier kann ich die Chance nutzen, meine Zielgruppe direkt zu erreichen“, sagt Dirkes. „Ich kann ihr Bild von meinem Beruf prägen

und damit ihr Interesse wecken.“ Die Entscheidung für einen Beruf falle nicht von heute auf morgen, betont der Handwerker-Coach. „Sie bildet sich über Monate, wenn nicht Jahre.“

Grund 2: Sie bekommen viel Aufmerksamkeit für wenig Geld

„Unsere Praxisanalysen von Handwerkern aus ganz Deutschland zeigen: Sie erreichen neue Mitarbeiter über Social Media so effektiv wie über keinen anderen Kanal“, sagt Dirkes. Vor allem die Kosten-Nutzen-Rechnung spreche für Instagram, Facebook und Co. „Das Veröffentlichen der Stellenanzeige ist kostenlos“, so Dirkes. „Wer zusätzlich ein kleines Budget einsetzt, erhöht die Reichweite und somit die Erfolgswahrscheinlichkeit zusätzlich.“ Über Facebook Ads lasse sich schnell und gezielt eine



Hier kann ich die Chance nutzen, meine Zielgruppe direkt zu erreichen.

Daniel Dirkes,
Social-Media-Experte

regionale Werbekampagne erstellen – auch bei Instagram. „Oft bringen schon 50 bis 250 Euro die gewünschten Ergebnisse.“

Grund 3: Sie können eine langfristige Kampagne aufziehen

Social-Media-Kanäle bieten Ihnen die Chance, sich authentisch und langfristig als Betrieb und Arbeitgeber zu positionieren. „Wer regelmäßig relevante Inhalte postet, hat die Chance, sich in den Köpfen der Jugendlichen zu verankern“, sagt Dirkes. Er empfiehlt, schon am ersten Ausbildungstag eines neuen Azubis die Kampagne für das nächste Jahr zu starten. „Stellen Sie den neuen Azubi auf Ihrem Profil vor“, so Dirkes. „Bereits das kann viel über die Wertschätzung zeigen, die Sie Ihrem Team entgegenbringen.“ Auch spannende Projekte und Einblicke in den Ablauf der

Was ist ein wichtiger Grund?

Reicht einmaliges Fehlverhalten aus, um einen Mitarbeiter fristlos zu feuern? Ein Streit um Blumen landete vor Gericht.

Eine fristlose Kündigung darf nur aus einem wichtigen Grund erfolgen. Außerdem darf es für den Arbeitgeber nicht zumutbar sein, den Mitarbeiter bis zum Ende der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Ob ein Blumen-

strauß, Gebäck und eine Weihnachtsfeier solche Gründe liefern können, hat jetzt das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden.

Der Fall: Der Leiter der Finanzabteilung hatte in den Augen seines Arbeitgebers gleich drei Gründe für eine fristlose Kündigung geliefert:

- Er hatte einer kranken Mitarbeiterin seines Teams einen Blumenstrauß auf Firmenkosten zukommen lassen.
- Für eine Besprechung mit anschließender Weihnachtsfeier ließ er Gebäck auf Firmenkosten liefern.
- Nach Ende des dienstlichen Teils der Feier versäumte er, sich aus dem Zeiterfassungssystem abzumelden.

Der Arbeitgeber wertete das als Veruntreuung und Arbeitszeitbetrug und kündigte fristlos. Der Abteilungsleiter klagte.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht entschied im Sinne des Mitarbeiters. Es liege weder ein Grund für eine fristlose noch für eine fristgerechte Kündigung vor. Die Ausgaben für Gebäck und Blumen, insgesamt rund 130 Euro, seien durch die firmeninterne Repräsentations- und Bewirtungsrichtlinie im Wesentlichen gedeckt.

Dass sich der Mitarbeiter bei der Weihnachtsfeier nicht aus dem Zeiterfassungssystem abmeldete, wertete das Gericht ebenfalls nicht als hinreichenden Grund, sondern als einmaliges Fehlverhalten. Eine Abmahnung hätte in allen drei Punkten ausgereicht, so die Richter. (KW)

LAG Rheinland-Pfalz: Urteil vom 3. August 2021, Az. 8 Sa 361/20



Foto: K. P. Adler - Fotolia.com

Ein Blumenstrauß auf Firmenkosten – reicht das für eine Kündigung?

Mitarbeiterbindung steht und fällt mit dem Geld

Für die Hälfte der Arbeitnehmer ist ein überdurchschnittliches Gehalt das wichtigste Argument zum Bleiben.

Von wegen Selbstverwirklichung und Obstküste: Wenn es um die Mitarbeiterbindung geht, scheint das stärkste Argument das Geld zu sein. Das ergab die Studie „So arbeitet Deutschland“, die jetzt von der Personalberatung Sthree vorgestellt wurde.

Work-Life-Balance ist ebenfalls wichtig

Die Hälfte der 2.000 befragten Arbeitnehmer gab an, dass für sie das wichtigste Kriterium für eine lange Bindung an den Arbeitgeber ein überdurchschnittliches Gehalt ist. Als weitere wichtige Maßnahmen nannten sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (45 Prozent) sowie Wertschätzung gegenüber jedem Einzelnen (42 Prozent).

Dies scheinen viele Führungskräfte bereits erkannt zu haben: 35 Prozent der Befragten gaben an, dass sich ihr Chef um eine angemessene Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben kümmere. 29 Prozent erleben Wertschätzung und 26 Prozent profitieren von Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort. Ein Viertel der Befragten sagt allerdings, ihr Arbeitgeber führe keine Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung durch.

Geringe Wechselbereitschaft

Laut Timo Lehne, Geschäftsführer von Sthree, ist dies insbesondere in den vom Fachkräftemangel in Deutschland betroffenen Berufen jedoch ein Muss: „Viele Unternehmen suchen



Foto: Frédéric Prochasson - Fotolia.com

Bleiben oder Gehen? Das Gehalt spielt eine große Rolle.

händeringend nach gut ausgebildeten Fachkräften, doch die Studie zeigt nur eine geringe Wechselbereitschaft zwischen den Branchen.“

Unternehmen könnten aber durch einfache Maßnahmen wie Care-Pakete zum Berufseinstieg oder Unterstützung bei Behördengängen für ausländische Fachkräfte und Azubis punkten und so die Personalbindung von Beginn an fördern. (KW)

Influencer wirbt für Ausbildung

MrWissen2go hat einen Clip über die Vorteile einer Ausbildung im Handwerk gedreht. Betriebe können das Video für die eigene Nachwuchssuche nutzen.

Krisenfest, systemrelevant und zukunftssicher – drei Argumente, die für eine Ausbildung im Elektrowerk sprechen. So sieht es jedenfalls Mirko Drotschmann, besser bekannt als MrWissen2go, der in sozialen Netzwerken mit Videos zu den unterschiedlichsten Wissensgebieten bekannt wurde.

Für den Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) hat „MrWissen“ jetzt einen zwölfminütigen YouTube-Clip produziert, der Jugendlichen die Vorteile einer Ausbildung im E-Handwerk vor Augen führt: „Ohne Strom geht nichts mehr, deshalb sind die Jobs zukunftssicher und systemrelevant.“ Außerdem könnten dort Jugendliche aktiv am Klimaschutz mitarbeiten.

Fünf Berufe stellt Drotschmann vor und verweist auf die Vorteile, die eine Ausbildung gegenüber einem Studium hat: praktisches Arbeiten, selbstverdientes Geld und keine Probleme beim Einstieg in den Beruf nach der Lehre. „Als Auszubildender verdienst du vom

ersten Tag an dein eigenes Geld“, so Drotschmann und zeigt auf, welche Optionen man als Geselle oder Meister hat – von einer Führungsposition im Betrieb über die Gründung eines eigenen Unternehmens bis hin zum Studium. Das Video kann über die YouTube-Seite der E-Zubis aufgerufen oder im Marketingpool der ArGe Medien im ZVEH heruntergeladen werden. (KW)



Foto: ArGe Medien im ZVEH

MrWissen2go alias Mirko Drotschmann wirbt für eine Ausbildung im E-Handwerk.

Bewerber achten auf Bewertungen

Studie zeigt: Jobsuchende überprüfen die Arbeitgeberversprechen in Bewertungsportalen – und bei Widersprüchen ziehen sie Konsequenzen.

Immer mehr Bewerber vergleichen während ihrer Jobsuche die Aussagen von Arbeitgebern auf deren Karriere-Websites mit Einträgen auf Bewertungsportalen wie Kununu oder Xing. Dabei finden sie offenbar regelmäßig Widersprüche.

In einer aktuellen Studie des HR-Marktforschungsunternehmens Trendence gaben knapp drei Viertel der Befragten an, sich auf Arbeitgeberbewertungsportalen zu informieren. Von diesen wiederum sagte mehr als ein Viertel (28,4 Prozent), dass ihnen immer oder oft eine Diskrepanz zwischen Arbeitgeberkommunikation und Mitarbeiterbewertungen auffällt. Weitere 39,4 Prozent registrieren dies zumindest gelegentlich. Die Folgen für die Arbeitgeber sind massiv: Mehr als die Hälfte dieser Kandidaten (54 Prozent) bewerben sich in einem solchen Fall nicht mehr, 26,7 Prozent sogar nie mehr bei dem jeweiligen Unternehmen.

Die Kandidaten, die den Bewerbungsprozess wegen der Widersprüche nicht beenden, lassen das Thema allerdings nicht auf sich beruhen. 45,8 Pro-

zent dieser Studienteilnehmer gaben zwar an, sich trotz der Widersprüche zu bewerben, den Arbeitgeber aber in jedem Fall im Vorstellungsgespräch mit diesen zu konfrontieren. Nur 14,9 Prozent der Bewerber ist es egal, wenn Bewertungen von Mitarbeitenden und Arbeitgeberbewertung nicht zueinander passen. Für die repräsentative Studie waren 1.647 Bewerber befragt worden. (KW)



Foto: DDrRockstar - stock.adobe.com

Bewerben oder nicht? Wechselseitig informieren sich vorher genau über potenzielle Arbeitgeber.



Sie haben offene Stellen?
Bewerber informieren sich
im Netz über potenzielle
Arbeitgeber.

Karriereseite im Netz

Drei Argumente, warum Sie sich diese Chance bei der Suche nach Fachkräften nicht entgehen lassen sollten.

Wer Fachkräfte oder Azubis sucht, sollte jede Möglichkeit nutzen, mit potenziellen Bewerbern in Kontakt zu kommen. „Viele Handwerksbetriebe verzichten aber leider auf eine eigene Karriereseite in ihrem Webauftritt“, sagt Daniel Dirkes, Bauunternehmer und Inhaber der Agentur „Auf Kurs“. Er hat drei Argumente, warum sich auch kleinere Betriebe diese Chance auf Fachkräfte und gute Azubis nicht entgehen lassen sollten.

1. Ihre Website ist der Dreh- und Angelpunkt bei der Mitarbeitersuche

Egal, auf welchen Kanälen Sie trommeln – Social Media, Stellenanzeige in der Zeitung oder Werbung auf der Brötchentüte – gute potenzielle Bewerber werden sich vor einer Bewerbung immer auf Ihrer Website informieren. „Die Bewerber wollen sich ein Bild von dem Betrieb machen, bei dem sie sich bewerben. Diese Möglichkeit sollte deshalb unbedingt genutzt werden“, sagt Dirkes.

Deshalb sollte die Karriereseite prominent zu finden sein, mit einem direkten Link von der Startseite. „Ich kann mich nicht beklagen, dass ich keine neuen Leute finde, wenn die auf meiner Website gar nichts über Jobmöglichkeiten finden“, so Dirkes.

Mittlerweile sei in den Handwerksbetrieben das große Thema nicht mehr unbedingt, Kunden zu gewinnen, sondern Fachkräfte. „Die Websites sind trotzdem auf Kundengewinnung optimiert. Ich empfehle deshalb jedem, sich mal seine eigene Startseite daraufhin anzuschauen, ob sich Bewerber schnell angesprochen fühlen.“

2. Mit einer Karriereseite präsentieren Sie sich als Arbeitgeber

Der erste Schritt ist geschafft, der mögliche neue Mitarbeiter hat von Ihrer Startseite auf die Karriereseite geklickt. Nun haben Sie



Die Bewerber wollen sich im Internet ein Bild von dem Betrieb machen.

eine gute Möglichkeit, sich und Ihren Betrieb als Arbeitgeber zu präsentieren. „Unsere Auswertungen zeigen, dass sich Besucher eineinhalb bis zwei Minuten auf einer Jobseite aufhalten – im Internet ist das viel“, sagt Dirkes. „Die User informieren sich also gründlich über den Betrieb.“

Diese Möglichkeit gilt es zu nutzen, und zwar nicht mit langen Anforderungsprofilen, was der Kandidat alles mitbringen muss. „Zuerst muss ich dem Bewerber zeigen, was ich zu bieten habe, und zwar möglichst konkret“, betont Dirkes. Denn wer sich bei Ihnen bewirbt, tut das in der Regel aus einem beste-

henden Arbeitsverhältnis heraus. „Sie müssen zeigen, dass Sie besser sind als der aktuelle Arbeitgeber.“ Auf leere Worthülsen wie ein gutes Betriebsklima, gute Sozialleistungen oder ein tolles Team sollte man dabei seiner Ansicht nach verzichten. „Das schreibt jeder. Besser, Sie beschreiben genau, was das bei Ihnen im Unternehmen heißt.“

Auch kleinere Betriebe sollten sich diese Möglichkeit nicht entgehen lassen, so Dirkes. „Im Kampf um die Fachkräfte konkurrieren die kleinen mit den größeren Betrieben – und die haben oft gute Karriereseiten.“

Erst im zweiten Schritt können Sie Anforderungen an den Bewerber stellen. „Auch hier sollte man möglichst konkret werden und sich auf das Wichtigste beschränken“, rät Dirkes. Lange Listen mit erforderlichen Fertigkeiten schrecken Bewerber eher ab.

