Norddeutsches Handwerk

124. Jahrgang | Nr. 10 | 14. Juni 2019 **Wirtschaftszeitung der Handwerkskammer Oldenburg** www.hwk-oldenburg.de | Einzelpreis 1,50 €

Alltagswahnsinn

Kann die Politik Betriebe vernichten? Dietmar Baalk und Heinz Sallier berichten aus der Praxis. **Seite 3**

Im Falle eines Unfalls **einfach gut versichert.**

Mehr Infos unter
www.signal-iduna.de/unfall

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

WEITERE THEMEN

Was kann wirklich weg?
Wir zeigen, welche Rechnungen und Belege Sie entsorgen können. **Seite 2**

Besser zart als hart
Fehlzeiten-Gespräch: Achten Sie auf die richtigen Formulierungen. **Seite 8**

Netzwerken beim Frühstück
Erstes Ausbilderfrühstück kommt gut an. Neue Termine geplant. **Seite 12**

INFOKANÄLE

App „Handwerk“
Im App-Store oder bei Google-Play runterladen.

WhatsApp
Eine Nachricht mit „Start“ an 015792371690 senden.

Handwerkskammer Oldenburg

Wir sind auch online unter **www.hwk-oldenburg.de** und auf Facebook, Twitter und Instagram 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

Foto: Denny Gille

Smart Home ohne Grenzen

Wie viel Spaß und Kreativität kann in der Hausautomation stecken? Lassen Sie sich überraschen!

Als Markus Morgret über eine Neuausrichtung seines Unternehmens nachgedacht hat, war ihm ein Ziel besonders wichtig: „Egal womit wir künftig Geld verdienen. Ich will Spaß daran haben!“ Das ist ihm gelungen. Inzwischen hat sich der Vier-Mitarbeiter-Betrieb Elektro-Morgret zum Profi für Hausautomation gewandelt. Gemeinsam mit Mitarbeiter Marcus Wierling hat der Unternehmer den neuen Geschäftszweig erschlossen. Jetzt wollen sie ihn gezielt ausbauen. Schon am Unternehmenssitz zeigt Elektro-Morgret live, was die Smart-Home-Technologie alles kann. Da werden nicht nur Lichter, Gas- und Rauchmelder, Rasenmäher und Video-Sprechanlage über ein zentrales System gesteuert. Das Team kann die angeschlossenen Sensoren und Geräte auch kreativ nutzen und miteinander kombinieren. So schlagen im Fall eines Einbruchs die Rauchmelder Alarm und Steckdosen spüren Stromfresser auf. (DEG)

Mehr lesen Sie auf Seite 14

10.000 Euro für guten Abschluss

Schlossermeister Frank Duwe aus Grevesmühlen will leistungsbereite Auszubildende mit einer Erfolgsprämie anlocken.

Frank Duwe hat vieles versucht, um gute Auszubildende zu finden: Stellenanzeigen geschaltet und Schulklassen in seine Schlosserei eingeladen. Er war auf Ausbildungsmessen präsent und hatte Praktikanten von der Arbeitsagentur im Betrieb. Ein großes Banner an der Schlosserei, direkt gelegen an der Bundesstraße in Grevesmühlen, machte auf die offene Lehrstelle aufmerksam. Gebracht hat es nichts.

Frank Duwe will die Leistungen eines Auszubildenden belohnen

Deshalb kam der Schlossermeister auf eine andere Idee: 10.000 Euro Prämie verspricht er, wenn der neue Auszubildende seine Lehre mit der Note 2 erfolgreich abschließt. „Ich habe gesehen, dass andere mit einer höheren Bezahlung während der Lehrzeit werben, aber ich wollte lieber die Leistung belohnen“, sagt Frank Duwe. Denn er brauche Auszubildende, die etwas leisten könnten. „Unsere Arbeit ist anspruchsvoll, wir bauen komplizierte Stahlkonstruktionen und Blechverkleidungen. Meine Mitarbeiter müssen technische Zeichnungen lesen können und brauchen räumliches Vorstellungsvermögen.“ Ein guter Realschulabschluss sei daher erforderlich und am besten schon erste technische Erfahrungen.

Sind aber 10.000 Euro nicht viel Geld? „Das mag im ersten Moment so klingen“, räumt Duwe ein. Er aber spare die Summe während der 42 Monate laufenden Ausbildung an. „Dann sind es nur 240 Euro im Monat – das fällt betriebswirtschaftlich kaum ins Gewicht.“

Erste Resonanz: Ein abgeschlossener Vertrag, gute Bewerbungen und viel Feedback

Vor einem Monat ist die Stellenanzeige veröffentlicht worden, in der Print- und Online-Version der Regionalzeitung. Und Meister Duwe konnte schon den ersten Ausbildungsvertrag unterschreiben. „Wir haben mehrere gute Bewerbungen erhalten. Ich bin mir sicher, dass wir die ohne unsere Prämie nicht bekommen hätten“, sagt Frank Duwe. Wenn möglich, will er auch noch einen zweiten Azubi einstellen.

Auch sonst gab es viel Feedback aus anderen Betrieben in Grevesmühlen. „Gerade aus meiner Generation habe ich viel Zuspruch bekommen“, sagt der 39-jährige Schlossermeister.

Duwe sieht seine Prämie auch als Investition in die Zukunft. „Einer meiner fünf Mitarbeiter steht vor der Rente. Da macht man sich Gedanken, wie er ersetzt werden kann.“ Die Politik versuche, vor allem Menschen mit Problemen, etwa ohne Schulabschluss, für das Handwerk zu interessieren. „Aber wir brauchen auch Menschen, die etwas leisten können. Da sollte das Handwerk sein Licht nicht unter den Scheffel stellen. Wir haben genauso viel zu bieten wie jeder Mittelständler in der Industrie“, ist Frank Duwe überzeugt. KATHARINA WOLF

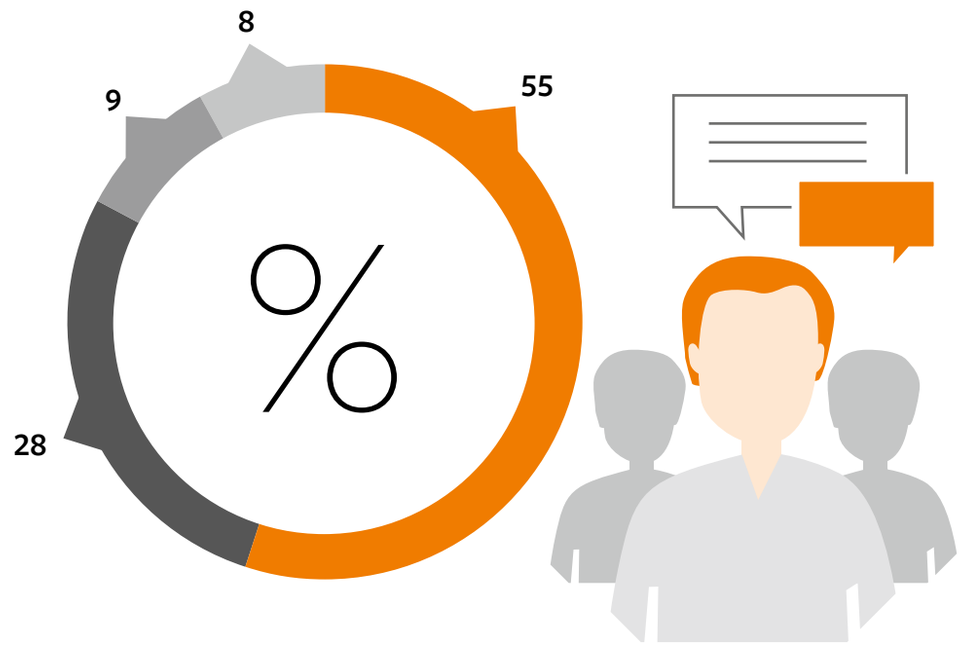
„Wir haben genauso viel zu bieten wie jeder Mittelständler in der Industrie.“

Frank Duwe,
Schlossermeister

UMFRAGE

Was halten Sie vom Bachelor Professional?

Der Meistertitel soll nach Plänen der Bundesregierung demnächst durch den „Bachelor Professional“ ergänzt werden. Das sagen die Leser auf **handwerk.com** zum Zusatztitel.