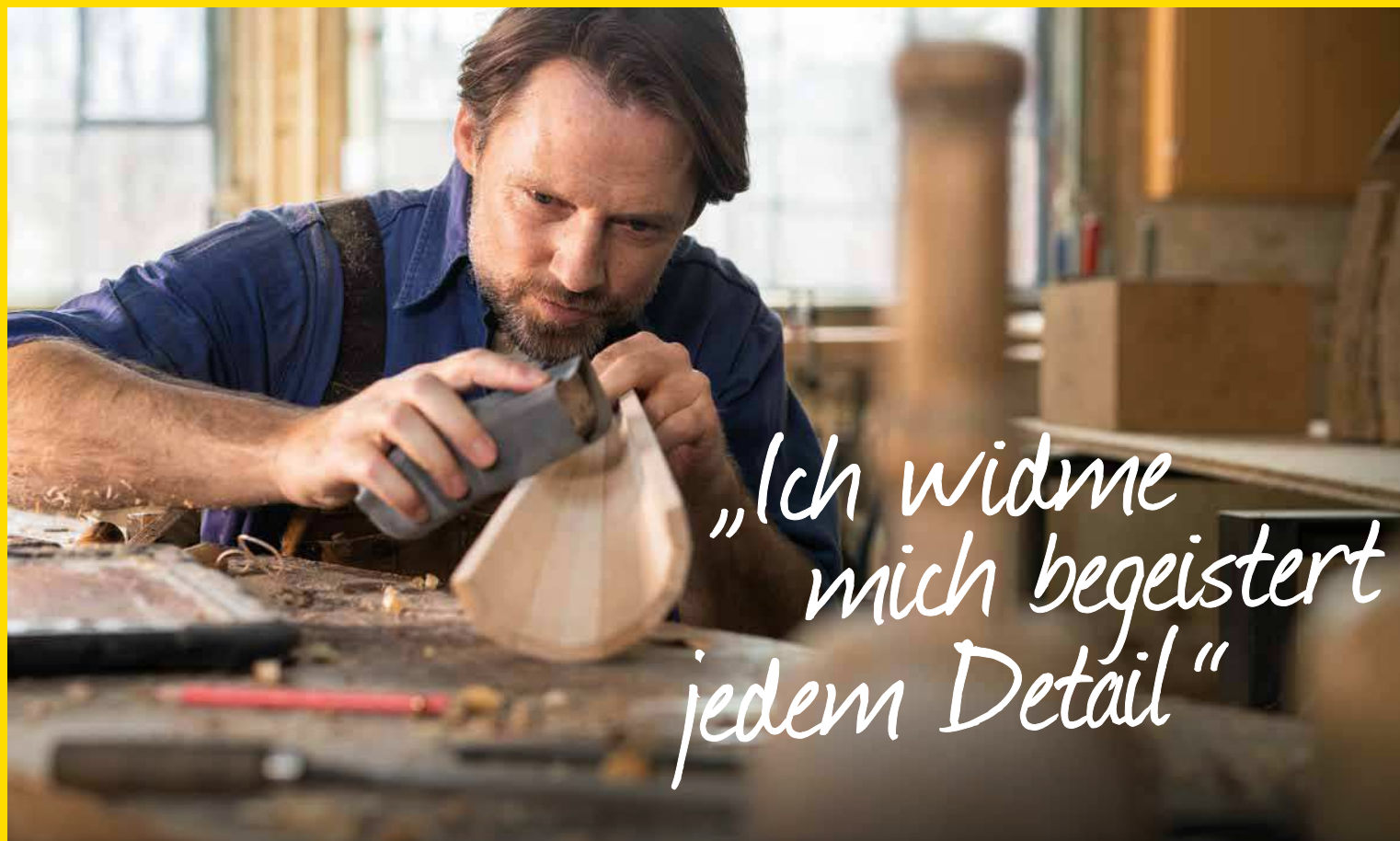
3. Eine Karriereseite ermöglicht schnelle und vertrauliche Kontaktaufnahme

Wer sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis auf einen neuen Job bewirbt, tut das oft mit einem leicht schlechten Gewissen gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber. „Umso wichtiger ist es, dass die Karriereseite eine niedrigschwellige und vertrauliche Möglichkeit bietet, mit dem Betrieb in Kontakt zu kommen“, sagt Dirkes.

Verzichten Sie also auf komplizierte Bewerbungsformulare mit zahllosen Pflichtfeldern und geben Sie als Kontakt nicht die zentrale Mailadresse an. „Sichern Sie ausdrücklich Vertraulichkeit zu“, sagt Dirkes. „Das betonen Sie, indem Sie eine spezielle Mailadresse für Bewerbungen einrichten oder indem der Kontakt direkt zum Chef über die Handynummer aufgenommen werden kann.“

Wichtig sei die erste Kontaktaufnahme. „Lebenslauf oder Arbeitszeugnisse können Sie auch später noch anfordern“, ist Dirkes überzeugt. KATHARINA WOLFF

Gelbe Seiten



Wir geben Ihrem Angebot den richtigen Schliff:

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

Leidenschaft erreicht mehr mit Gelbe Seiten.

Jetzt beraten lassen:
Tel. 0511/8550-8100

„Wir wollen Bewerber einladen“

Die Nestbauer heißt der Betrieb von Zimmermeister Andreas Sippel in Rullstorf bei Lüneburg. Passend grüßt ein Storch von der Website des Betriebs. Doch für Sippel dient die Seite nicht nur zur Kundengewinnung, auch potenzielle Arbeitskräfte sollen sich angesprochen fühlen. Auf einer Jobseite wirbt der Betrieb deshalb mit offenen Stellen, zeigt seine Vorzüge und präsentiert sich den zukünftigen Kollegen. Hat man damit Erfolg? Drei Fragen an Andreas Sippel.



Wieso haben Sie im Internetauftritt Ihres Betriebs eine eigene Jobseite?

» **Sippel:** Wir wollen damit gute und geeignete Bewerber ansprechen. Unsere Website dient auch dazu, uns als Arbeitgeber und Betrieb darzustellen. Die Bewerber informieren sich ja alle im Internet und unsere Jobseite, die wir seit fünf oder sechs Jahren haben, sehen wir als Einladung, sich bei uns zu bewerben.

Hat die Jobseite bei Zahl und Qualität der Bewerbungen einen Unterschied gemacht?

» **Sippel:** Auf jeden Fall. Wir haben deutlich mehr Bewerbungen von guten Auszubildenden, die Zimmermann lernen wollen. Mittlerweile beschäftige ich nur noch Abiturienten. Und die haben alle vor der Bewerbung auf unsere Seite geschaut, das merkt man bei den Vorstellungsgesprächen. Die Informationen sind ja auch sehr präsent und es ist für die Bewerber ganz einfach, sie zu finden.

Wie ist es mit Fachkräften?

» **Sippel:** Die sind leider total Mangelware, da hilft uns auch die gute Jobseite nicht viel. Deshalb bilden wir aus. Derzeit sind von unseren gut 20 Mitarbeitern sechs Auszubildende. (kw)

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

schlütersche Ihr Gelbe Seiten Verlag



Kristina Mangold, Projektleiterin von KomKI bei der Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH

■ KI FÜR HANDWERKER

Kostenfreie Seminare für Betriebe

Sie wollen mehr über künstliche Intelligenz wissen oder ein Projekt umsetzen? Die Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH hat in Zusammenarbeit mit überregionalen Partnern das Projekt „**Kompetenzen über künstliche Intelligenz aufbauen**“ (KomKI) entwickelt.

Was ist KomKI?

In kostenfreien sogenannten **KI-Werkstätten** lernen Betriebsinhaber und Mitarbeiter, wie sie künstliche Intelligenz gewinnbringend einsetzen können. Dazu hat das Projektteam über 30 Qualifizierungsbausteine in folgenden Bereichen entwickelt:

- KI-Grundlagen
- Führung und KI
- Organisation und KI
- Sicherheit und KI
- Gesundheit und KI.

Ziele der KI-Werkstätten

Für Betriebe: Sie sollen anhand eines Projekts und mithilfe von Qualifizierungsbausteinen interne Potenziale besser erkennen und mit diesem Wissen KI-getriebene Veränderungsprozesse bewältigen.

Für Beschäftigte: Einzelne Mitarbeiter sollen mittels der Qualifizierungsbausteine so weit mit Wissen ausgestattet werden, dass sie Veränderungspotenziale erkennen, KI-getriebene Prozesse anstoßen und begleiten. Sie könnten als „KI-Profi“ fungieren.

Termine: Die meisten Qualifizierungsbausteine finden online statt. Zudem sind Präsenz-Workshops mit persönlichem Austausch geplant. Die Teilnahme ist kostenfrei, die Qualifizierungsbausteine **starten am 10. Mai 2022** und enden im Juli 2023.

Infos und Anmeldung: www.hwk-psg.de/komki

KI: Einfacher als gedacht

Sie denken, künstliche Intelligenz ist nichts für Ihren Betrieb? Dann unterschätzen Sie die Entlastung, die sie bringen kann.

Digitalisierung ist für viele Handwerksbetriebe eine Chance, am Markt zu punkten. Dafür braucht es neue digitale Technologien – und dazu gehört auch die künstliche Intelligenz (KI). Die ist im Handwerk schon weiter verbreitet, als mancher Unternehmer glaubt. Denn nicht immer wird ein digitaler Prozess, der auf KI beruht, auch so genannt. KI kann für Betriebe eine Entlastung im täglichen Ablauf sein. Sie ist zudem vergleichsweise einfach zu implementieren.

Was kann künstliche Intelligenz?

Mit künstlicher Intelligenz wird die Lernfähigkeit eines Systems auf Basis von Daten beschrieben. Als Daten zählen nicht nur Zahlen und Fakten, sondern auch Erfahrungswerte von Betrieben in Sachen Material- oder Personalplanung. „Eine KI imitiert menschliche kognitive Fähigkeiten, sie kann sich Dinge merken, die ihr zuvor beigebracht wurden“, sagt Paulina Merkel, KI-Koordinatorin beim Mittelstand-Digital Zentrum Hannover. Mithilfe einer KI können Unternehmen Informationen und Probleme bearbeiten und sich im täglichen Betriebsablauf digitale Unterstützung holen.

Welche Voraussetzungen brauchen Betriebe für KI?

Wer KI im Betrieb einsetzen möchte, sollte laut Merkel die generelle Bereitschaft zur Digitalisierung besitzen. Betriebe brauchen eine Zusammenstellung von Daten und Informationen, um die KI anzulernen. Ein Querschnitt von Rechnungen eines Lieferanten über einen bestimmten Zeitraum bildet beispielsweise die Grundlage für die digitale Erstellung einer zukünftigen Materialplanung durch ein System, das künstliche Intelligenz nutzt. An Hardware sind internetfähige Computer oder Tablets die Grundvoraussetzung für die Beschäftigten, die mit dem KI-System arbeiten sollen.

Handwerker müssen auch Zeit dafür einplanen, die künstliche Intelligenz anzulernen, und Geduld haben, bis das System nach ihren Bedürfnissen läuft. Bei den technischen Aspekten stehen ihnen die Experten der Mittelstandszentren zur Seite. Lläuft das System, so Merkel, müsse regelmäßig geprüft werden, ob die Arbeitsweise der KI noch zeitgemäß ist. Eine KI arbeite wie wir Menschen auch mit „Feedback“ weiter und ändere die Arbeitsweise nach Aufforderung.



Künstliche Intelligenz wird auch im Handwerk schon in vielen Bereichen genutzt, zum Beispiel in der Automatisierung.

Sind Sie bereit für KI?

Ein Online-Test hilft Betrieben bei der Problemstellung:

KI-gestützte Prozesse – ja oder nein? Das finden Betriebe heraus, wenn sie den kostenfreien „**KI-Readiness-Check**“ nutzen, den das Mittelstand-Digital Zentrum Kaiserslautern entwickelt hat. Anhand der Ergebnisse wird aufgezeigt, welches ungenutzte KI-Potenzial der Betrieb hat oder welche Schritte bis dahin noch notwendig sind.

Zum KI-Check: svg.to/ki-check

Welche Aufgaben kann die KI übernehmen?

„Handwerksbetriebe können einer künstlichen Intelligenz Tätigkeiten überlassen, die vom Ablauf her einfach sind, die viel Zeit in Anspruch nehmen und die im Alltag ständig wiederkehren“, weiß die Fachfrau. Der Einsatz von KI soll Handwerker bei Aufgaben entlasten, die nicht in ihrer Kernkompetenz liegen. „Oft sind das administrative Dinge, die vom produktiven Arbeiten abhalten“, fasst die Expertin zusammen. „KI wird schon in Bereichen der Rechnungsstellung, Zeiterfassung, der Material- und Einsatzplanung genutzt“, sagt die KI-Expertin. In der Kundenkommunikation nehmen Chatbots Betrieben Arbeit ab: Sie filtern Kundenanfragen, leiten sie an den richtigen Ansprechpartner weiter oder beantworten Fragen rund um das Angebotsspektrum.

Wer unterstützt Handwerker bei KI-Projekten?

„Die Mittelstand-Digital Zentren beraten und unterstützen Betriebe generell kostenfrei. Erfahrene KI-Experten begleiten die Planung und Umsetzung von digitalen Projekten“, sagt Paulina Merkel. Als weitere Anlaufstellen nennt sie die Digitalisierungsberater der Handwerkskammern und andere Anbieter neutraler KI-Beratungsstellen. MARTINA JAHN

Massiv zu spät gekommen? Kündigung!

Wer seine Arbeitspflichten deutlich verletzt und keine Einsicht zeigt, kann ohne Abmahnung entlassen werden, sagt ein Gericht.