- **Blödsinn, es gibt andere Probleme.** (55 %)
- **Super, das ist eine Aufwertung.** (28 %)
- **Überflüssig, wir sind anerkannt.** (9 %)
- **Egal, nur die Qualität der Arbeit zählt.** (8 %)

handwerk.com

Foto: fotomek - stock.adobe.com | Privat | Anja Gildemeister

Einwanderungsgesetz für Fachkräfte beschlossen

Das neue Gesetz soll die Zuwanderung von Fachkräften mit qualifizierter Berufsausbildung erleichtern.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz will der Bundestag die „gezielte und gesteuerte Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt“ ermöglichen. Künftig sollen nicht nur Hochqualifizierte mit Hochschulstudium in Deutschland arbeiten dürfen, sondern auch Fachkräfte mit einer qualifizierten Berufsausbildung.

Fachkräfte für das Handwerk?

Beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) kommt das gut an: „Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz erhält Deutschland ein modernes Zuwanderungsrecht“, so Generalsekretär Holger Schwannecke. Das beschlossene Regelwerk sei ein wichtiger Baustein, um die zunehmende Knappheit an Fachkräften in Deutschland zumindest zu lindern.

Was für das personalintensive Handwerk von besonderer Bedeutung ist: Die Zuwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften wird deutlich erleichtert.

Das ebenfalls beschlossene Gesetz über die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung sieht Schwannecke als wichtiges Signal für die zahlreichen Handwerksbetriebe, die sich bei der Integration geflüchteter Menschen engagieren. Mit der nun gefundenen Stichtagsregelung, nach der die Beschäftigungsduldung nur bei Geflüchteten Anwendung findet, die vor dem 1. August 2018 eingereist sind, gebe es eine rechtssichere Regelung. Der ZDH-Generalsekretär hätte aber präferiert, die jetzt vorgesehene Erfordernis einer 18-monatigen Vorbeschäftigungszeit zur Erlangung der Beschäftigungsduldung auf 12 Monate zu verkürzen.

Nach dem Bundestag muss nun noch der Bundesrat entscheiden. (AML)

– Anzeige

Ihre Ideen machen Ihr **Unternehmen** erfolgreich.

Diese Akten können weg!

Aufbewahren oder entsorgen?
7 Tipps zeigen, welche Rechnungen, Unterlagen und Belege Sie 2019 vernichten können.

Fotos: Privat | fotomek - stock.adobe.com

Die Ordner mit den Steuerunterlagen werden immer mehr? Auf der Festplatte mit den digitalen Rechnungen sieht es kaum besser aus? Höchste Zeit, auszumisten. Doch was kann weg – und was müssen Sie noch aufbewahren? „Da muss man genau aufpassen“, sagt Steuerberater Thomas Schroeder aus Hannover. Wer Dokumente und Dateien zu früh entsorgt, geht unnötige Risiken ein. „Wenn bei einer Betriebsprüfung Unterlagen fehlen, wird der Fiskus schnell die Buchhaltung verwerfen und die Steuern schätzen – und das wird immer teurer.“

1. So berechnen Sie die Aufbewahrungsfrist

Dienen Unterlagen als Buchungsgrundlage, dann müssen Sie diese 10 Jahre aufbewahren. Für viele andere Dokumente gilt eine Frist von 6 Jahren. Wann Sie die Unterlagen entsorgen dürfen, hängt jedoch nicht davon ab, um welches Steuerjahr es geht, sondern darum, wann Sie die Dokumente zuletzt bearbeitet haben: „Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem Sie ein Dokument empfangen, erstellt, oder zuletzt bearbeitet haben“, sagt Schroeder.

Beispiel: Sie haben den Jahresabschluss 2014 im Februar 2016 erstellt. Die Aufbewahrungsfrist beginnt also im Folgejahr, am 1. Januar 2017 und endet nach 10 Jahren, am 31. Dezember 2026. Vernichten dürfen Sie den Abschluss und alles, was dazu gehört, ab dem 1. Januar 2027. So lange müssen Sie alle für den jeweiligen Jahresabschluss relevanten Unterlagen aufbewahren – zum Beispiel alle Eingangs- und Ausgangsrechnungen, Belege, Kontounterlagen usw.

2. Was dürfen Sie 2019 vernichten?

Vernichten können Sie **2019** alle Unterlagen, die unter die **10-Jahres-Frist** fallen und bis zum **31. Dezember 2008** erstellt wurden. Dazu zählen nach Schroeders Angaben insbesondere:

- Quittungen und Kassenberichte
- alle Belege sowie alle Eingangs- und Ausgangsrechnungen
- Kontoauszüge
- Auftragsbestätigungen und Lieferscheine
- Kassenbücher
- Rechnungseingangs- und -ausgangsbücher
- Jahresabschlüsse
- Kalkulationen
- Inventare
- Darlehensunterlagen

Außerdem können Sie **2019** alle Unterlagen entsorgen, die unter die **6-Jahres-Frist** fallen und bis zum **31. Dezember 2012** erstellt wurden. Dazu gehören auch:

- Lohnkonten
- Handelsbriefe (außer Rechnungen)
- Auftragsbücher
- Frachtbriefe und Frachtunterlagen
- Angebote mit Auftragsfolgen
- Versicherungsschreiben

3. Im Streitfall länger aufbewahren

Die 10-jährige Aufbewahrungsfrist gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass es einen bestandskräftigen Steuerbescheid gibt.

Im Einzelfall könne die Festsetzungsverjährung deutlich länger dauern, wenn es zum Beispiel zum Rechtsstreit kommt, oder wenn die Staatsanwaltschaft ein Steuerstrafverfahren einleitet, sagt Schroeder: „In solchen Fällen sollten man Unterlagen nicht einfach nach Fristablauf vernichten, sondern sich beraten lassen.“

4. Was gilt für elektronische Daten?

Aufbewahrungsfristen gelten nicht nur für Dokumente in Papierform, sondern ebenso für digitale Unterlagen:

2019 dürfen Sie alle Dateien löschen,

- die unter die **10-Jahres-Frist** fallen und bis zum **31. Dezember 2008** erstellt wurden,
- die unter die **6-Jahres-Frist** fallen und bis zum **31. Dezember 2012** erstellt wurden.

„Elektronisch erhaltene oder erstellte Unterlagen müssen Sie unveränderbar und jederzeit lesbar revisionssicher archivieren“, sagt Schroeder. Ergänzend könne es sinnvoll sein, alles parallel auszudrucken und abzuheften. Elektronisch müssen Sie die Dateien aber dennoch vorhalten. „Die Dateien zu löschen, ist nicht erlaubt. Das gilt insbesondere auch für E-Mails, die als Handelsbriefe zu werten sind.“

Weil Festplatten und USB-Sticks altern und kaputtgehen können, empfiehlt er die Datensicherung in einer sicheren Cloud. „Dabei sollte man darauf achten, dass die Daten verschlüsselt in Deutschland in der Cloud liegen und damit nach deutschem Recht behandelt werden.“

Aufbewahren müssen Sie zudem alle Verträge, Handbücher, Einrichtungs- und Programmierprotokolle wie auch Verfahrensdokumentationen. „Diese Informationen und Dateien muss man mindestens zehn Jahre nach Ende der Verwendung aufbewahren, besser noch länger“, rät Schroeder. Denn eine Jahre zurückliegende Programmierung kann noch Einfluss haben auf Buchungsvorgänge, die ein Betriebsprüfer aktuell begutachtet. „Dann ist es gut, wenn man nachweisen kann, wie sich die Programmierung des Systems entwickelt hat.“

5. Private Kontoauszüge zur Sicherheit aufbewahren

Aufpassen müssen Selbstständige bei der Entsorgung privater Kontoauszüge. Für die gibt es zwar keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten. Doch im Streitfall könne es von Vorteil sein, wenn diese Unterlagen noch verfügbar sind, sagt Steuerberater Thomas Schroeder. Dabei gehe es vor allem um den Herkunftsnachweis für private Einlagen in den Betrieb. „Man muss nachweisen können, woher das Geld kommt, dass es sich zum Beispiel um eine Überweisung der Oma auf das Privatkonto handelte und man es dann in die Firma gesteckt hat. Sonst unterstellt die Finanzverwaltung Schwarzgeld.“ Daher sei es sinnvoll, auch die privaten Auszüge zehn Jahre aufzubewahren.

6. Andere Fristen – was zählt wirklich?

Für Verwirrung können unter Umständen kürzere Fristen in anderen Zusammenhängen sorgen. Thomas Schroeder rät dazu, sich in solchen Fällen konsequent an den steuerlichen Aufbewahrungsfristen zu orientieren. Damit sei man im Zweifelsfall auf der sicheren Seite.

Beispiel Mindestlohngesetz (MiLoG): Es verpflichtet viele Arbeitgeber, Arbeitszeiten zu dokumentieren und zwei Jahre aufzubewahren. Diese Aufzeichnungen können jedoch auch in einer Betriebsprüfung steuerlich relevant sein. „Daher empfehle ich meinen Mandanten, die Unterlagen die vollen zehn Jahre aufzubewahren“, sagt Schroeder.

7. Diese Unterlagen sollten Sie auch aufbewahren

Bei einigen anderen Unterlagen rät der Experte hingegen dazu, sich bei der Aufbewahrung nicht nach den steuerlichen Fristen zu richten:

- Belege für die Einzahlung in die Handwerkerpflichtversicherung zur Rentenversicherung sollten Sie so lange aufbewahren, bis die Deutsche Rentenversicherung die Zeiten anerkannt und im Versicherungsverlauf dokumentiert hat.
- GmbH-Geschäftsführer und angestellte Angehörige sollten ihre Gehaltsnachweise so lange aufbewahren, bis für die jeweiligen Zeiträume der Rentenstatus geklärt ist und die anerkannten Zeiten dokumentiert wurden.
- GmbH-Gesellschafter sollten „unbedingt den Kontoauszug über die Einzahlung des Stammkapitals zu den Geschäftsunterlagen nehmen und ewig aufheben“, sagt Schroeder. Denn falls es einmal zur Insolvenz komme, werde der Insolvenzverwalter einen Nachweis darüber verlangen – oder eine Nachzahlung. **JÖRG WIEBKING**

Wenn bei einer Betriebsprüfung Unterlagen fehlen, wird der Fiskus schnell die Buchhaltung verwerfen und die Steuern schätzen – und das wird immer teurer.

Thomas Schroeder,
Steuerberater

– Anzeige

Ihr **Steuerberater** macht, dass es auch so bleibt.

Vorsicht bei Gehaltsumwandlung

50 Prozent vom Ehegatten-Lohn per Gehaltsumwandlung für die Altersvorsorge – und das mit einem hohen Ausfallrisiko. Was dazu wohl der Fiskus sagt?

Die Altersvorsorge per Gehaltsumwandlung darf in einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis nicht von dem abweichen, was im Vergleich zu fremden Dritten üblich ist. Das hat das Finanzgericht Baden-Württemberg in einem Urteil bestätigt.

Der Fall: Die Ehefrau war in einer leitenden Funktion im Betrieb des Ehemannes angestellt. Von den rund 4.000 Euro monatlichem Brutto-Einkommen gingen 1.830 Euro als betriebliche Altersvorsorge per Entgeltumwandlung in eine überbetriebliche Unterstützungskasse. Nach einer Außenprüfung erkannten die Prüfer die Zahlungen an die Unterstützungskasse nur teilweise an.

Das Urteil: Das Finanzgericht erkannte die Einzahlungen nicht als Betriebsausgaben an. Es ging davon aus, dass nicht miteinander verheiratetete Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine Entgeltumwandlung vereinbaren würden, „bei der der Arbeitnehmer während des Berufslebens auf die Auszahlung von nahezu 50 Prozent seines Bruttogehalts“ verzichten würde und zudem einen Totalausfall riskiere. Einzahlungen in eine Unterstützungskasse unterlägen einem Ausfallrisiko, „das ein fremder Arbeitnehmer in dieser Größenordnung nicht eingegangen wäre“.

Foto: pix4U - stock.adobe.com

Auch bei der Altersvorsorge gilt: Vereinbarungen mit Ehegatten müssen einem Fremdvergleich standhalten.

Würde die Ehefrau kurz vor Renteneintritt sterben, erhielte ihr Mann nur ein einmaliges Sterbegeld von 7.669 Euro, die Kinder gingen leer aus. Das mit einer Wahrscheinlichkeit von 10 Prozent behaftete Risiko, knapp die Hälfte des Lebenseinkommens für sich und die Nachkommen zu verlieren, spricht dafür, dass keine betrieblichen, sondern primär private (ehebedingte) Gründe für die Entgeltumwandlung maßgebend waren. **(JW)**

Finanzgericht Baden-Württemberg:
Urteil vom 13. September 2018, Az. 1 K 189/16

Einkommensteuer beim Hausverkauf?

Beim Verkauf eines selbstgenutzten Hauses wird keine Einkommensteuer fällig – falls es nicht kurzfristig vermietet wurde. Das könnte ein Urteil nun ändern.

Der Fall: Der Kläger hatte im Jahr 2006 eine Eigentumswohnung erworben, die er bis April 2014 durchgehend selbst bewohnt hatte. Von Mai 2014 bis Dezember 2014 vermietete er die Wohnung und verkaufte sie anschließend. Nach Ansicht des Finanzamtes ist der Veräußerungsgewinn steuerpflichtig. Das sah der Kläger anders. Er habe die Wohnung im Jahr der Veräußerung und in den beiden Jahren davor selbst bewohnt. Das Einkommensteuergesetz fordere in Paragraf 23 EStG jedoch keine „ausschließliche“ Nutzung der Wohnung zu eigenen Wohnzwecken im Jahr der Veräußerung. Daher dürfe die Vermietung kurz vor dem Verkauf nicht zu steuerlichen Nachteilen führen.

– Anzeige

www.datev.de/steuerberater

DATEV

Das Urteil: Das Finanzgericht Baden-Württemberg sieht das wie der Kläger. Das Einkommensteuergesetz sehe keine Ausschließlichkeit der Eigennutzung vor. „Es genügt vielmehr eine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken im Jahr der Veräußerung und in den beiden vorangegangenen Jahren. Im Jahr der Veräußerung und im zweiten Jahr vor der Veräußerung muss die Nutzung zu eigenen Wohnzwecken nicht während des gesamten Kalenderjahrs vorgelegen haben. Es genügt ein zusammenhängender Zeitraum der Nutzung zu eigenen Wohnzwecken, der sich über drei Kalenderjahre erstreckt.“ (Urteil vom 7. Dezember 2018, Az. 13 K 289/17)

Foto: Bits and Splits - stock.adobe.com

Der Fall liegt nun zur endgültigen Entscheidung beim Bundesfinanzhof (BFH). Sollten Sie betroffen sein, können Sie gegen den Steuerbescheid Einspruch einlegen und ein Ruhen des Verfahrens bis zur BFH-Entscheidung beantragen. **(JW)**

BFH: Urteil vom 7. Dezember 2018, Az. IX B 28/19

Verordnungen, Verbote, Verfehlungen

Wie kann Politik zu Betriebsrückgängen führen? Zwei Innungsmeister berichten aus dem Alltagswahnsinn.

Vorschriften, Verbote und Kontrollen. Da vergeht manchem die Lust an der Selbstständigkeit im Lebensmittelhandwerk.

BÜROKRATIE
Freiräume schaffen.

Wut, Trauer, Resignation. Das Betriebssterben, insbesondere im Lebensmittelhandwerk, kann bei den Betroffenen viele Emotionen hervorrufen. Dietmar Baalk kann jede dieser Reaktionen gut verstehen. Seiner Ansicht nach hat die Politik mit ihren Vorschriften und Verboten dem Handwerk ordentlich zugesetzt. „Wir sind einer Vorverurteilung von unserer Gesetzgebung ausgesetzt“, sagt der Landesinnungsmeister des Bäckerinnungs-Verbandes Niedersachsen/Bremen. „Wir müssen unablässig beweisen, dass wir keine Betrüger sind und werden für jeden Fehler umgehend bestraft.“

Seiner Ansicht nach gibt es zwischen überbordender Bürokratie und dem Rückgang der Betriebe einen direkten Zusammenhang. Die Situation ist ernst. „Wir verlieren jährlich rund fünf Prozent der Betriebe“, sagt Baalk. Laut Zentralverband des Deutschen Handwerks ist die Zahl der Bäcker- und Fleischerbetriebe in der Bundesrepublik zwischen 2008 und 2018 um ein Drittel geschrumpft.