Der Fall: Die Mitarbeiterin einer Poststelle einer Behörde arbeitete an drei Tagen pro Woche und war an diesen Tagen die einzige Arbeitskraft in ihrer Abteilung. Als sie an drei von vier Arbeitstagen zum Teil erheblich zu spät kam, obwohl sie schon nach dem ersten Mal mündlich ermahnt worden war, kündigte ihr der Arbeitgeber. Die Frau klagte und

begründete die Verspätungen unter anderem mit Schlafmangel.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschied im Sinne des Arbeitgebers. Die fristgerechte Kündigung sei wirksam, weil die Frau durch die großen Verspätungen ihre Arbeitspflichten massiv verletzt habe. Schlafmangel sei ihrem Privatleben zuzurechnen und begründe kein Zuspätkommen.

Die Richter entschieden zudem, dass in diesem Fall keine schriftliche Abmahnung erforderlich gewesen sei. Die Mitarbeiterin habe nach dem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten nach dem ersten Zuspätkommen gewusst, dass sie ihre Arbeitspflichten verletzt habe, aber keine Konsequenzen gezogen und keine Einsicht gezeigt. Aus Sicht der Richter zeigte sich die Frau nicht ernsthaft gewillt, sich vertragsgerecht zu verhalten. (KW)

LAG Schleswig-Holstein: Urteil vom 31. August 2021, Az. 1 Sa 70 öD/21



Schon wieder zu spät? Das müssen Chefs sich nicht bieten lassen.

Fristlose Kündigung nach Drohung

Ein Mitarbeiter droht, dass er den Chef aus dem Fenster schmeißen will, und erhält die fristlose Kündigung. Doch er klagt gegen den Rausschmiss.

Der Fall: Ein Buchhalter hat eine Auseinandersetzung mit seinem Chef. Anschließend tauscht sich der Mitarbeiter mit einer Kollegin aus. Im Gespräch sagt er über seinen Vorgesetzten: „Diesen kleinen Wicht schmeiße ich aus dem Fenster. Ich lasse mir das nicht länger gefallen. Ich bin kurz vorm Amoklauf. Ich sage dir, bald passiert was. Der lebt gefährlich, sehr gefährlich.“ Wegen dieser Äußerung kassiert der Mitarbeiter die fristlose Kündigung und klagt vor Gericht gegen seinen Arbeitgeber.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht (AG) Siegburg entscheidet zugunsten des Betriebs, die fristlose Kündigung sei gerechtfertigt. Die Kollegin des Buchhalters hatte in dem Fall als Zeugin ausgesagt. Das Gericht kam so zu der Überzeugung, dass der Mann seine Drohung „absolut ernst gemeint“ hat. Die Äußerungen hätten „sowohl die Ankündigung für eine Gefahr von Leib und Leben des Vorgesetzten als auch die Ankündigung eines Amoklaufs beinhaltet“.

Eine vorherige Abmahnung sei nicht nötig gewesen, so das Gericht. Auch eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei dem Betrieb nicht zuzumuten gewesen. Rechtskräftig ist das Urteil noch nicht, die Berufung ist zugelassen. (AML)

AG Siegburg: Urteil vom 4. November 2021, Az. 5 Ca 254/21

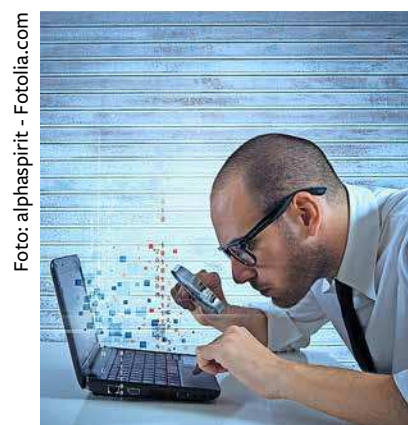


Ein Buchhalter droht, dass er den Chef aus dem Fenster schmeißen will. Dafür kassiert er eine fristlose Kündigung.

Wer private Daten weitergibt, fliegt fristlos

Egal aus welchem Grund: Wer am Computer des Kollegen private Daten kopiert und weitergibt, kann fristlos gekündigt werden.

Was tun, wenn ein Mitarbeiter den Computer eines Kollegen durchsucht und private Daten weitergibt? Einer



Schnüffeln verboten: Private Daten auf dem Rechner des Kollegen sind tabu.

Buchhalterin wurde deswegen fristlos gekündigt. Ob das rechtens war oder ob sie gute Gründe dafür hatte, entschied jetzt das Landesarbeitsgericht Köln.

Der Fall: In einer Kirchengemeinde stand der Pastor im Verdacht, eine Frau im Kirchenasyl zu einer Liebesbeziehung gedrängt und sexuell belästigt zu haben. Die Betroffene hatte deshalb einen Selbstmordversuch unternommen. Die Staatsanwaltschaft ermittelte.

Die Buchhalterin der Kirchengemeinde durchsuchte daraufhin den Dienstcomputer des Pastors und kopierte seine Chatverläufe mit dem Opfer. Die Daten gab sie an die Staatsanwaltschaft sowie eine Unterstützerin des Opfers weiter. Die Kirchengemeinde kündigte der Mitarbeiterin fristlos, sie klagte.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht Köln entschied im Sinne der Kirchengemeinde und hob damit ein anders lautendes Urteil des Arbeitsgerichts Aachen auf. Das für die Aufgaben der Mitarbeiterin notwendige Vertrauensverhältnis sei durch deren Verhalten unwiederbringlich zerstört. Zudem habe sie durch die Weitergabe der nicht für sie bestimmten privaten Daten die arbeitsvertragliche Schutz- und Rücksichtnahmepflicht und das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Pastors und des Opfers verletzt. Damit lägen wichtige Gründe für die ausgesprochene außerordentliche fristlose Kündigung vor. (KW)

LAG Köln: Urteil vom 2. November 2021, Az. 4 Sa 290/21

Knobeln statt arbeiten

Ein Arbeitgeber lässt einen Mitarbeiter wegen Verdacht auf Arbeitszeitbetrug überwachen und kündigt ihm. Zu Recht?

Darf ein Arbeitgeber Mitarbeiter von einer Detektei überwachen lassen, wenn der Verdacht auf Arbeitszeitbetrug besteht? Und wenn sich dieser erhärtet, darf dann eine fristlose Kündigung erfolgen? Diese Fragen musste das Arbeitsgericht Herne jetzt klären.

Der Fall: Ein Mitarbeiter einer Stadtreinigung wurde einem Team zugeteilt, das offenbar systematisch während der Arbeitszeit Pause machte, knobelte oder einkaufen ging. Um diesen Verdacht zu erhärten, engagierte der Arbeitgeber eine Detektei, die die Vorwürfe per Überwachung bestätigte. Dem Mitarbeiter wurde fristlos gekündigt. Dieser klagte aus zwei Gründen:

- Die Überwachung sei rechtlich unzulässig gewesen und

- er sei nur Mitläufer im Team der Arbeitszeitbetrüger gewesen.
- Das Urteil:** Das Gericht entschied im Sinne des Arbeitnehmers. Zwar sei Arbeitszeitbetrug ein wichtiger Grund für eine sofortige Kündigung, aber es gelte auch, den Einzelfall zu berücksichtigen, so die Richter.

Für den Gekündigten spreche seine lange Betriebszugehörigkeit ohne Fehlverhalten und die Tatsache, dass er als „schlichtes Gemüt“ sehr beeinflussbar sei. Eine Abmahnung hätte daher ausgereicht, um zukünftiges Fehlverhalten auszuschließen. Die fristlose Kündigung sei deshalb nicht gerechtfertigt.

Davon unabhängig sei die Überwachung der Mitarbeiter durch die Detektei nach Ansicht der Richter



Wer würfelt, statt zu arbeiten, muss mindestens mit einer Abmahnung rechnen.

rechtens gewesen und habe nicht gegen Datenschutzbestimmungen verstoßen. Zur Klärung des Verdachts habe dem Arbeitgeber kein anderes Mittel zur Verfügung gestanden. (KW)

Arbeitsgericht Herne: Urteil vom 10. Dezember 2021, Aktenzeichen 5 Ca 1495/21

Ein Zubrot zum Kontakte-Knüpfen

Echt fair: Die Tischlerei Oetken aus Prinzhöfte denkt über ihr Handwerk hinaus und hilft Kunden gekonnt aus mancher Notlage. So erweitern die Tischler auch ihren Kundenkreis.

Wenn sich Kunden bei Martin Oetken melden, dann geht es meist um neue Fenster, Möbelstücke oder Innenausbauten. Doch die Kundschaft weiß auch einen anderen Dienst der Niedersachsen zu schätzen – wenn mal Not am Mann ist: Die Tischlerei Oetken ist nicht nur Spezialist bei Beratung, Anpassung und Einbau sicherer Fenster und Türen. Der Betrieb ist mit seinem Türöffnungsdienst auch zur Stelle, wenn Kunden sich aus ihren eigenen vier Wänden ausgesperrt haben.

Schnelle Hilfe zum fairen Preis

„Unser Türöffnungsservice geht zurück auf ein Seminar eines Unternehmens für Sicherheitstechnik, das über unsere Innung vor einigen Jahren angeboten wurde“, erzählt Tischlermeister Martin Oetken. Seitdem hat der fünfköpfige Betrieb aus Prinzhöfte im Landkreis Oldenburg Türöffnungen jeder Art im Angebot. „Die typische zugefallene Tür gehört zu den häufigsten Fällen, wenn Kunden uns für eine Notfalltüröffnung anrufen“, sagt Oetken.

Der Betrieb verspricht hier schnelle Hilfe zu einem fairen Preis – und positioniert sich damit bewusst gegen die in den Medien häufig kritisierten Wucherpreise mancher Schlüsseldienste. „Für die zerstörungsfreie Öffnung einer zugefallenen Tür berechnen wir um die 100 Euro“, sagt Oetken. Dafür rückt der Unternehmer meist persönlich aus – vom frühen Morgen bis zum späten Abend –, um Kunden schnellstmöglich zu helfen.

Ein paar Notfalltüröffnungen kommen so jeden Monat zusammen, ohne dass das Unternehmen

dafür Werbung machen müsste. Martin Oetken ist es bei seinen Einsätzen vor allem wichtig, im Sinne des Kunden die bestmögliche Öffnungsvariante zu wählen.

Für verschiedene Öffnungsszenarien hat er sich die passenden Werkzeuge zugelegt und das nötige Fachwissen angeeignet. „Ich schaue mir vor Ort auch die Gesamtsituation an. Ist bei einer abgeschlossenen Tür ein für den Kunden günstigerer Zugang über ein Fenster möglich, nehme ich diesen Weg. Ein Aufbohren des Schlosses ist die letzte Methode, zu der wir greifen“, erklärt der Tischlermeister.

Per Notdienst zu neuen Kontakten

Nur manuelles Lockpicking – das zerstörungsfreie Öffnen einer abgeschlossenen Tür, wie man es aus manchem Krimi oder Agentenfilm kennt – gehört nicht ins Repertoire des Handwerkers. „Damit habe ich zwar hobbymäßig auch schon ein paar Abende im Wohnzimmer verbracht, aber als Öffnungsvariante beim Kunden ist das zu aufwendig und zeitintensiv“, erklärt der 44-Jährige.

Durch sein persönliches Interesse an den Türöffnungsmöglichkeiten konnte sich Oetken für seinen Betrieb ein zusätzliches Umsatzfeld erschließen, bei dem man Leuten hilft und nebenbei zusätzliche Kontakte knüpfen kann. „Manchmal ergeben sich aus den Notöffnungseinsätzen auch Folgeaufträge für unsere Tischlerleistungen“, erklärt er. Zum Beispiel für den Bereich Sicherheit von Fenstern und Türen, wenn ein Kunde einmal gesehen hat, wie leicht ein Profi über Türen oder Fenster Zugang in ein Haus erhält.



Manchmal ergeben sich aus den Notöffnungseinsätzen auch Folgeaufträge für unsere Tischlerleistungen.

Martin Oetken,
Tischlermeister



Zur Stelle, wenn Kunden sich ausgesperrt haben: Martin Oetken bietet Nottüröffnungen zu fairen Preisen an.

An die Notöffnungen knüpft daher ein weiteres Kompetenzfeld der Tischler an: die Sicherheitsberatung. Der Fachbetrieb ist beim Landeskriminalamt (LKA) im Adressennachweis „Errichterunternehmen von mechanischen Sicherungseinrichtungen“ geführt. Der Eintrag in die Liste des LKA dient Kunden als Nachweis, dass der Betrieb sich dem Aufnahme-

verfahren gemäß eines bundeseinheitlichen Pflichtenkatalogs für Errichterunternehmen von mechanischen Sicherungseinrichtungen unterzogen hat. „Auf Wunsch können wir das Haus eines Kunden so sicher machen, dass wir ordentlich Zeit einplanen müssen, wenn er sich das nächste Mal aussperrt“, sagt Oetken. DENNY GILLE

So stark sind Baupreise gestiegen

Die Preise für Baumaterialien wie Holz und Stahl erreichten 2021 ein Rekordniveau, meldet das Statistische Bundesamt.

So teuer war Bauen noch nie: 2021 haben einige Baumaterialien Rekordpreise erreicht, wie es sie seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1949 nicht gegeben hat. Gründe dafür sind Lieferengpässe, Rohstoffknappheit und die hohe Nachfrage im In- und Ausland. Wie das Statistische Bundesamt meldet, sind von den Preissteigerungen vor allem Holz und Stahl betroffen. Auch Bauleistungen haben sich aufgrund der hohen Materialpreise und Energiekosten verteuert.

Die **Erzeugerpreise für Konstruktionsvollholz** stiegen um 77 Prozent gegenüber 2020. Teurer wurden auch Dachlatten (+65 Prozent), Bauholz (+61 Prozent) und Spanplatten (+23 Prozent).

Die **Stahlpreise** sind laut Statistischem Bundesamt ein weiterer Preistreiber am Bau: So stiegen die Kosten für Betonstahl in Stäben um 53 Prozent und für Betonstahlmatten um knapp 53 Prozent.