Dietmar Baalk sieht die Vielfalt des Bäckerhandwerks und der Betriebe gefährdet. Ein Bäcker könne nicht mal eben eine neue Idee ausprobieren, ohne direkt verpflichtet zu sein, umfangreiche Verbraucherinformationen dazu zusammenzustellen. „Es gibt inzwischen Kollegen, die beschäftigen eigene Ernährungswissenschaftler zur Dokumentation der Inhaltsstoffe“, sagt der Innungsmeister. „Wie soll das ein kleiner Handwerksbetrieb leisten?“ Folge: Man probiert weniger aus. Das beschädige Individualität und Kreativität.

Eine andere Hürde sei die Arbeitszeitbeschränkung an Sonn- und Feiertagen. An diesen Tagen gelte für Bäckereien in Niedersachsen eine maximale Arbeitszeit von drei Arbeitsstunden. „Das kann man doch keinem Mitarbeiter zumuten, sich für drei Stunden – An- und Abfahrt hat der ja auch – den Sonntag zu versauen“, sagt der Unternehmer. Immerhin: Im Verkauf könne man über die Café-Regelung länger öffnen, das fällt dann unter die Regelung für Gastronomen. „Dafür dürfen Sie dann kein Brötchen mehr nach elf Uhr verkaufen“, kritisiert Baalk. „Eine angefangene Charge wird somit zum Fall für die Biotonne.“

Ständige Kontrollen

Schlimmer jedoch seien die ständigen Kontrollen. Mal überwache das Eichamt nachts um drei, dass kein Brot außerhalb der Gewichtstoleranz liegt. Tut es das doch, folgt ein Bußgeld. Ein andermal kontrolliere das Finanzamt mit Testkäufen die Kassenführung. „Wer einen kleinen Fehler macht, darf mit einer großzügigen Hinzuschätzung und Steuernachzahlungen rechnen“, sagt Baalk. Und kommt das Veterinäramt zur unangekündigten Kontrolle vorbei, drohen nicht nur Kosten bei Beanstandungen: Denn selbst der sauberste Betrieb hat für die Kontrolle eine Gebühr zu entrichten.

Sind endlich alle zufrieden, kommt der Zoll zur Mindestlohnkontrolle. „Das hatten wir neulich.“ Beanstandungen habe es keine gegeben. Aber Störungen im Betriebsablauf, Unbehagen durch Befragungen, die die Beamten unter den Mitarbeitern durchführten. „Manchmal habe ich das Gefühl, hierzulande werden Schwerverbrecher besser behandelt als rechtschaffende Bäcker“, sagt Baalk. Dass gerade kleine Unternehmen da irgendwann das Handtuch werfen, ist für den Chef von 180 Mitarbeitern keine Überraschung.

Überraschend hingegen: Der reine Wettbewerbsdruck bereite den Unternehmen weniger Probleme. „Wenn ein Discounter in Bäckernähe aufmacht, ist das natürlich ein Stich“, sagt Baalk. Handwerklich erzeugte Backwaren aber hätten ein gutes Image. „Mit Qualität punkten wir bei den Kunden.“

Nachwuchsmangel und geschlossene Schulen

Auch das Fleischerhandwerk plagen Betriebsrückgänge. Laut Jahrbuch 2018 des Fleischerhandwerks ist die Zahl der Betriebe 2017 unterm Strich um 3,5 Prozent gesunken. Das entspreche etwa dem Durchschnitt des letzten halben Jahrzehnts. „Der Rückgang beschäftigt uns sehr“, sagt Heinz Sallier, stellvertretender Landesinnungsmeister des Fleischerverbands Sachsen-Anhalt.

Er sieht das größte Problem im Mangel an Fachkräften und Nachfolgern. Handlungsbedarf sieht er auf Bundes- und Landesebene. Überfüllte Hochschulen und Lehrlingsmangel sei die Folge einer verfehlten Politik, die junge Menschen vor allem ins Studium drücke. Und auf landespolitischer Ebene kommen handfeste Probleme zum Vorschein, die es den wenigen Lehrlingen noch schwerer machten, eine Ausbildung abzuschließen. „Unser Lehrling muss zur Berufsschule 160 Kilometer bis nach Weißenfels fahren“, berichtet der Chef von acht Mitarbeitern. Denn wenn ein Berufsschulstandort keine zwölf Schüler zusammenbekommt, werde er geschlossen – ohne Aussicht auf Wiedereröffnung. Die daraus entstehenden Kosten für lange Fahrten zur Berufsschule, Unterkunft, Verpflegung blieben an den Lehrlingen hängen. „Selbst wer seinen Handwerksberuf liebt, verliert doch da die Lust“, sagt Sallier. An dieser Schulpolitik müsse sich etwas ändern.

Ebenso entwickelten sich die bürokratischen Anforderungen zunehmend zur Last. Zuletzt namentlich das Verpackungsgesetz, das auch Salliers Unternehmen in Wernigerode einige Einarbeitungszeit gekostet hat. „Es wäre schön, wenn nicht jedes halbe Jahr ein neues Gesetz kommt, das uns das Leben schwer macht“, sagt der Meister. Sonst sei es kein Wunder, wenn gelernte Fachkräfte der Bürokratie den Rücken kehren und sich in einer Großproduktion anstellen lassen. Zumal Betriebsgründungen im Fleischerhandwerk aufgrund der Auflagen, die die zuständigen Ämter Betrieben auferlegten, ohnehin kaum mehr bezahlbar seien. „Allein um die Auflagen zu erfüllen, müssen Gründer schnell über 100.000 Euro investieren“, sagt Sallier. „Und da haben sie noch nicht eine Wurst verkauft.“ DENNY GILLE ■

Wir sind einer Vorverurteilung von unserer Gesetzgebung ausgesetzt.

Dietmar Baalk, Landesinnungsmeister des Bäckerinnungs-Verbandes Niedersachsen/Bremen

Allein um die Auflagen zu erfüllen, müssen Gründer schnell über 100.000 Euro investieren. Und da haben sie noch nicht eine Wurst verkauft.

Heinz Sallier, stellvertretender Landesinnungsmeister des Fleischerverbandes Sachsen-Anhalt

Fotos: Privat | Anja Gildemeister | notwaew - stock.adobe.com

Chancengleichheit am Bau

Seit Jahresbeginn gibt es im Baugewerbe neue Sozialkassentarifverträge. Das Bundesarbeitsministerium hat sie rückwirkend für allgemeinverbindlich erklärt.

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat vier Bau-Sozialkassentarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Dazu gehören:

- der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV),
- der Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV),
- der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) und
- der Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV).

Auf diese Tarifverträge hatten sich die drei Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft im Herbst 2018 verständigt. Seit Jahresanfang sind sie in Kraft. Durch die Erklärung des Ministeriums sind sie nun auch allgemeinverbindlich – und zwar rückwirkend zum 1. Januar 2019. Doch was bedeutet das für Betriebe? Hier die wichtigsten Antworten im Überblick.

Foto: bogdanhoda - stock.adobe.com

Was bedeutet die Allgemeinverbindlichkeit?

„Verträge sind nur für die Vertragsparteien verbindlich“, erläutert Ingrid Claas, Fachanwältin für Sozialrecht in Wiesbaden. Das gelte auch für Tarifverträge. In der Bauwirtschaft werden sie von drei Tarifvertragsparteien ausgehandelt – das sind auf der Arbeitgeberseite der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes sowie der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und auf der Arbeitnehmerseite die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Kommt es in einer Tarifrunde zu einem Abschluss, gilt der Tarifvertrag also zunächst nur für die Mitglieder der Arbeitgeberverbände und ihre Beschäftigten.

Das ändert sich jedoch, sobald das Bundesarbeitsministerium einen Tarifabschluss für allgemeinverbindlich erklärt – wie es jetzt im Fall der Bau-Sozialkassentarifverträge passiert ist. „Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung sorgt dafür, dass für das ganze Baugewerbe einheitliche Bedingungen gelten“, erläutert Rechtsanwältin Claas. Konkret betroffen seien die Betriebe, die zu mehr als 50 Prozent Bauleistungen erbringen.

Das lässt sich der Juristin zufolge auch aus Paragraf 1 VTV ablesen. In Abschnitt V seien zum Beispiel 42 Tätigkeiten genannt, für die die Bau-Sozialkassentarifverträge gelten. Betriebe, die nicht Soka-Bau-pflichtig sind, seien hingegen in Abschnitt VII genannt.

Zweifel an der Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE) der Sozialkassentarifverträge wurden in der Vergangenheit immer wieder angezweifelt. Das Bundesarbeitsgericht hatte sie für die Jahre 2007 bis 2014 zwischenzeitlich aus verschiedenen Gründen gekippt. Darauf reagierte die Politik im Mai 2017 mit dem Sozialkassenverfahrenssicherungsgesetz (SokaSiG). Bundestag und Bundesrat erklärten damit die Soka-Bau-Tarifverträge seit 2006 für verbindlich.

Im November 2018 musste sich das Bundesarbeitsgericht in zwei Fällen erneut mit dem Thema befassen. Dabei stellten die Erfurter Richter zum einen die Verfassungsmäßigkeit des SokaSiG fest und zum anderen die Gültigkeit der AVE 2016.

Die Soka-Bau sieht diese beiden Entscheidungen als wichtige Signale für die Zukunft der Sozialkassenverfahren. Denn ihrer Einschätzung nach sei die AVE von 2019 auf derselben Grundlage und nach denselben Verfahren erteilt worden wie die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen in den Jahren 2015 und 2016.

Rechtsanwältin Claas weist darauf hin, dass es verschiedene Verfassungsbeschwerden gegen das SokaSiG gibt. Betroffen seien davon allerdings nur die Jahre von 2007 bis 2014. „Hier ist das SokaSiG die einzige Rechtsgrundlage, um Beiträge von nicht organisierten Bauunternehmen zu verlangen“, so die Juristin. Die Frage sei hier, ob der Gesetzgeber ausnahmsweise rückwirkend ab 2006 ein Gesetz erlassen durfte.

> Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung sorgt dafür, dass für das ganze Baugewerbe einheitliche Bedingungen gelten.
>
> **Ingrid Claas,**
> Fachanwältin für Sozialrecht

Wie hoch sind die Soka-Beiträge für 2019?

Die Bau-Sozialkassentarifverträge für das Jahr 2019 sehen neue Beitragssätze vor. Demnach müssen Arbeitgeber für gewerbliche Arbeitnehmer, ausgehend von der Bruttolohnsumme, folgende Gesamtsozialkassenbeiträge zahlen:

- Westdeutschland: 20,8 Prozent (2018: 20,4 Prozent)
- Ost: 18,8 Prozent (2018: 17,2 Prozent)
- Berlin West: 25,75 Prozent (2018: 26,55 Prozent)
- Berlin Ost: 23,75 Prozent (2018: 23,35 Prozent)

Abweichend davon gilt für Angestellte und Azubis ein fester Beitrag.

Welche Neuerungen gibt es für das Jahr 2019 noch?

Neben den neuen Beitragssätzen gibt es für Betriebe durch die Sozialkassentarifverträge noch weitere Neuerungen. Dazu gehört, dass sich die Verjährungsfrist für Kassenbeiträge von vier auf drei Jahre verkürzt hat.

Außerdem sinkt 2019 der Verzugszinssatz von 1 Prozent auf 0,9 Prozent im Monat. „Das ist noch immer zu viel“, meint Juristin Ingrid Claas. Schließlich liege der Zinssatz damit im Jahr bei mehr als 10,8 Prozent, während es auf dem Markt derzeit üblicherweise keine Zinsen gebe.

Eine weitere Neuerung ist die Saldierungsmöglichkeit bei den Urlaubserstattungsbeiträgen. Dabei werden die von den Betrieben zu zahlenden Beiträge mit den Erstattungen verrechnet. Voraussetzung für eine automatische Erstattung ist der Soka zufolge, dass Betriebe alle fälligen Meldungen gemacht haben und keine Zweifel an der Rechtmäßigkeit der geltend gemachten Erstattung bestehen.

Was ist nicht mehr im Tarifvertrag enthalten?

Offiziell gestrichen ist im neuen VTV die Ausbildungskostenumlage für Solo-Selbstständige. Die zieht die Soka seit August 2017 nicht mehr ein und hat nach eigenen Angaben mittlerweile alle bis dahin gezahlten Beiträge zurückerstattet. Grund ist eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Solo-Selbstständige keine Arbeitgeber sind. **ANNA-MAJA LEUPOLD**

Wenn Baustellen vor der Tür zu Ausfällen führen

Die Signal Iduna will passgenaue Produkte für einzelne Gewerke entwickeln. Pilot ist das „Meisterstück“ für alle Lebensmittelhandwerke.

Die Signal Iduna Gruppe will sich noch intensiver mit den Bedürfnissen ihrer wichtigsten Zielgruppen beschäftigen. Das betonte Ulrich Leitermann, Vorsitzender der Vorstände der Signal Iduna Gruppe, in der Bilanzpressekonferenz des Konzerns. Neben Handel und Gewerbe stehen vor allem die einzelnen Handwerksbranchen im Fokus. Der Versicherer will spezielle Lösungen anbieten, um gewerkespezifische Risiken abzusichern. Dabei geht es nicht nur um innovative Produkte, sondern auch um neue Vertriebsstrukturen. Starten wird die Signal Iduna mit Lösungen für das Lebensmittelhandwerk, folgen sollen nach Aussage von Leitermann die Bau- und Ausbaugewerke.

Mit dem „SI Meisterstück“ bietet die Versicherungsgruppe ab 1. Juli 2019 eine Gewerbeversicherung für Bäcker, Fleischer und Konditoren an, die Ausfälle durch Baustellen vor dem Ladengeschäft unkompliziert absichern soll. Dieser Pilot kann nach Aussage von Leitermann möglicherweise später auch auf andere Handwerksbetriebe mit Ladengeschäft ausgerollt werden.

Fotos: Signal Iduna | pure-life-pictures - Fotolia.com

Baustelle vorm Laden? Gegen Geschäftsausfälle soll die neue Versicherung schützen.

Außerdem soll es erstmals spezialisierte Agenturen für die jeweiligen Zielgruppen geben. Das Interesse des Außendienstes sei sehr groß, so der Vorstandschef. Aktuell läuft ein Test mit neun Zielgruppenagenturen, die auf die besonderen Bedürfnisse des Lebensmittelhandwerks geschult werden. Dafür gehen die teilnehmenden Agenturmitarbeiter nicht nur in Berufsschulen, sondern auch in Betriebsstätten.

Neben der Zielgruppenfokussierung berichtete Leitermann vor der Presse in Dortmund über das 2018 gestartete digitale Transformationsprogramm „Vision 2023“ und die Geschäftszahlen des vergangenen Jahres. Trotz harten Wettbewerbs ist der Handwerksversicherer mit seinem Geschäftsergebnis 2018 sehr zufrieden. Die Beitragseinnahmen stiegen im vergangenen Jahr um knapp ein Prozent auf 5,74 Milliarden Euro. Leitermann verkündete auch schon eine erste „Wasserstandsmeldung“ für 2019: „Für das erste Quartal verzeichneten wir ein Plus von 5,1 Prozent bei den Beitragseinnahmen.“

Das Gesamtergebnis hat sich nach Aussage des Vorstandschefs auf 719,4 Millionen Euro stabilisiert – minimal unter Vorjahr. Die Bruttoaufwendungen für Versicherungsfälle beliefen sich 2018 auf 5,04 Milliarden Euro, das bedeutet einen Anstieg von 4,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

„Sehr erfolgreich“ sei die Krankenversicherung, freute sich Leitermann. Sie weise eine sehr hohe Beitragsstabilität auf. „Das wirkt sich positiv im Neugeschäft aus“, betont der Vorstandssprecher. So habe der fünftgrößte Krankenversicherer im vergangenen Jahr 5.658 Vollversicherte hinzugewonnen.

Weiteres Wachstum erhofft sich die Signal Iduna von der betrieblichen Altersvorsorge. „Hier sehen wir viel Potenzial. Das Neugeschäft ist deutlich gestiegen. Wir sind hier sehr gut unterwegs, doppelt so stark wie der Markt“, stellte der Vorstandsvorsitzende klar. Die Unternehmen müssten die betriebliche Altersvorsorge zunehmend als Instrument der Mitarbeiterbindung einsetzen. „Und die Verwaltung ist heute auch nicht mehr kompliziert,“ sagte Leitermann.