Eine ähnliche Entwicklung gab es bei **Metallen wie Kupfer oder Kupferlegierungen**: Sie waren 2021 insgesamt gut 25 Prozent teurer als noch im Vorjahr.

Starkes Plus bei Holzbauarbeiten

Aufgrund der Materialpreissteigerungen seien auch die Kosten für Bauleistungen gestiegen. Der Neubau von Wohngebäuden kostete 2021 im Schnitt gut 9 Prozent mehr als im Vorjahr. Den stärksten Anstieg im Rohbau gab es bei Zimmer- und Holzbauarbeiten, sie verteuerten sich um fast 30 Prozent. Dach- und Klempnerarbeiten waren 2021 gut 10 Prozent teurer.

Der Kostenanstieg der Bauleistungen hänge auch mit den höheren Energiepreisen zusammen. Vielfach genutzte chemische Produkte wurden dadurch auch teurer. Dazu zählten beispielsweise Dämmplatten und Polystyrol. (JA)

Diskriminiert durch Anrede-Optionen

Alternativ: Weil eine Person in einem Onlineshop nur die Anrede „Herr“ oder „Frau“ auswählen kann, verklagt sie den Betreiber. Zu Recht?

Der Fall: In den Personenstandsdaten beim Statistischem Bundesamt hat eine Person unter der Rubrik Geschlecht „keine Angabe“ eintragen lassen. Im Herbst 2019 kauft sie bei einem BekleidungsHersteller online verschiedene Kleidungsstücke. Bei der Registrierung im Shop ist die Person gezwungen, zwischen den beiden Anreden „Herr“ und „Frau“ zu wählen. Deshalb verlangt sie 2.500 Euro Schmerzensgeld und verklagt den BekleidungsHersteller auf Unterlassung.

Das Urteil: Das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe entschied, dass ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegt. Schließlich sei eine Person nichtbinärer Geschlechtsidentität, die nur zwischen den Anreden „Herr“ und „Frau“ wählen kann, wegen ihres Geschlechts benachteiligt und in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt.

Anspruch auf Schmerzensgeld habe die klagende Person jedoch nicht. Dem OLG zufolge löst nicht jede Berührung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einen Anspruch auf Geldentschädigung aus. Dafür erforderlich sei vielmehr eine schwerwiegende Verletzung des Benachteiligungsverbots, die eine gewisse Intensität der Herab- und Zurücksetzung erreicht.

Da die Richter keine Wiederholungsgefahr sahen, verneinten sie auch den Anspruch auf Unterlassung. Das Bekleidungsunternehmen habe inzwischen im Anredefeld die Auswahlmöglichkeit „Divers/keine Anrede“ aufgenommen. (AML)



Nur Wahl zwischen den Anreden „Herr“ und „Frau“: Laut einem Urteil des OLG Karlsruhe ist das diskriminierend.

OLG Karlsruhe: Urteil vom 14. Dezember 2021, Az. 24 U 19/21

Mehr. Für unsere gewerblichen Kunden.

Der HORNBACK ProfiService.

Geballter Service für Handwerk und Gewerbe

Eigener Ansprechpartner
persönlich im Markt und mobil erreichbar

Schnelle Abwicklung
und Unterstützung bei allen Anliegen

Kauf auf Rechnung
mit der ProfiCard und monatliche Einkaufsübersicht

Qualitätsmarken
und riesige Sortimentsauswahl

Große Mengen auf Lager
und über 200.000 Artikel bestellbar auf hornbach.de

Flexible Liefermöglichkeiten für Profis

PROFI SERVICE

Noch mehr Vorteile und Infos unter hornbach-profi.de oder direkt beim ProfiTeam im Markt.

HORNBACK

Es gibt immer was zu tun.

Fehler bei Verträgen mit Subunternehmern

Manche Aufträge können Betriebe nur mithilfe von Subunternehmern stemmen. Damit die Zusammenarbeit kein Fiasko wird, sollten Sie diese sechs Fehler bei Verträgen vermeiden.

Volle Auftragsbücher und Fachkräftemangel – das ist in der Baubranche seit Langem an der Tagesordnung. Um Aufträge realisieren zu können, setzen Baubetriebe schon mal auf die Dienste von Subunternehmern. Doch auch bei großem Zeitdruck und einer bislang guten Geschäftsbeziehung ist es wichtig, die Zusammenarbeit vertraglich zu regeln. „Ansonsten kann es für Baubetriebe richtig teuer werden“, sagt Rechtsanwalt André Dietrich-Bethge, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, von der Kanzlei Bethge aus Hannover. Er verrät, welche Fehler bei Subunternehmerverträgen nicht passieren sollten.

Fehler 1: Keine (ausreichenden) Gewährleistungsfristen vereinbaren

Subunternehmern können bei der Bauausführung Fehler unterlaufen, die zu Baumängeln führen. Das kann schnell zum finanziellen Problem für Baubetriebe werden, wenn sie sich nicht richtig absichern. „Baubetriebe sollten bei Subunternehmerverträgen unbedingt auf ausreichende Gewährleistungsfristen achten“, sagt Dietrich-Bethge. „Dann können sie Regressansprüche bei Bedarf an den Subunternehmer durchreichen.“

Beispiel: Ein Bauträger lässt einen Wohnkomplex errichten. Die Wohnungen verkauft er an Privatleute. Die Rohbauarbeiten führt ein Baubetrieb im Auftrag des Bauträgers aus. Der Baubetrieb beauftragt einen Subunternehmer mit den Arbeiten. Zwischen Baubetrieb und Subunternehmer wird – wie häufig – die VOB/B vereinbart.

Dem Juristen zufolge haften Bauträger ihren Käufern gegenüber laut Gesetz fünf Jahre. Für den Baubetrieb in dem Beispiel bedeute das, dass er mindestens eine Gewährleistungsfrist von fünf Jahren mit dem Subunternehmer vereinbaren müsse. Besser sei eine um etwa zwei bis sechs Monate längere Frist. So könne der Betrieb sicherstellen, dass er den Subunternehmer auch noch kurz vor Ablauf der Gewährleistungsfrist beim Bauträgervertrag in Anspruch nehmen kann.

Bei Verträgen, in die die VOB/B einbezogen ist, ist es dem Juristen zufolge besonders wichtig, die Gewährleistungsfristen vertraglich zu regeln. Denn die VOB/B sehe je nach Bauteil nur Gewährleistungsfristen von ein, zwei oder vier Jahren vor und liege damit deutlich unter der gesetzlichen Gewährleistungsfrist von fünf Jahren.

Fehler 2: Keine verbindlichen Vorgaben für die Bauzeit

Den Fertigstellungstermin, den Baubetriebe mit ihrem Auftraggeber vereinbart haben, müssen sie halten. Gelingt das nicht, droht ihnen unter Umständen eine empfindliche Vertragsstrafe. Damit das nicht passiert, müssen alle Baubeteiligten zeitlich mitziehen: „Das wird allerdings schwierig, wenn der Subunternehmer keine konkreten Vorgaben hat“, sagt Dietrich-Bethge. Der Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht rät Bauunternehmern: „Achten Sie bei Subunternehmerverträgen auf verbindliche Vorgaben für die Bauzeit.“ Komme es dann zu Verzögerungen, in deren Folge der Baubetrieb von seinem Auftraggeber in Anspruch genommen wird, kann der Betrieb diesen Schaden gegenüber seinem Subunternehmer geltend machen.

Fehler 3: Das Bausoll nicht konkret genug festlegen

Fest Verträge zu unpräzise sind, dann birgt das Streitpotenzial. Laut Dietrich-Bethge gilt das auch



Ein häufiger Fehler: Keine Sicherheiten mit dem Subunternehmer vereinbart. Dann trägt der auftraggebende Handwerker das Risiko.

für das Bausoll. Deshalb rät er Baubetrieben, vertraglich möglichst detailliert festzulegen,

- welche Bauleistungen Subunternehmer erbringen sollen,
- welche Summe sie dafür am Ende bekommen und
- wie vorzugehen ist, wenn eine erforderliche Leistung nicht im Vertrag aufgeführt ist.

Sein Tipp: „Beseitigen Sie möglichst alle Unklarheiten in der Leistungsbeschreibung vor Baubeginn, das kann Ihnen später viel Ärger ersparen.“

Fehler 4: Keine Freistellungsbescheinigung anfordern

Wenn Baubetriebe mit Subunternehmern zusammenarbeiten, brauchen sie nicht nur einen anständigen Vertrag. „Lassen Sie sich unbedingt eine Freistellungsbescheinigung geben“, sagt Dietrich-Bethge. „Mit einer sogenannten 48b-Bescheinigung bestätigt Ihnen der Subunternehmer, dass er keine Schulden hat.“

Wer auf einen solchen Nachweis verzichtet, kann dem Baurechtler zufolge eine böse Überraschung erleben. Denn zum einen müsse der Betrieb nach § 48 Einkommensteuergesetz (EStG) in solchen Fällen einen Steuerabzug in Höhe von 15 Prozent der



Achten Sie bei Subunternehmerverträgen auf verbindliche Vorgaben für die Bauzeit.

André Dietrich-Bethge, Fachanwalt

Gegenleistung an den Subunternehmer vornehmen. Zum anderen haften er nach § 48a (3) EStG für einen nicht oder zu niedrigen abgeführten Abzugsbetrag.

Fehler 5: Nicht nach der Einhaltung von Mindestlöhnen fragen

Ob Mindestlohngesetz, Arbeitsschutzvorschriften oder Arbeitnehmer-Entsendegesetz – Baubetriebe müssen diverse Vorgaben beachten. „Diese Regeln gelten auch für Subunternehmer“, sagt Dietrich-Bethge. „Deshalb müssen Sie sicherstellen, dass sich Ihre Subunternehmer auch daran halten.“

Dem Juristen zufolge sollten Betriebe insbesondere darauf achten, dass die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) sowie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) eingehalten werden. Denn gemäß § 14 AEntG haftet der Auftraggeber für die Verpflichtungen des Auftragnehmers zur Zahlung der Mindestlöhne.

Tipp des Fachanwalts: „Machen Sie die Vorlage bestimmter Nachweise zur Fälligkeit Voraussetzung von (Abschlags-)Zahlungen.“

Fehler 6: Keine Gewährleistungssicherheiten vereinbaren

Wenn Subunternehmer zahlungsunfähig sind, kann das für Baubetriebe eine teure Angelegen-

heit werden, sofern sie nicht vorgesorgt haben. Laut Dietrich-Bethge kann es bei einer Pleite zum Beispiel passieren, dass sie für Baumängel aufkommen müssen, die der Subunternehmer verursacht hat. Dieses finanzielle Risiko könne zumindest in Teilen aufgefangen werden, wenn sich Betriebe wie folgt absichern:

- Zunächst können sie eine **Vertragserfüllungssicherheit** in Höhe von bis zu zehn Prozent der Auftragssumme vereinbaren, zum Beispiel in Form eines Einbehalts oder einer Bankbürgschaft. Im Insolvenzfall kann der Baubetrieb sich hieraus bedienen. Wird das Werk fertiggestellt, erhält der Subunternehmer die Sicherheit mit der Abnahme zurück.
- Sobald die Gewährleistungsfrist läuft, können Baubetriebe eine **Gewährleistungssicherheit** in Höhe von bis zu fünf Prozent der Auftragssumme verlangen.

Doch wann sollten Betriebe tatsächlich solche Sicherheiten fordern? Dazu sagt Baurechtler Dietrich-Bethge: „Ab einer Auftragssumme von 20.000 Euro sind bei Subunternehmerverträgen Vertragserfüllungssicherheiten und Gewährleistungssicherheiten aus meiner Erfahrung absolut üblich.“ ANNA-MAJA LEUPOLD

BARTHAU
ANHÄNGERBAU
Sie suchen ein...
EG-typisiert TOPZURR® 21
Über 120.000 Anhänger sprechen für Qualität!
...zweites Standbein zur Vervollständigung Ihres Programms oder weiteren Auslastung Ihres Betriebs?
Wir vergeben: Werkverträge mit Gebietschutz
Wir fertigen Anhänger für...
* PKW und LKW
* Bau, Gewerbe und Industrie
* Tiertransporte, Freizeit und Hobby
Wir sind "Pionier für Ladungssicherung"
BARTHAU ANHÄNGERBAU GMBH
D-74547 Untermünkheim-Brachbach
Tel. +49 (0) 79 44 83-0 Fax +49 (0) 79 44 83-30
info@barthau.de www.barthau.de

Hallenbau
Verkäufe
Visionen brauchen Planung mit Stahl!
JANNECK
Stahlhallen & Stahlbau
T: 04475 92930-0
Zum Gewerbegebiet 23 49696 Molbergen
www.stahlhallen-janneck.de
Hier könnte Ihre Anzeige stehen!
Tel. 0511/8550-2647

Hochwertige Malerausstattung
wegen Geschäftsaufgabe (aus Altersgründen) zu verkaufen.
z.B.: Alu-Layer-Gerüst, Leitern, Maschinen- und Zubehör (Betrieb umfasste 10 Mitarbeiter)
Telefon 0170 - 7791527
Anzeigenschluss für die nächst erreichbare Ausgabe Norddeutsches Handwerk vom 15.04.2022 ist am 24.03.2022
Mediadaten 2022 sehen Sie unter: www.handwerk.com

SDH[®]
GmbH
SERVICEGESELLSCHAFT
DEUTSCHES HANDWERK
JETZT KOSTENLOS REGISTRIEREN UND NACHLÄSSE EINSEHEN
Telefon: 089-92 13 00 530 - www.sdh.de



Gemacht für Massivholz,
Kunststoffkanten und Furnier:
Mafells Kantenfräse KF 1000

Fotos: Denny Gille



Robin Bachmann beim Testen der Maschine am Massivholz

Der Kurvenkünstler

Werkzeugtest: Mit der KF 1000 hat Mafell eine handliche Kantenfräse für Kunststoff- und Massivholzkanten auf den Markt gebracht. Die Tischlerei Hofmann hat sie getestet.