> Im Service setzt Amazon Maßstäbe, da müssen wir hin.
>
> **Ulrich Leitermann,**
> Vorsitzender der Vorstände der Signal Iduna Gruppe

Um sich auf die Veränderungen im Versicherungsmarkt und bei den Kundenwünschen einzustellen, hat die Versicherung 2018 das Transformationsprogramm Vision 2023 gestartet. Neue Produkte und Dienstleistungen sowie erhebliche Investitionen in die digitalen Angebote stehen damit auf dem Programm. „Im Service setzt Amazon Maßstäbe, da müssen wir hin“, brachte es Leitermann auf den Punkt.

Bescheinigungen kann man inzwischen digital einreichen. Das sei bequem für die Kunden und führe zur Kostenersparnis bei der Signal Iduna, so Leitermann. Geplant sei, dass demnächst auch Schadensmeldungen für Gebäude und Hausrat online übermittelt werden können.

Zudem gibt es eine Kunden- und Rechnungs-App, über die Arztrechnungen eingereicht werden können. Auch das biete dem Kunden einen Mehrwert und dem Versicherungskonzern eine Kostenersparnis, erklärte der Vorstand der Vorstände. **(FRÖ)**

Rainer Holtz, Bereichsleiter Projekte und Technologietransfer, BFE Oldenburg

So finden Sie die richtige Software

Bevor Sie investieren, sollten Sie einige Punkte für sich klären, rät Rainer Holtz vom BFE in Oldenburg.

Prozesse:
Betriebe sollten zunächst ihre Prozesse auf den Prüfstand stellen, bevor Sie neue Software anschaffen. Formulieren Sie Ihre Vorstellungen an ein Programm genau aus. Dann finden Sie eher ein System, das zu Ihnen passt. Zu 100 Prozent passe ohnehin Keines.

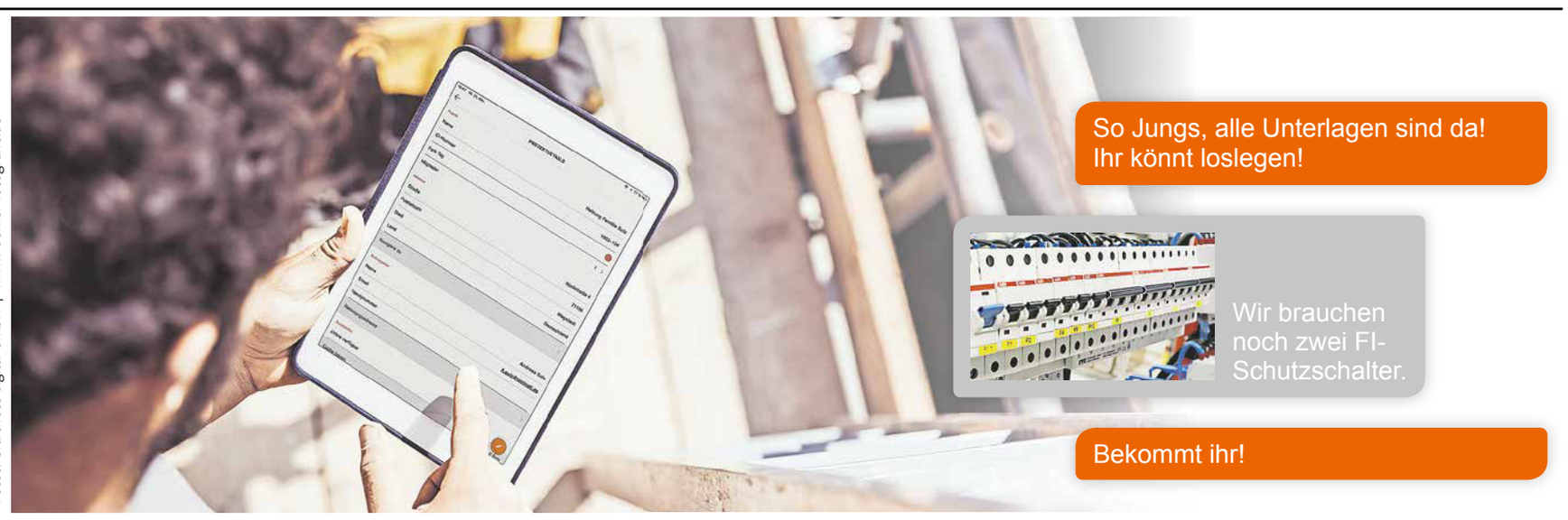
Auftragszeitraum:
- Sind Ihre Aufträge eher auf mehrere Wochen und Monate angelegt? Planen Sie Projekte eher langfristig?
- Sind Sie eher in der Wartung und im Service aktiv und arbeiten Aufträge ab, die nach wenigen Stunden abgeschlossen sind?

Die Anbieter spezialisieren sich teilweise auf diese Situationen. Die eindeutige Beantwortung einer Frage wird Ihnen bei der Softwaresuche weiterhelfen.

Netzwerk:
Einige Anwendungen sind auf mobilen Endgeräten installiert und offline verwendbar. Andere greifen bei vielen Arbeitsschritten auf das Internet zu und brauchen einen mobilen Zugang. Die unterwegs erfassten Daten sollten in dem Fall direkt in den Betrieb übertragen werden, sonst spart es keine Zeit. Denn das Eingeben per Hand oder das händische Übertragen nach Feierabend sind zusätzliche Arbeitsschritte.
- Ist Ihr Netzwerk leistungsstark genug, regelmäßig größere Daten zu empfangen und zu verarbeiten?
- Ist Ihr Betrieb ans schnelle Breitbandinternet angeschlossen? Ohne ausreichende Breitbandanbindung können Cloud-Lösungen zum Problem werden, betont Rainer Holtz.
- Sind Sie mit Ihrer Hardware so aufgestellt, dass Sie die Daten verarbeiten können?
- Wie wollen Sie die Arbeit Ihres Teams organisieren?

Mehr Infos: handwerkdigital.de

Foto: Privat



Fotos: Craftnote digital GmbH | www.roemer-fotografie.de

Kommunikation in Echtzeit

Die Handwerker-App Craftnote verspricht ihren Nutzern Zeitersparnis. Frank Oettinger hat sie mit seinem Team getestet.

Für die Kommunikation der Mitarbeiter untereinander, aber auch für das Update aus dem Büro nutzen einige Teammitglieder der Carl Oettinger GmbH aus Hannover die App Craftnote. „Seit Anfang des Jahres sind wir so richtig eingestiegen“, berichtet Geschäftsführer Frank Oettinger. Bisher sind 14 von 65 Mitarbeitern des Heizungs- und Sanitärbetriebes per Smartphone oder Tablet dabei, vorrangig der Kundendienst.

App erleichtert die interne Kommunikation

Der Vorteil: „Wir können in Echtzeit kommunizieren. Wenn vor Ort bei Kunden Probleme auftreten, finden wir gemeinsam Lösungen“, sagt der Unternehmer. Mitarbeiter schicken Fotos von der Baustelle oder senden Sprachnachrichten. Umgekehrt können Änderungen in Plänen von Architekten eingescannt und per PDF an das Team verschickt werden. Flexibles Arbeiten, ohne großen Zeitverlust, sei somit gewährleistet. Auch Kunden, die nicht auf der Baustelle sind, können informiert werden, wenn im Auftrag eine Änderung vorgenommen werden muss.

Pro Baustelle gibt es einen Ordner. Zu dem haben alle Mitarbeiter Zugriff, die in das Projekt involviert sind. „Arbeitsschritte und Stunden werden lückenlos dokumentiert. Das hilft bei der Abrechnung und Planung der Kosten“, betont Oettinger. Über den Ordner, zu dem auch das Büro und der Chef Zugang haben, tauschen sich Mitarbeiter über allgemeine Themen aus und beantworten Fragen. Früher hätten sich Kundendienstmitarbeiter und das Büroteam E-Mails oder Whatsapp-Nachrichten geschickt, berichtet er. Die Daten waren daher in verschiedenen Programmen abgelegt und die händische Verteilung mühselig. Nun seien sie sortiert und schneller auffindbar – eine echte Zeitersparnis, finden die Nutzer.

Einblick in Arbeitsabläufe

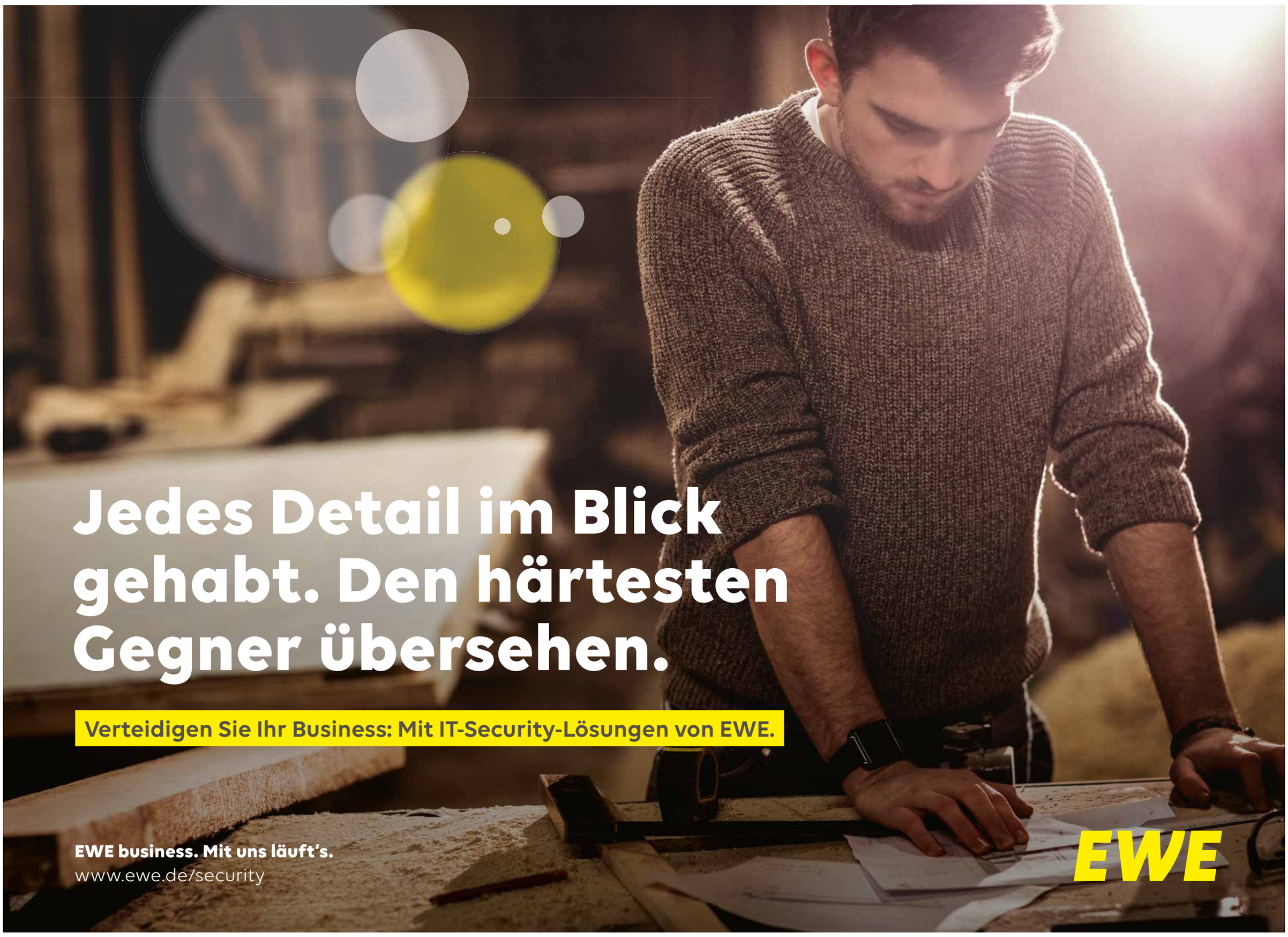
Frank Oettinger verwendet die App stationär. „Mein Computer ist hier ohnehin in Betrieb. Es ist praktisch, dass ich die App auch darüber nutzen kann.“ Rufen Kunden an, schaut er in der App in das jeweilige Projekt und ist sofort im Bilde. Liegt ein Auftrag längere Zeit zurück, nutzt der Handwerksunternehmer die Archivfunktion. „Die ist komfortabel, ich finde alle Abläufe, Fotos und Schriftverkehr schnell wieder.“ Alle Ordner würden archiviert und seien per Monat und Jahr oder per Stichwort zu finden.

Unterstützung bei Reklamationen

„Die App hat uns auch schon vor Rechtsstreitigkeiten mit Kunden bewahrt“, berichtet Oettinger. Da seine Mitarbeiter minutengenau erfassen, in welchem Zeitraum sie beim Kunden gearbeitet haben und welche Aufträge sie ausgeführt haben, konnten Streits bisher immer abgewendet werden. „Manche Kunden zweifeln Posten in der Rechnung an – besonders, wenn es um die Arbeitszeit der Monteure geht“, weiß der Unternehmer. Jetzt kann er die genaue Auflistung über die App Craftnote vorlegen und die Bedenken der Kunden zerstreuen. MARTINA JAHN

„Wenn vor Ort bei Kunden Probleme auftreten, finden wir gemeinsam Lösungen.“

Frank Oettinger, Geschäftsführer Carl Oettinger Gesundheitstechnik



Fotos: Stefanie Peters | Fotomanufaktur JL - stock.adobe.com

Was ist erlaubt?

Wer zu werblichen Zwecken Texte und Fotos auf Instagram verwendet, kann abgemahnt werden – vor allem für die falsche Verwendung von Links. Diese Tipps zeigen, worauf Sie achten müssen.

Die Urteile rund um die sogenannten „Influencer“ bei Instagram haben für Aufregung gesorgt aber auch Verwirrung gestiftet: Wann ist denn nun ein Beitrag Werbung für ein Produkt und muss als solche kenntlich gemacht werden – und wann nicht? „Das ist nicht immer eindeutig zu bestimmten“, sagt Maike Bartlmae. Die Rechtsanwältin weist darauf hin, dass es noch nicht viele Urteile zu diesem Thema gibt, auf die man sich beziehen kann. „Ob ein Beitrag abmahnfähig ist oder nicht, ist im Grunde immer eine Einzelfallentscheidung“, sagt sie.

Grundlage: ein geschäftlicher Account

Zunächst weist die Expertin darauf hin, dass Betriebe grundsätzlich – bei Instagram oder Facebook – einen geschäftlichen Account verwenden müssen, um über ihre Aktivitäten zu berichten. Wer private Profile zu betrieblichen Zwecken nutze, verstoße gegen das Wettbewerbsrecht. Denn hinter privaten Beiträgen vermuten Kunden authentische Berichte und nicht Werbung. Wer das private Profil aber für berufliche Zwecke missbraucht, täuscht die Nutzer.

- **Unproblematisch: Erwähnung von Kooperationen oder Lieferanten** – Generell müssen Sie Beiträge über Hersteller und Lieferanten nicht als Werbung kennzeichnen, wenn Ihre Geschäftspartner Sie nicht dafür bezahlt haben, dass Sie in den sozialen Netzwerken damit werben. Links sollten Sie allerdings in einigen Fällen vermeiden – in anderen Fällen sind sie erlaubt, sagt die Expertin:
- **Verlinkung erlaubt: Kooperationen unter Handwerkern** – Beispiel: Ein Maler und ein Trockenbauer arbeiten zusammen und ein Betrieb verweist in einem Beitrag per Link auf den anderen. Oder sie zeigen Bilder der Arbeit, die sie auf der Baustelle abgeliefert haben und verlinken dort den Namen des Betriebs. „Diese Verlinkungen können rechtlich nicht anders bewertet werden, als wenn ein Betrieb auf seiner Website einen Link zu einem Partnerbetrieb setzt“, betont Bartlmae.
- **Links vermeiden: Verwendung von Produkten bestimmter Hersteller** – Beispiel: Handwerker verwenden verschiedene Lacke, Farben, Werkzeuge. Dass sie bestimmte Produkte verwenden und dass sie auch bei Instagram oder Facebook die Herstellernamen nennen, ist vollkommen unproblematisch. Nur verlinken sollten sie auf die Hersteller nicht, das könnte als Werbung ausgelegt werden.
- **Links vermeiden: Gewinne aus Gewinnspielen dürfen gezeigt werden** – Beispiel: Nimmt ein Handwerker an einem Gewinnspiel teil und erhält einen Gewinn, kann er den auf dem Foto ruhig zeigen und auch den Namen der Firma erwähnen, die den Preis verlost hat. Doch auch in diesem Fall sollten Sie nicht zum Hersteller verlinken.