Die Maschine liegt sehr gut in der Hand und der Schwerpunkt liegt genau da, wo er hingehört.

Robin Bachmann, Werkstattleiter

Der UVP-Preis der KF 1000 liegt bei 449 Euro plus Mehrwertsteuer. Der Werkstattleiter findet den Preis angemessen, sofern die Maschine ähnlich lange hält wie die anderen Geräte, die die Tischlerei vom Baden-Württemberg Hersteller im Einsatz hat. „Bei wertigen Maschinen bezahle ich auch den Service mit und der hat bei Mafell in der Vergangenheit immer gestimmt“, sagt Bachmann. Gerade beim Fräsen von Kanten seien die Folgekosten durch Fehler, die sich auf billige Maschinen zurückführen lassen, hoch, gibt der Tischler zu bedenken. „Kunststoff verzeiht nichts und die Kante gehört zu den letzten Arbeitsschritten – wenn hier ein Fehler passiert, hat man viel Arbeit umsonst gemacht“, sagt er. DENNY GILLE

Daten

Name: Mafell KF 1000
Typ: Kantenfräse
Stromquelle: 230 V/50 Hz
Nennleerlaufdrehzahl: 4.000 bis 25.000 1/min
Gewicht: 2,1 Kilogramm
Geeignet für: Kunststoffkanten, Massivholz, Furnier
Preis: 449 Euro zzgl. MwSt.

Ob gerade Linien oder geschwungene Formen: Modernes Design kennt viele Stile. Wer unterschiedlichste Formgebungen beherrscht, kann auch alle Kundenwünsche bedienen. Eine Kantenfräse kann da ein nützlicher Helfer sein. Mafell hat mit der KF 1000 eine neue Kantenfräse auf den Markt gebracht, die hohen Qualitätsansprüchen bei der Bearbeitung von Kunststoff- und Massivholzkanten gerecht werden soll.

Das Team der Tischlerei Hofmann hat die Maschine im Werkstattalltag getestet. Die Bau- und Möbeltischler aus Lehrte haben sich unter anderem auf den gehobenen Innenausbau spezialisiert. Individuelle Einzeilmöbel und maßgeschneiderte Wohnraumeinrichtungen gehören ebenso zum Leistungsportfolio des 18 Mitarbeiter starken Betriebs wie der Praxis- und Ladenbau. Zur Kantenfräse greifen die Tischler vor allem bei Sonderformen: „Unsere Kantenanleimmaschine kann nur gerade Kanten anfahren. Sobald es rund wird, kommt die Kantenfräse zum Einsatz“, erklärt Werkstattleiter Robin Bachmann.

Mafells KF 1000 hat das Team vor allem bei Kunststoffkanten getestet. Bachmann zeigt die Bearbeitung an einer Beispielskante. Motoreinheit und Frästisch der Maschine sind über einen Gewindering verbunden, über den sich die Frästiefe stufenlos durch Drehen des Frästischs einstellen lässt. Einmal eingestellt und arretiert, wird die Maschine einfach mit ihrem Frästisch auf das Werkstück gestellt, eingeschaltet und langsam an der Kante entlanggefahren, bis der Überstand der Kante sauber abgefräst wurde. „Die Maschine liegt sehr gut in der Hand“, sagt Bachmann, „das Gehäuse ist solide und der Schwerpunkt liegt genau da, wo er hingehört.“

Präzision und Laufruhe

Für den Tischler kommt es bei der Arbeit mit der Fräse vor allem auf absolute Genauigkeit an. Das beginnt beim Einstellen der Frästiefe über den Gewindering mit 1/10-Millimeter Genauigkeit. Wichtig ist dem Handwerker auch ein ruhiges Laufverhalten der Kantenfräse, um zum Beispiel Frässchläge zu vermeiden und vibrationsarm zu arbeiten. „Diese Anforderungen erfüllt die KF 1000“, berichtet der Werkstattleiter. Mafell verspricht zudem, dass die große Auflagefläche der KF 1000 kippsicher ist – Bachmann kann das bestätigen.

Spannt man statt des Planfräasers einen handelsüblichen Fräser in die Werkzeugaufnahme ein, lassen sich mit der KF 1000 auch Massivholzkanten bearbeiten. Bachmann hat diese Funktion ausprobiert. Für den Werkzeugwechsel müsse man zunächst den Frästisch abschrauben. Zum Ausspannen des Werkzeugs wird die Spindel über einen Verriegelungstaster arretiert. Dann kann eine Überwurfmutter gelöst und das Werkzeug gewechselt werden. Ein paar Handgriffe sind also nötig. „Insgesamt ist der Werkzeugwechsel o. k.“, urteilt Bachmann.

Während der Arbeit mit der Fräse lassen sich die Späne über den Absaugadapter absaugen. Bei der KF 1000 ist der Adapter so konstruiert, dass er sich individuell auf die gewünschte Arbeitsposition einstellen lässt. Bachmann findet das gut gelöst: „Man kann den Adapter etwas verschieben, wenn er im Weg ist. So ist man etwas flexibler.“ Sinnvoll findet er auch die Drehzahleinstellung. Über ein Rädchen mit sechs Orientierungspunkten lässt sich die Drehzahl stufenlos zwischen 4.000 und 25.000 Umdrehungen pro Minute einstellen.



Bei der Massivholzbearbeitung mit handelsüblichen Fräsern verhindert die Anlaufbremse, dass der Anlaufing Spuren an der Kante hinterlässt.

Mehr Öko für Ihre Bilanz

Gemeinsam machen wir Ihr Business fit für die Energiewende

Ob Energieeffizienz, erneuerbare Energien oder E-Mobilität: Als regionaler Partner begleiten wir Sie auf Ihrem Weg zum digitalisierten, klimaneutralen Unternehmen. Mit ausgezeichneter Beratung, passenden Lösungen, fairen Preisen und vor allem mit viel Herzblut.

Jetzt mehr erfahren
greensolutions@ewe.de
business.ewe.de/oekobilanz



EWE business. Gemeinsam läuft's.

EWE VERTRIEB GmbH, Cloppenburgstraße 310, 26133 Oldenburg

EWE

Zum Reisen geboren

Beim neuen Caddy verlassen sich die Hannoveraner auf die Plattform des Golf 8. Wie gut das klappt, zeigt unser Fahrbericht.

Eine Nase, die man nicht vergisst. Die ganze Front unseres Test-Caddys wird zum lackierten oder unlackierten Formteil und verzerrt sich am unteren Ende in einem modernisierten Lufteinlass, der an ein Zwiebelnetz erinnert. Mit einer Quote von 100 Prozent wurde unser Caddy-Testwagen deshalb für ein E-Fahrzeug gehalten. Nicht jede Botschaft kommt richtig an.

Sanfter und effizienter Diesel

Denn wir fahren den neuesten Caddy mit einem traditionellen Drei-Zylinder-Selbstzylinder, der den Verbrauch auch in der Praxis in die Knie zwingt. Sparfüchse im Emsland fahren unsere 102-PS-Version unbeladen bis auf 4,5 Liter je 100 Kilometer herunter, flinke Genossen im Weserbergland benötigen auch nicht mehr als 5,5 Liter. Hinzu kommt die sanfte Klangcharakteristik, die zum entspannten Gleiten mit dem kleinen Transporter animiert.

Ähnlich geht es beim Fahrwerk und bei der Lenkung zu. Schläge lassen die Dämpfer so gut wie nicht durch, selbst auf unebenen Landstraßen hält der Transporter sauber die Spur und lässt sich nicht aus der Ruhe bringen. Und die knackige Sechsgang-Handschrift flutscht nur so durch die Gassen und wirft sich willig in die Wellen. Der klein-volumige Turbodiesel läuft darunter zu ungeahnter Form auf und bietet ein angenehmes Ladedruckplateau mit ausreichend Drehmoment. Dabei bleibt er flüsterleise und hinterlässt eine angenehme Klangnote im Innenraum. Bis Tempo 173 km/h spurtet der Caddy mit dem 102-PS-Diesel.

Drinne klug und aufgeräumt

Armaturenbrett, Lenkrad, Instrumente – im Innenraum des Caddy wähnt man sich in einem reduzierten Golf 8. Ob nun geknallt modernisiert oder überzogen, die Verarbeitung jedenfalls überzeugt in der Klasse der Kompakt-Transporter. Besonders klug waren die Hannoveraner bei den Fußräumen und dem Mittel-tunnel, wo ein umschließender, herausnehmbarer Gummiboden eingesetzt ist.

Doch das Beste, was der Caddy zu bieten hat, sind die Sitze. Anschmiegsam, bequem, fast schon kuschelig – 500 Kilometer kann man darauf guten Gewissens abspulen. Die gut isolierte Fahrgastzelle und Assisitzchen entspannen zusätzlich. Selbst der nackte Transporter-Laderaum hinter der Trennwand tritt akustisch nur wenig in Erscheinung.

Bequeme Kunden bestellen das Komfortpaket (1.575 Euro; alle Preise netto zzgl. USt.), das unter anderem eine Klimaanlage, LED-Spots im Laderaum sowie eine Armlehne für den Fahrer und ein Multifunktionslenkrad beinhaltet, gleich mit. Wer sich für das Navigationssystem „Discover Media“ (1.805 Euro) entscheidet, erhält ein solides System mit Over-the-Air-Updates und Echtzeit-Navigation.

Praktisch, aber weniger geräumig

Hinten gibt es in der kurzen Variante 3.100 Liter Volumen, das mit 586 Kilogramm Ladung gefüllt werden darf. In der Maxi-Variante stehen 3.700 Liter bereit, die Nutzlast steigt auf bis zu 713 Kilogramm. Die Hecktüren des VW lassen sich nach hinten wegklappen und öffnen so den Weg für Flurförderzeuge mit schweren Gütern. Die seitlichen Schiebetüren sind mit 69,5 Zentimetern jedoch ungeeignet zum Einla-



Geschäftlich wie privat: Der VW Caddy macht durch die Golf-8-Basis beim Fahrverhalten eine gute Figur.

Fotos: Dennis Gauert

BETRIEBSKOSTEN

FABRIKAT/MODELL:	VW CADDY CARGO 2.0 TDI	
Laufleistung jährlich:	15.000 km	
Laufzeit/Monate:	36	48
Restwert von UPE €:	10.211,63	9.043,98
Listenpreis UPE netto €:	21.230,00	21.230,00
Kosten pro Monat €:	643,73	602,51
Kosten je km €:	0,5150	0,4820
Kosten gesamt €:	23.174,31	28.920,35

Quelle: fuhrpark.de; Stand: August 2021



Der Radstand des Caddy beträgt 2,76 Meter.



586 Kilo stemmt die kleinste Version des Transporters.



Das Golf-8-Cockpit wurde ansatzweise übernommen.



Der 2.0-TDI genehmigt sich im Test 5,5 Liter Diesel.

3.100

LITER Transportgut fasst der Laderaum des kurzen VW Caddy.

den von Europaletten. Beim Caddy Maxi steigt die Breite über die benötigten 80 Zentimeter.

Dass die Preise für ein Nutzfahrzeug aus Hannover nicht im untersten Segment spielen, dürfte jedem Käufer klar sein. Den 102-PS-Diesel bekommt der Kunde ab 20.889 Euro. Unser Test-Transporter mit vielen Annehmlichkeiten kostet 30.302 Euro. Die direkte Konkurrenz zum Caddy ist der ebenfalls empfehlenswerte Opel Combo Cargo ab 17.930 Euro. Für 24.830 Euro kommt er bereits als 130-PS-Diesel, mit erhöhter Ausstattung und Acht-Gang-Automatik.

Fazit

Für den Fahrkomfort und das Handling bedeutet die neue Plattform des Caddy einen Quantensprung, der einzig durch die synthetische Lenkung eingebremst wird.

Zum höchsten Preis bekommen Caddy-Kunden den besten Innenraum, das beste Fahrwerk und das beste Infotainment in der Klasse. Für die Langstrecke ist der VW Caddy unser Transporter-Tipp.

Etwas mehr Platz, Nutzlast und Sparpotenzial gibt es bei der Konkurrenz. **DENNIS GAUERT**



Kein Schnäppchen: Knapp 21.000 Euro kostet die Basis, unser Testwagen sprengt die 30.000-Euro-Grenze.

Bittere Bilanz

Das Autojahr 2021 war nicht einfach für das deutsche Kraftfahrzeuggewerbe. Aber es gab auch Lichtblicke.

Einige bittere Zahlen hat Jürgen Karpinski, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes (ZDK), kürzlich verkündet. So sank der Gesamtumsatz der Branche im Jahr 2021 gegenüber 2020 um 2,7 Prozent auf rund 179,8 Milliarden Euro. Spürbare Umsatzeinbußen waren insbesondere im Neuwagenhandel, bei jungen Gebrauchtwagen und im Werkstattservice zu verzeichnen. Der Handel mit älteren Gebrauchtwagen, aber auch das Geschäft mit Lastkraftwagen brachten laut Karpinski hingegen Zuwächse.

Ernsthafte Sorgen bereitet ihm weiterhin die Umsatzrendite der mittelständischen Betriebe. Zwar stieg diese um 0,1 Prozentpunkte leicht auf nunmehr 1,3 Prozent, ein Anlass, in

Jubelstürme auszubrechen, sei das aber keinesfalls.

Die Zahlen für das Geschäftsfeld Service und Reparatur stellte ZDK-Vizepräsident und Bundesinnungsmeister Wilhelm Hülsdonk vor. Demnach brachte 2021 einen Umsatzrückgang von minus 5,8 Prozent auf rund 25,9 Milliarden Euro im Vergleich zu 2020 mit sich. Die Quote der durchschnittlichen Werkstattauslastung lag bei 80 Prozent und damit um einen Prozentpunkt über dem Niveau von 2020.

Die Anzahl der Betriebe ist 2021 mit 36.570 (minus 10 Betriebe oder 0,03 Prozent) nahezu konstant geblieben. Während die Zahl der fabriksgebundenen Betriebe um 1 Prozent auf 14.460 schrumpfte, legte die Zahl der nicht fabriks-



ZDK-Präsident Jürgen Karpinski (Mitte), Vizepräsident und Bundesinnungsmeister Wilhelm Hülsdonk (li.) sowie Vizepräsident Thomas Peckruhn (re.)

gebundenen Betriebe um 0,6 Prozent auf 22.110 zu. Die Anzahl der Beschäftigten ging auf 435.000 zurück, das sind 0,3 Prozent bzw. 1.200 weniger als im Jahr 2020. (JG)

IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern
127. Jahrgang

Herausgeber:
Handwerkskammern
Braunschweig-Lüneburg-Stade, Hannover,
Hildesheim-Süd-niedersachsen, Magdeburg,
Oldenburg, Osnabrück-Emsland-Grafschaft
Bentheim, Ostfriesland.

Verlag:
Schlütersche Fachmedien GmbH
Ein Unternehmen der Schlüterschen Mediengruppe
Postanschrift: 30130 Hannover
Adresse:
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover
Tel. 0511 8550-0, Fax 0511 8550-2403
www.schluetersche.de
www.handwerk.com

Redaktion:
Irmke Frömling (Chefredaktion, Vi.S.d.P.)
Tel. 0511 8550-2455
froemling@schluetersche.de
Jörg Wiebking (Redaktionsleiter)
Tel. 0511 8550-2439
wiebking@schluetersche.de
Denny Gille, Tel. 0511 8550-2624
gille@schluetersche.de
Martina Jahn, Tel. 0511 8550-2415
martina.jahn@schluetersche.de

Anna-Maja Leupold, Tel. 0511 8550-2460
leupold@schluetersche.de

Content Management:
Torsten Hamacher, Tel. 0511 8550-2456
hamacher@schluetersche.de
Antje Todt, Tel. 0511 8550-2550
todt@schluetersche.de

Regionalredaktionen
(verantwort. f. Kammerseiten)
Braunschweig-Lüneburg-Stade:
Astrid Bauerfeld
Hannover: Peter Karst
Hildesheim-Süd-niedersachsen:
Ina-Maria Heidmann
Magdeburg: Burghard Grube
Oldenburg: Heiko Henke
Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim:
Sven Ruschhaupt
Ostfriesland: Jörg Frerichs

Verkauf:
Tanja Ehlerding
(Anzeigenleiterin)
Tel. 0511 8550-2647
ehlerding@schluetersche.de
Kai Burkhardt
(Key Account Manager Automotive)
Tel. 0511 8550-2566
burkhardt@schluetersche.de

In der aktuellen Ausgabe ist eine Beilage von der Wortmann AG, Hüllhorst, und in Teilen auch von der Handwerkskammer für Ostfriesland, Aurich. Wir bitten unsere Leser um Beachtung.

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

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:
Nr. 64 vom 1. 1. 2022

Druckerunterlagen:
anzeigenndh@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-2522
Fax 0511 8550-2401

Abonnement-Service:
vertrieb@schluetersche.de
Tel. 0511 8550-8822

Erscheinungsweise:
monatlich

Bezugspreis:
Jahresabonnement:
€ 46,00 inkl. Versand und MwSt.
Studenten € 28,00

Einzelheft € 1,50 zzgl. Versandkosten
Für die in der Handwerksrolle eingetragenen Handwerker ist der Bezugspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

ISSN 0029-1617

Druck: NOZ Druckzentrum,
Weiße Breite 4, 49084 Osnabrück

Gleichbehandlung Die Publikation richtet sich, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben ist, an alle interessierten Personen, unabhängig vom Geschlecht. Wegen besserer Lesbarkeit und Verständlichkeit der Texte wird jedoch meistens nur die männliche Personenform verwendet. Gleichbehandlung ist uns wichtig. Diversität nehmen wir als Chance für die Zukunft wahr.

Neue Lasten mit der Krise

NHT-Umfrage: Den meisten Betrieben geht es gut, aber Beschaffungspreise und Energiekosten belasten sie sehr. Und die werden durch den Ukraine-Krieg weiter steigen.

Die Wirtschaftslage bleibt bei 90 Prozent der Befragten weiterhin robust. Acht von zehn Betrieben rechnen im laufenden Halbjahr mit einer gleichbleibenden oder sogar besseren wirtschaftlichen Situation“, erläutert Präsident Mike Schneider die Ergebnisse der Blitzumfrage, die der Niedersächsische Handwerkstag (NHT) im Januar 2022 durchgeführt hat. Während bei der Umfrage vor einem Jahr noch die Bürokratie und die Fachkräftegewinnung als größte Herausforderungen benannt wurden, sind es für die 800 Teilnehmenden jetzt die Beschaffungs- und Energiepreise, so Schneider: „Bei Bauholz haben wir einen Preisanstieg von 89 Prozent im Vergleich zu 2019 festgestellt, bei Kunst- und Dämmstoffen bis zu 40 Prozent. Das sind einfach unglaubliche Zahlen.“

Weitere Steigerungen seien durch das Kriegsgeschehen vorprogrammiert, mutmaßt der NHT-Präsident. So könnten aus der Ukraine weder Pflastersteine noch Betonringe geliefert werden. Wie problematisch die Lage beim Bauholz ist, erklärt Ute Schwiegerhausen, Geschäftsführerin der Unternehmensverbände Handwerk Niedersachsen (UHN): „Jetzt wird offensichtlich, dass erhebliche Mengen aus der Ukraine und Russland importiert wurden.“

Die Expertin betont, dass neben den Beschaffungs- auch die Produktions- und Transportkosten in die Höhe klettern würden. Dass sich diese Probleme angesichts des russischen Angriffskriegs relativierten, stellt Schneider klar: „Wir sind fassungslos und solidarisch mit den Menschen in der Ukraine. Militärische Auseinandersetzungen können nie Problemlösung sein, sie bedrohen die Weltordnung. Wir unterstützen alle Maßnahmen der Politik, die darauf abzielen, die Kampfhandlungen möglichst schnell zu beenden.“

Corona dämpft Freude am Unternehmertum

Noch eine Entwicklung hat die Umfrage an den Tag gebracht: 40 Prozent der Teilnehmenden würden sich aktuell nicht mehr selbstständig machen, sagt Schneider. Besonders betroffen seien Friseure, Gesundheitshandwerker und Kfz-Betriebe. Zu viele Verordnungen, zu große Unsicherheiten, zu viel Druck hätten die Unternehmerfreude deutlich abkühlen lassen. „Die Betriebe brauchen Klarheit, Zuverlässigkeit und eine gewisse

NAMEN UND NACHRICHTEN

Richtig auf den Ruhestand vorbereiten

Wenn der Hammer fällt – so lautet das Motto des nächsten Thementags der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover. Im Fokus steht der Übergang vom Handwerk in den Ruhestand. Geht es jetzt nur noch bergab? Kann man selbst wirksam sein? Was ist hilfreich? Über diese Fragen diskutieren Experten, Betroffene sowie Mitarbeitende aus Seelsorge und Beratung. Neben dem ehemaligen Vizebundeskanzler Franz Müntefering referieren der Altersforscher Prof. Eckart Hammer von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und Eckhard Stein, Vorsitzender der Landesvereinigung der Handwerkskammern Niedersachsen. Die Leitung übernehmen Hille de Maeyer, Pastorin für Kirche und Handwerk und die Beauftragte für Altenseelsorge, Pastorin Anita Christians-Albrecht. Die Veranstaltung findet am 26. April von 10 bis 17 Uhr im Hanns-Lilje-Haus in Hannover statt. Die Kosten betragen 35 Euro inklusive Verpflegung. (FRÖ)

Anmeldungen: hille.deMaeyer@evlka.de

Rückmeldung an NBank erforderlich

Zu Beginn der Corona-Pandemie diente die Soforthilfe dazu, in Betrieben Liquiditätsengpässe zu vermeiden. Seit Mitte November 2021 sind Betriebe, die Corona-Soforthilfe erhalten haben, aufgefordert, eventuell zu viel erhaltene Gelder zurückzuzahlen. Dazu wurden sie von der NBank kontaktiert. Nach Angaben der Bank haben schon gut 80 Prozent der Unternehmen und Soloselbstständigen in Niedersachsen die Unterlagen zurückgesendet und überschüssige Zahlungen zurücküberwiesen. Etwa 25.000 Betriebe haben das bisher jedoch noch nicht getan. Die NBank weist darauf hin, dass Rückmeldungen und Rückzahlungen noch bis Oktober 2022 möglich sind. Das Datenportal zur Rückforderung sei nach wie vor offen. Wer der Pflicht zur Rückmeldung nicht nachkommt, müsse damit rechnen, dass die gewährte Förderung in voller Höhe zurückgezahlt werden muss. (JA)

Weitere Infos: www.nbank.de

Bewerbung für den Klima-Innovationspreis

Zum dritten Mal wird in diesem Jahr der „Klima-Innovationspreis“ verliehen. Das niedersächsische Umweltministerium sucht Unternehmen, die mit ihren innovativen Produkten, Dienstleistungen und Entwicklungen eine Vorreiterrolle für mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit einnehmen. Bewerber können sich gewerbliche Betriebe mit Sitz in Niedersachsen, unabhängig von Größe, Rechtsform oder Branche. Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert und wird am 10. November 2022 in Göttingen überreicht. Bewerbungen sind noch bis zum 31. Mai 2022 möglich. (JA)

Zur Anmeldung: www.klima-innovationspreis.de



Das sind einfach unglaubliche Zahlen.

Mike Schneider, NHT-Präsident



Die Freude an der Selbstständigkeit haben in der Corona-Krise in erster Linie Friseursalons, Gesundheitshandwerker und Kfz-Betriebe verloren. Aber junge Meisterinnen und Meister haben wieder mehr Lust, eine Existenz zu gründen.

Beständigkeit der politischen Rahmenbedingungen“, fordert der Handwerksunternehmer.

Gute Nachricht: Der Nachwuchs will

In einer zusätzlichen Sonderbefragung hat der NHT 1.100 Meisterabsolventen der vergangenen fünf Jahre nach ihren Zukunftswünschen gefragt. Ergebnis: Knapp jeder zweite möchte eine Existenz gründen. „Das bedeutet, der Nachwuchs steht mit einem ausgesprochen hohen Anteil dem Unternehmertum positiv gegenüber“, sagt

Schneider. Diese Begeisterung müsse weiter gestärkt werden. Daher habe der NHT im Positionspapier zur Landtagswahl die Erweiterung der Gründungsprämie mit aufgenommen. Weitere Punkte seien die Stärkung der Informationsangebote zur beruflichen Bildung und der Mobilität junger Menschen sowie der überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Berufsschulen. IRMKE FRÖMLING

Alle Punkte des Positionspapiers: www.handwerk-nht.de

Anzeige



Steueränderungen für 2022 – Das erwartet Sie!

Homeoffice-Pauschale, Abschreibungen, Corona-Bonus: Auch in diesem Jahr gibt es wieder einige steuerliche Änderungen

- Wiedereinführung einer degressiven AfA in Höhe von 25 %, höchstens das 2,5-fache der linearen Abschreibung, für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die in den Jahren 2020 und 2021 angeschafft oder hergestellt werden.
- Die Finanzverwaltung verkürzt die steuerlich zugrunde zu legende Nutzungsdauer von Computern und Software. Anstatt bisher 3 Jahren gilt künftig eine Nutzungsdauer von einem Jahr. Diese Regeln gelten ab dem VZ 2021 auch für Wirtschaftsgüter des Privatvermögens.
- Die Behinderten-Pauschbeträge wurden verdoppelt. Zugleich wird eine Behinderung bereits ab einem Grad der Behinderung von 20 (bisher 25) festgestellt (§ 33b Abs. 2a und 3 EStG).
- Arbeitgeber können Beschäftigten Corona-Sonderzahlungen bis zu insgesamt 1.500 EUR steuerfrei auszahlen. Die Zahlungsfrist wurde bis zum 31.03.2022 verlängert.
- Die Entfernungspauschale für Berufspendler wurde ab 2021 auf 35 Cent ab dem 21. Kilometer erhöht.
- Liegt kein häusliches Arbeitszimmer vor oder wird auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer verzichtet, kann der Steuerpflichtige für jeden Arbeitstag im Home-

- office 5 EUR – maximal für 120 Tage im Jahr – geltend machen. Die Homeoffice-Pauschale wird in die Werbungskostenpauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt.
- Für Pendlerinnen und Pendler, die mit ihrem zu versteuernden Einkommen innerhalb des Grundfreibetrags liegen, wurde die Möglichkeit geschaffen, alternativ zu den erhöhten Entfernungspauschalen von 35 Cent ab dem 21. Entfernungskilometer eine Mobilitätsprämie in Höhe von 14 Prozent dieser erhöhten Pauschale zu beantragen.
- Spenden und Mitgliedsbeiträge zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke können als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden. Der Betrag, bis zu dem ein vereinfachter Zuwendungsnachweis möglich ist, wurde von 200 EUR auf 300 EUR angehoben.
- Der Höchstbetrag für den Abzug von Unterhaltsleistungen wurde angehoben: Ab dem VZ 2021 auf 9.744 EUR und ab dem VZ 2022 auf 9.984 EUR.
- Die Investitionsfristen für steuerliche Investitionsabzugsbeträge nach § 7g EStG, die 2022 auslaufen, verlängern sich um ein weiteres Jahr. Außerdem werden die begünstigten Investitionskosten von 40 % auf 50 % angehoben. Für alle Einkunftsarten gilt eine einheit-

liche Gewinngrenze i. H. v. 200.000 EUR als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Investitionsabzugsbeträgen.

- Die steuerlichen Investitionsfristen für Reinvestitionen nach § 6b EStG verlängern sich wie bei § 7g EStG um ein weiteres Jahr.

Bei Fragen sprechen Sie uns gern an!



Autor des Textes:
Benjamin Kelhüseyn
Steuerberater, Diplom-Finanzwirt (FH) -
Master of Laws (LL.M.)
angestellt bei der Sozietät
VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER &
PARTNER in Oldenburg

www.obic.de

Die Berater.

OBIC SteuerRecht **VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER** **OBIC REVISION GMBH** **OBIC Revision**
STEUERBERATER • RECHTSANWALT • VEREIDIGTER BUCHPRÜFER • WIRTSCHAFTSPRÜFER • PARTG MBB WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

26129 Oldenburg · Ammerländer Heerstr. 231 · Telefon: 0441 - 97 16 - 23 02 | Beratungsbüros in Oldenburg · Bremen · Remels (Ostfriesland) · Twist (Emsland)



Foto: Martina Arndt

Teilen die Begeisterung für historische Öfen: Wandergeselle Cedric (l.) mit Andrea und Stefan Fuhrken in ihrem Atelier.

Schweißen verbindet – über Grenzen hinweg

Wandergeselle Cedric aus der Schweiz machte Station im Ofen- und Luftheizungsbaubetrieb Fuhrken in Oldenburg.

Wahre Ofen-Schätze sind im Atelier von Andrea und Stefan Fuhrken in der Alten Brennerei Oldenburg zu finden. Mit großer Leidenschaft widmen sie sich der Restaurierung historischer Öfen und deren Geschichten, die diese „Zeitzeugen“ mitunter zu erzählen haben. „Aber auch die Gegenwart hält so manche Inspiration bereit“, lacht Andrea Fuhrken und blickt dabei zu Schweißer Cedric. Der 25-jährige Wandergeselle aus der Schweiz ist seit dem 3. Januar auf Stippvisite bei den Fuhrkens und erhält dort auch Einblick in die facettenreiche Ofenkultur mehrerer Jahrhunderte und ihre Bauweisen. „Ich finde es absolut spannend, wie effizient diese oft mehr als 100 Jahre alten Öfen Wärme speichern und wie kunstvoll sie gestaltet wurden“, zeigt sich der junge Handwerker begeistert.

Seine Ausbildung hat Cedric im Metallbauerhandwerk absolviert, doch er legt Wert darauf, sich als Schweißer (mit Doppel-s, da Schweizer kein Eszett verwenden) zu bezeichnen. „Das Fügen von Metallteilen, das ist es, was mich bei der Arbeit mit diesem Werkstoff so fasziniert“, erklärt der junge Schweizer mit leuchtenden Augen. „Schweißen verbindet – nicht nur Metall, sondern auch Menschen. Diese Erfahrung mache ich immer wieder auch auf meiner Wanderschaft“, ergänzt er mit einem verschmutzten Seitenblick auf Andrea und Stefan Fuhrken.

Kennengelernt hatten sich die drei bereits im Sommer 2021. Cedric war auf dem Weg nach Bremerhaven, als er am nicht weit davon entfernten Hof der Fuhrkens vorbeikam, die gerade einen restaurierten und recht schweren Schweizer Ofen für eine Ausstellung verladen wollten. Schnell kam man ins Gespräch und natürlich half der Schweizer (Handwerker), den Schweizer (Ofen) zu verladen. „Wir hatten sofort einen Draht zueinander und fanden es sehr interessant, einen Schweißer als Wandergesellen kennenzulernen“, erinnert sich Stefan Fuhrken, für dessen Arbeit das Schweißen auch ein wichtiger Bestandteil ist. „Und bezeichnenderweise stand die Ausstellung, für die der Schweizer Ofen vorgesehen war, unter dem Motto ‚Begegnungen‘“, schmunzelt Andrea Fuhrken. „So fügte es

sich langsam“.

Bis sich dann aber die Gelegenheit einer Zusammenarbeit ergab, dauerte es noch etwa ein halbes Jahr. Andrea und Stefan Fuhrken hatten sich in der durch Corona bedingten, ruhigeren Zeit für die Restaurierung eines schon lange bei ihnen eingelagerten Ofenschmuckstücks für ihre häusliche Diele entschieden, als sich Cedric per Mail bei Ihnen meldete und unverbindlich nach einer Arbeitsmöglichkeit fragte. „Schnell war für uns klar, das machen wir zusammen, so Stefan Fuhrken. Seit Anfang Januar wird nun an dem Projekt gearbeitet und wieder hilft der Schweizer bei der Arbeit an einem Schweizer, denn auch dieser Ofen stammt aus dem Land der Eidgenossen.

Ob der junge Handwerker das Projekt noch gemeinsam mit den Fuhrkens abschließen kann, ist nicht sicher, denn schon bald geht seine Reise weiter. „Dann geht es zunächst in den Süden Deutschlands und von dort aus weiter ins europäische Ausland“, plant Cedric. Drei Jahre und einen Tag wird er auf der Walz sein, die er am 31. Mai 2021 in seinem Heimatort Meggen im Kanton Luzern begonnen hat. Und wer weiß, vielleicht benötigt im Laufe der Zeit ein Schweizer (Ofen) noch einmal Hilfe von einem Schweizer (Wandergesellen). MARTINA ARNDT

Infos zum Betrieb Fuhrken: www.ofenkunst-oldenburg.de

Einige Walz-Regeln

- 1 Geselle, unter 30 Jahre, ledig, kinderlos
- 2 Keine Schulden und Vorstrafen
- 3 Start ohne Geld
- 4 Kein Mitführen von mobilen Kommunikationsgeräten
- 5 50 Km „Bannmeile“ zum Wohnort
- 6 Kein Geld für Mobilität und Unterkunft ausgeben
- 7 Begrenzte Arbeitszeit an einem Ort (max. 3 Monate)

Gesunder Spaß: „Handwerk am Herd“

Besondere Aktion der IKK classic: Um Chefs und Angestellten das Thema „gesunde Ernährung“ näher zu bringen, wurde live und online gekocht.

Als Handwerker greift er zur Rohrzanze, als Präsident zum Mikrophon oder – wie nun geschehen – zum Kochlöffel: Eckhard Stein wirbt für gesunde Ernährung. Zusammen mit IKK-Ernährungsexpertin Birte Erdmann und Jörg Bambynek vom Treffpunkt Ernährung in Oldenburg hat der Kammerpräsident live gekocht. Das Online-Publikum konnte zuschauen oder mitmachen. Wer sich rechtzeitig angemeldet hatte, verfügte über die Zutatenliste.

Neben dem schmackhaften Ergebnis einer schnellen Wirsing-Möhren-Pilz-Pfanne bekamen die Teilnehmer Tipps und Tricks für das Kochen am eigenen Herd serviert. Das Event hatte die IKK classic in die digitale Woche

„
Im Mittelpunkt stehen starke Betriebe und gesunde Mitarbeiter.“

Eckhard Stein,
Präsident

„Tatendrang“ für Macherinnen und Macher im Handwerk eingebettet.

„Im Mittelpunkt stehen starke Betriebe und gesunde Mitarbeiter. Deshalb unterstützen wir sehr gerne Projekte und Aktionen zur Gesundheitsförderung“, sagt Präsident Stein und ergänzt: „Wir verbringen alle viel Zeit bei der Arbeit. Gesundheitsförderung ist eine Managementaufgabe in Betrieben.“

Gesundheitsmanagerin Birte Erdmann freut sich, das Handwerk an den Herd gebracht zu haben. „Ich denke, wir konnten zumindest die Lust aufs Selbstkochen wecken und vollwertiges und fantasievolles Essen mit den Besonderheiten der verschiedenen



Foto: IKK classic

Jörg Bambynek (rechts) vom Treffpunkt Ernährung in Oldenburg weist Kammerpräsident Eckhard Stein für das Online-Live-Cooking ein.

Handwerksberufe verbinden. Kammerpräsident Eckhard Stein war dabei eine große Unterstützung. Nicht nur beim Schnippeln der Zutaten. Auch mit seinem großen Wissen über aktuelle Entwicklungen im Handwerk hat er die Veranstaltung sehr bereichert.“

Die Teilnehmer hoffen, dass der Spaß am Kochtopf ansteckend war. „Wenn wir die Zuschauer animiert haben, über ihre Ernährung nachzudenken und im besten Fall selbst zum Kochlöffel zu greifen, haben wir unser Ziel locker erreicht“, so Erdmann.

Impfpflicht in Einrichtungen

Ab 16. März gilt die sogenannte einrichtungsbezogene Impfpflicht in Krankenhäusern, Tageskliniken, Arztpraxen, Reha- und Pflegeeinrichtungen. Handwerksbetriebe, die regelmäßig in diesen Einrichtungen tätig sind, fallen unter Umständen unter die Impfpflicht. Dies betrifft zum Beispiel Gesundheitshandwerke sowie Friseur- und Kosmetiker. Auch Reparaturbetriebe (Elektrotechniker, Installateur- und Heizungsbaubetrieb, Schornsteinfeger, Maler und Lackierer) können unter die Impfpflicht fallen.

Neben den gesetzlichen Vorgaben kann auch jeder Betreiber einer solchen Einrichtung im Rahmen seines allgemeinen Hausrechts festlegen, wem er den Zutritt unter welchen Voraussetzungen gestattet.

Ruhestand: Wenn der Hammer fällt

Gerade im Handwerk stellt sich der Übergang in den Ruhestand oftmals als Herausforderung dar.

Geht es jetzt nur noch bergab? Kann man selbst wirksam sein? Was ist hilfreich? Diese Fragen bilden die Grundlage für einen Thementag am 26. April im Hanns-Lilje-Haus in Hannover, zu dem die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannover einlädt. Als Gäste sind der Politiker Franz Müntefering und für das Handwerk Kammerpräsident Eckhard Stein mit dabei. Der Thementag im April sowie ein mehrtägiges Seminar vom 6. bis 8. Oktober werden von Pastorin Hille de Maeyer und Pastorin Anita Christians-Albrecht, von der Landeskirche Hannover, geleitet.

Mehr Informationen: Pastorin Hille de Maeyer, Telefon 0511 1241-461

Initiative gegen Abbrüche

Steht die Fortsetzung einer Ausbildung auf dem Spiel, hilft VerA mit ehrenamtlichen Fachleuten im Ruhestand.

Gründe dafür, dass Jugendliche ihre Ausbildung abbrechen möchten, gibt es viele. Oft verbauen Probleme im persönlichen Umfeld, der Berufsschule oder im Betrieb den Weg. In anderen Fällen ist die Motivation zu gering oder die Prüfungsangst zu groß.

Hier hilft VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen), eine bundesweite Initiative des Senior Experten Service (SES) für junge Menschen, denen die Ausbildung Probleme bereitet. Der SES stellt Jugendlichen ehrenamtliche Fachleute im Ruhestand zur Seite, die für ihre Aufgabe speziell geschult werden.

Eine VerA-Begleitung erfolgt auf

Wunsch der Auszubildenden, kann aber auch von Seiten der Kammern, Ausbilder, Berufsschulen oder Eltern angeregt werden. VerA gewährt auf den Einzelfall bezogene Unterstützung: In der Regel kümmert sich ein Experte um einen Auszubildenden. Die Bedürfnisse der jungen Menschen stehen im Vordergrund. Inhaltliche Schwerpunkte, Anzahl und Dauer der Treffen vereinbaren sie mit ihrem Coach.

Das steht im Mittelpunkt der Ausbildungsbegleitung

- Die Klärung von fachlichen Fragen, die Begleitung von Übungen für die berufliche Praxis

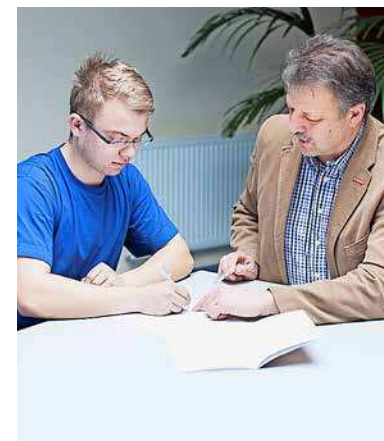


Foto: Merle Busch

In der Regel kümmert sich ein Experte um einen Auszubildenden.

- die Unterstützung von Prüfungsvorbereitungen
- der Ausgleich sprachlicher Defizite

Das Angebot richtet sich auch an Flüchtlinge, Migrantinnen und

HWK-Ansprechpartner: Heinz Auktun, Telefon 0441 232-257



Mit vier verschiedenen Motiven hat das Handwerk die Aufmerksamkeit auf die berufliche Ausbildung gelenkt. Das Foto zeigt einen Plakatstandort an der Cloppenburgstraße in Oldenburg.

Foto: Torsten Heidemann



Die Stadt Oldenburg verfügt über ein neues Vergabemanagement.

■ VERGABE STADT OLDENBURG

Aufträge warten im Netz

Ausschreibungen der Stadt Oldenburg finden auf neuem Vergabeportal statt. Damit ist Schluss mit Papierangeboten.

Die Stadt Oldenburg führt ein neues Vergabemanagementsystem ein. Damit ändert sich auch das Vergabeportal, auf dem die Ausschreibungen im Internet bekannt gemacht werden. Neue Ausschreibungen finden Interessierte im Vergabeportal xvergabe.de.

Wie die Stadt mitteilt, können die Vergabeunterlagen kostenlos in dem Portal heruntergeladen werden. Unternehmen, die an städtischen Ausschreibungen teilnehmen möchten, müssen sich dafür unter www.xvergabe.de registrieren. Außerdem wird zukünftig bei allen Vergaben eine Angebotsabgabe nur noch online möglich sein. Papierangebote sind dann nicht mehr zulässig.

„Eine Teilnahme an beschränkten Ausschreibungen ohne Teilnahmewettbewerb, Verhandlungsvergaben ohne Teilnahmewettbewerb und freihändigen Vergaben steht nur registrierten Bietern offen. Die bisher von der Stadt Oldenburg genutzte Einladungsmöglichkeit innerhalb eines konkreten Verfahrens steht mit der neuen Plattform derzeit nicht zur Verfügung“, erklärt Sandra Meyer vom Rechtsamt der Stadt Oldenburg. „Mit einer frühzeitigen Registrierung helfen Betriebe uns, zusätzlichen Aufwand zu vermeiden. Zudem stehen sie dann auch für Dringlichkeitsvergaben für uns zur Verfügung.“

Informationen und Hilfestellungen zur neuen Vergabeplattform gibt es im Internet:
www.oldenburg.de/ausschreibungen

HWK-Ansprechpartner für vergaberechtliche Fragen ist Jan Frerichs, Telefon 0441 232-263

Foto: Torsten Heidemann

„Hier stimmt was nicht“

Obwohl die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hoch ist, fehlen Bewerberinnen und Bewerber. Die Imagekampagne will gegensteuern und schlägt eine neue Richtung ein.

Damit sich wieder mehr junge Menschen für das Handwerk entscheiden, braucht es ein Umdenken auf breiter Ebene: „Die Politik muss die berufliche Bildung gleichwertig zur akademischen Bildung anerkennen und fördern. In den Schulen gilt es, auch wieder praktische Fertigkeiten zu fördern und im Rahmen der Berufsorientierung die Karrieremöglichkeiten im dualen Bildungssystem aufzuzeigen“, sagt Kammerpräsident Eckhard Stein. Für Arbeitnehmer-Vizepräsident Stefan Cibis sollten nicht zuletzt Eltern ihren Kindern die Möglichkeit geben, ihre Interessen und Stärken frei zu entfalten und geistige wie manuelle Fähigkeiten gleichermaßen fördern. „Denn Handwerk liegt in der Natur der Menschen. Es muss gelingen, dass wieder mehr Menschen es auch zum Beruf machen“, so Cibis.

In diesem Sinne schafft die Imagekampagne Aufmerksamkeit. Im Februar waren die Botschaften auf Großplakaten in den Großstädten und in TV-Spots zu sehen. Der Film und die Motive sind im Internet abrufbar. Obwohl die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hoch ist, fehlen Bewerberinnen und Bewerber. „Hier stimmt was nicht“, lautet der Weckruf der Kampagne. Die Zuschauer werden gefragt: „Handwerk liegt in der Natur des Menschen. Was hindert so viele daran, es zum Beruf zu machen?“

Laut Zentralverband des Deutschen Handwerks fehlen 250.000 Fachkräfte. „Doch die Aufgaben können nicht warten“, betont Eckhard Stein. „Klimaschutz, Digitalisierung, Modernisierung von Infrastruktur und Wohnungsbau kann nur das Handwerk praktisch umsetzen“, so der Präsident. **TORSTEN HEIDEMANN**

Imagekampagne

BETRIEBE können die Kampagne „Das Handwerk. Die Wirtschaftsmacht von nebenan“ für sich nutzen – zum Beispiel mit Werbemitteln, individualisierbaren Plakaten und Berufe-Motiven.

Internet: www.handwerk.de/infos-fuer-betriebe

Weil man hohe Ziele am besten auf Augenhöhe erreicht.

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Der erste Schritt zu langfristigen Unternehmenserfolgen: echte Nähe. Denn im beständigen persönlichen Kontakt zu unseren Kundinnen und Kunden setzen wir gemeinsam ihre Pläne um. Dabei beraten wir stets ehrlich, kompetent und auf Augenhöhe. Gemeinsam schauen wir nach vorn und sagen: Morgen kann kommen. Wir machen den Weg frei.



Gute Ideen für TOP-WERTE

Jens Nordmann will jeden Kunden glücklich machen. Ohne Ausnahme! Dafür verfolgt sein Betrieb spannende Ideen, die messbare Resultate liefern.

Die tägliche Dosis Extramotivation hängt in der Zimmerei Nordmann gut sichtbar an einer Werkstattwand: Auf einem Flat-screen leuchten fünf Sterne neben einem bunten Google-Logo den Betrachter an. Hier jagt eine Spitzenbewertung die nächste – in Dauerschleife.

Fotos: Denny Gille



Kundenzufriedenheit hochgehängt: In der Werkstatt des Betriebs laufen die Bewertungen über einen Bildschirm.

Über 100 Google-Bewertungen kann das Unternehmen vorzeigen. Bewertungsdurchschnitt: 4,9 von 5 Sternen! Auf diese Leistung ist das gesamte 14-köpfige Team sehr stolz. Denn sie ist kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis harter Arbeit. „Wir hören nicht auf, bevor der Kunde glücklich ist“, erzählt Geschäftsführer Jens Nordmann. Die Zimmerei hat sich auf Photovoltaikinstallationen, Dachflächenfenster im Sanierungsbereich und Asbestarbeiten spezialisiert und arbeitet zu 80 Prozent für private Auftraggeber. Die Liste der Maßnahmen, die der Betrieb für maximale Kundenzufriedenheit verfolgt, ist lang. Ein paar Beispiele:

- **Transparente Dokumentation:** Jeder Kunde bekommt einen Kundenordner ausgehändigt, in dem die wichtigsten Papiere und Nachweise seines Projekts abgeheftet sind. Am Ende eines Projekts bekommt der Auftraggeber zudem Bilder vom Bauablauf, mit denen er die einzelnen Projektabschnitte nachvollziehen kann.
- **Pünktlichkeit:** Termine sagt das Unternehmen doppelt zu, am Telefon und per E-Mail. „Unsere Terminzeitfenster liegen bei 30 Minuten. Wenn ein Monteur es nicht schafft, zum Beispiel zwischen 8.00 und 8.30 Uhr vor Ort zu sein, dann ruft er beim Kunden an – auch bei einer Viertelstunde Verspätung“, sagt der Meister.
- **Aktiv nachfragen:** „Wenn das Projekt abgeschlossen und bezahlt ist, ruft nochmal eine unserer Mitarbeiterinnen an und fragt, ob der Kunde alle Dokumente von uns erhalten hat“, so Nordmann. Im Telefonat hakt das Team aktiv nach, ob alle Arbeiten wie gewünscht ausgeführt wurden. Anschließend wird der Kunde um eine Bewertung gebeten, etwa jeder zwölfte gibt eine ab.



Per Touchscreen-Display kann Nordmann Kunden beraten oder Mitarbeiter auf dem Laufenden halten.



Einmal im Monat versammelt sich das Team zum Frühstück und bespricht, was gut läuft und wo es knirscht.



Weiß, wie man Kunden glücklich macht und Materialengpässe vermeidet: Jens Nordmann.

Keine Kompromisse

Was Kunden von den Zimmerern erwarten dürfen und wie die Aufträge ablaufen, macht das Friesoyther Unternehmen ihnen online auf seiner Team-Seite transparent. Gleich darunter lesen sie auch einen Auszug aus der internen Firmenphilosophie. „Keine Kompromisse ... Qualität!“, steht dort als erster Punkt, direkt vor „Spaß an der Arbeit!“. Die Langversion hat Nordmann einst mit allen Mitarbeitern bei einem Grillabend festgelegt. Sie enthält nicht nur die Werte des Unternehmens und des Miteinanders, sondern auch konkrete Regelungen etwa zu Gehaltsextras und Sonderurlauben – und sie wurde von jedem Teammitglied unterschrieben. „Ich wollte erreichen, dass jeder weiß, wofür wir einstehen“, sagt der 38-Jährige. Einmal im Monat gibt es ein gemeinsames Frühstück, bei dem der Meister berichtet, was zuletzt gut gelaufen ist und

was noch verbessert werden könnte. Hier habe jeder die Chance, eigene Themen anzusprechen.

Weil Nordmanns Unternehmen auch wirtschaftlich erfolgreich sein soll, zählen Punkte wie Effektivität und Produktivität ebenfalls zur Philosophie. Effektivität erreicht der Betrieb nicht zuletzt, weil das Team personell so aufgestellt ist, dass es für jede Leistung die passenden Spezialisten gibt. Neben den beiden Zimmerer-Azubis sind alle angestellten Handwerker des Betriebs Gesellen. „Jeder hat seine Superfähigkeit, die ihm am meisten Spaß macht. Entsprechend setzen wir ihn auch ein“, sagt Nordmann. Auf der Website wird jedes Teammitglied mit Foto und

seiner Spezialisierung vorgestellt. „So hat der Kunde direkt ein vertrautes Gesicht, wenn ein Mitarbeiter das erste Mal persönlich bei ihm klingelt“, sagt Nordmann.

Unternehmer mit Weitblick

Aber auch vor Ort dürfen sich Kunden ein Bild von der Zimmerei machen – und hier und da ins Staunen geraten. Zum Beispiel beim Anblick des großen Lagers für die kommenden Photovoltaikinstallationen. Als Antwort auf die Materialengpässe bestellt Nordmann Material weit im Voraus. „Seit Frühjahr 2020 machen wir das schon so und mussten nicht einen Tag wegen Materialengpässen pausieren“, erklärt er.

„Wir hören nicht auf, bevor der Kunde glücklich ist.“

Jens Nordmann, Unternehmer

Rund 1.000 Dächer rüstet der Betrieb im Jahr mit neuer Solarstrom-Technik aus. Und Nordmann zeigt den Kunden gerne, was ihnen die Anlagen etwa aus wirtschaftlicher Sicht bringen – nicht mit Zettel und Stift, sondern auf einem fast mannsgroßen interaktiven Touchscreen-Display. „Auf dem Bildschirm kann ich Photovoltaik erklären, echte Anlagendaten zeigen, malen, präsentieren und ein paar unserer Drohnen-aufnahmen vorführen“, berichtet der Zimmermeister. Künftig könnte es auf dem Monitor noch ein gutes Stück grüner zugehen: „Gründächer sind jetzt im Kommen – und wir suchen natürlich immer nach neuen Geschäftsideen.“ DENNY GILLE

VIER FRAGEN AN

Torsten Wöbse



FIRMENNAME Bäckerei Wöbse
WEBSITE www.baeckerei-woebse.de
ORT Kirchlinteln
GEWERK Bäcker
MITARBEITERZAHL 85
FUNKTION Inhaber

1. Was war Ihre wichtigste Entscheidung als Unternehmer?

Der Bau einer neuen Backstube im Jahre 2002, mit damals 35 Jahren.

2. Welches Ziel wollen Sie als Unternehmer noch erreichen?

Verbindlichkeiten so abbauen, dass die nächste Generation entscheidet, welchen Weg sie geht. Beispiel: Digitalisieren, auch wenn es mir persönlich schwerfällt.

3. Was war Ihre härteste Bewährungsprobe?

Als bargeldintensiver Betrieb: die Euro-Umstellung. Und der Beginn der Corona-Krise 2020: Keiner wusste, wo es hingehet, aber wir sollten Antworten liefern.

4. Wie halten Sie sich und Ihren Betrieb leistungsfähig?

Seminare besuchen, Augen und Ohren offenhalten, um Veränderungen am Markt und im Umfeld wahrzunehmen, zu bewerten und Schlüsse daraus zu ziehen.

Foto: MW/Thinning Scheffern

ZU GUTER LETZT

Junger Bestatter klärt auf TikTok über den Tod auf

An die Reichweiten, die Luis Bauer mit seinen Kurzvideos auf TikTok erzielt, müssen so manche Promis erst einmal rankommen. Bis zu sieben Millionen Mal wurde ein einzelner TikTok-Film schon geklickt. Die Themen seiner Videos: der Tod. Was für Normalbürger unvorstellbar klingt, ist für den 16-Jährigen selbstverständlich. „Ich habe schon als kleines Kind mitbekommen, dass sich der Beruf meines Vaters um den Tod dreht“, sagt Bauer.

Seine TikTok-Videos auf dem Kanal @bestattungenburger heißen beispielsweise „Was, wenn ein Toter aufwacht?“ (7,1 Millionen Klicks), „Heftiges Erlebnis als Bestatter“ (3,7 Millionen) oder „Kann ich mal 'nen Toten sehen?“ (2,8 Millionen). „Als das erste Video im Februar 2021 über Nacht viral gegangen ist, hat es mich gepackt“, berichtet Bauer. Eines seiner Ziele: Er wolle Zuschauern die Angst vor dem Tod nehmen. Ein anderes: „So viele junge Menschen nut-

zen das Medium TikTok, warum sollen wir Bestatter es nicht auch nutzen, um über unseren Beruf aufzuklären?“ Jugendliche wüssten meist gar nicht, was ein Bestatter macht, und würden nie auf die Idee kommen, diesen Beruf zu erlernen. Deshalb macht er nebenbei auch Werbung für den Beruf. (JA)

Zum TikTok-Kanal: [svg.to/titobe](https://www.svg.to/titobe)



Foto: Bestattungen Burger



Foto: kachel_koeh - Fotolia.com

Handwerker retten Familie vor Feuer

Glück im Unglück: Die schnelle Reaktion einer Gruppe von Handwerkern sorgte bei einem Großbrand in Krefeld dafür, dass eine vierköpfige Familie lediglich leichte Rauchvergiftungen erlitt. Wie die Feuerwehr Krefeld mitteilte, war aus bislang ungeklärter Ursache die Halle eines Gewerbebetriebs in Brand geraten. Eine Gruppe Handwerker, die an dem Gebäude arbeitete, reagierte geistesgegenwärtig und rettete Eltern und Kinder, die sich offenbar in einer Wohnung im Hallen-Obergeschoss aufgehalten hatten, mit einem fahrbaren Gerüst. Die Handwerker hätten durch ihr herausragendes Handeln schwerere Verletzungen der Familie verhindert, so die Feuerwehr. (KW)