Bleiben Sie transparent und authentisch

Wenn Handwerksbetriebe folgenden Tipp beherzigen, sollten sie keine Probleme wegen unerlaubter Werbung bekommen, sagt Maike Bartlmae: „Bleiben Sie transparent und authentisch.“ Das bedeutet: Sie dürfen selbstverständlich einen Eimer Farbe auf dem Foto Ihrer Baustelle zeigen. Und auch sagen, dass er von Firma X oder Y kommt. Wenn Sie aber jeden Tag ein Foto des gleichen Herstellers posten, wird es zu viel und ist nicht mehr authentisch, sondern verwirrt auch die Nutzer.

Grenzfall Testbericht

Wenn Handwerksunternehmer beispielsweise Geld für einen Werkzeugtest bekommen, damit sie dafür in ihren Social-Media-Kanälen werben, muss das unbedingt als Werbung gekennzeichnet werden.

„Werbung muss von den Nutzern oder Kunden sofort als solche erkannt werden.“

Maike Bartlmae, Rechtsanwältin

Unbezahlte Tests sind keine Werbung und müssen dementsprechend auch nicht als solche gekennzeichnet werden. Es spreche nichts dagegen, wenn Sie als Tischler beispielsweise eine neue Säge testen und ein Video in der Story hochladen, in dem der Hersteller genannt wird.

Dennoch seien Testberichte in den sozialen Medien mit Vorsicht zu genießen. Handwerker sollten folgende Hinweise unbedingt beachten:

- Testberichte sollten nicht ausschließlich oder gar zu positiv sein. Auch hier gilt: Beschreiben Sie die Vorzüge des Produkts so neutral wie möglich.
- Verwenden Sie eigene Fotos: Wer für unbezahlte Tests ausschließlich Herstellerfotos verwendet, macht sich angreifbar. Denn dann geht die Authentizität verloren und der Test bekomme schnell einen werblichen Beigeschmack, erläutert die Rechtsanwältin. Dies wiederum könne zu Abmahnungen führen.
- Die Erwähnung des Herstellers und des Produkts in dem Testbericht ist in Ordnung. Jedoch sollten Sie von Verlinkungen Abstand nehmen. Auch das geht zu sehr in die werbliche Richtung, betont Maike Bartlmae.

Tipp der Expertin: Wenn Sie als Handwerker nichts von einem Produkttest haben, sollten Sie davon auch nicht in den sozialen Netzwerken berichten. Die Grenzen zwischen authentischen und werblichen Testberichten seien nicht klar definierbar und die Gefahr von Abmahnungen besonders hoch.

Werbung eindeutig kennzeichnen

Wer von einem Hersteller oder Lieferanten Geld für die Verwendung und Erwähnung seiner Produkte bekommt, muss das auch als Werbung kennzeichnen. „Dafür müssen Sie auch das deutsche Wort Werbung benutzen“, stellt Bartlmae klar. Im Text unter dem Foto müsse das dann das erste Wort vor dem eigentlichen Text sein. „Werbung muss von den Nutzern oder Kunden sofort als solche erkannt werden“, betont sie. Deshalb reiche es nicht aus, wenn am Ende des Textes ein Hinweis steht oder beispielsweise der Hashtag #Werbung unter dem Foto zu finden ist.

Können unsichere Nutzer nicht einfach Beiträge und Fotos mit dem Wörtchen „Werbung“ markieren, um sich abzusichern? „Das ist ebenfalls nicht erlaubt“, betont die Rechtsanwältin. Grund: Sie wissen nicht, ob der Hersteller des Produkts, das Sie beispielsweise auf dem Foto zeigen, damit einverstanden ist, dass ausgerechnet Sie dafür Werbung machen.

Normalerweise müssten Sie eine Vereinbarung mit dem Hersteller haben, dass Sie Werbung für die Firma oder ein bestimmtes Produkt machen dürfen, stellt Bartlmae klar. Macht man es ohne Zustimmung, ist das irreführend und kann bestraft werden.

MARTINA JAHN

Werbung trotz Rechnung

Eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit in einer E-Mail ist unzulässige Werbung – auch wenn die E-Mail eine Rechnung enthält, sagt der Bundesgerichtshof.

Der Fall: Ein Kunde, der über eine Internet-Plattform Waren bestellt hatte, erhielt im Nachgang eine Rechnung per Mail. Die enthielt zudem die Bitte, den Einkauf zu bewerten. Diese Aufforderung sah der Käufer als unerlaubte Zusendung von Werbung. Seiner Meinung nach griff sie in seine Persönlichkeitsrechte ein. Deshalb verklagte er den Verkäufer.

Das Urteil: Die Richter des Bundesgerichtshofes (BGH) gaben dem Kläger Recht. Das Versenden von Werbung per E-Mail sei grundsätzlich ein Eingriff in die Privatsphäre, wenn der Empfänger dem vorher nicht ausdrücklich zugestimmt hat. Der BGH betonte, dass eine Kundenzufriedenheitsbefragung in einer Mail auch dann unter den Begriff der (Direkt-)Werbung falle, wenn mit der Mail die Übersendung einer Rechnung für ein zuvor gekauftes Produkt erfolgt.

Der Verkäufer müsse seinem Kunden nach dem Kauf die Möglichkeit einräumen, einer Verwendung seiner Kontaktdaten zu werblichen Zwecken zu widersprechen, betonten die Richter. Da dies nicht der Fall war, habe der Verkäufer rechtswidrig gehandelt. (JA)

Foto: N-Media-Images - Fotolia.com

Eine Rechnung per E-Mail darf nach dem Urteil nicht zusätzlich eine Kundenzufriedenheitsumfrage enthalten.

Bundesgerichtshof:
Urteil vom 10. Juli 2018, Az. VI ZR 225/17

Umfragelink? Besser nicht!

Sie fragen Kunden in Ihrer Mail-Signatur, ob sie zufrieden waren? Vorsicht. Ein Gericht stuft das als Werbung ein.

Der Fall: Ein Telekommunikationsunternehmen hatte an die dienstlich genutzte E-Mail-Adresse eines Rechtsanwalts eine Produktumfrage versendet. Der Versand erfolgte ohne vorherige Einwilligung. In der E-Mail wurde der Empfänger als Geschäftskunde bezeichnet. Jedoch bestanden zwischen dem Empfänger und der Versenderin keine vertraglichen Beziehungen. Der Rechtsanwalt war jedoch als Ansprechpartner in der Datenbank der Telekommunikationsfirma hinterlegt. Denn er hatte das Unternehmen zuvor in einem Rechtsfall vertreten.

Der Rechtsanwalt mahnte die Versenderin der E-Mail daraufhin wegen unlauterer Werbung ab. In einer weiteren E-Mail bestätigte das beklagte Unternehmen zwar den Eingang der Abmahnung. Sie forderte den Kläger aber in der gleichen E-Mail erneut zur Teilnahme an einer Zufriedenheitsumfrage auf. Der Link dazu war wie zuvor in der Signatur der E-Mail untergebracht.

Das Urteil: Das Amtsgericht Bonn stufte die Bestätigungsmail der Kommunikationsfirma als unerlaubte E-Mail-Werbung ein. Denn der Begriff Werbung umfasst nach Aussagen der Richter alle Maßnahmen eines Unternehmens, die auf die Förderung des Absatzes seiner Produkte oder Dienstleistungen gerichtet sind. Direktwerbung sei gegeben, wenn der Werbende einen unmittelbaren Kontakt zu einem bestimmten Adressaten herstellt – sei es durch persönliche Ansprache, Briefsendungen oder durch Einsatz von Telekommunikationsmitteln wie Telefon, Telefax oder E-Mail.

Foto: Vlad Kochelaevskiy – Fotolia.com

Unzulässige Werbung – selbst wenn der Umfragelink „nur“ in der Signatur steht.

Die Aufforderung zur Teilnahme an Produktumfragen der Beklagten falle demnach unter diese Definition. Zudem sei die E-Mail-Zusendung ohne vorherige Einwilligung erfolgt. Auch der Mandatsbezug sei nicht geeignet, die E-Mail-Werbung zu legitimieren. Aus diesen Gründen sei die Unterlassungsklage begründet und stehe dem Kläger zu, urteilten die Richter. (JA)

Amtsgericht Bonn:
Urteil vom 9. Mai 2018
Az. 111 C 136/17

MARKTPLATZ

REGALE
neu & gebraucht
Palettenregale
Fachbodenregale
Kragarmregale
WWW.LUCHT-REGALE.DE
Telefon 02237 9290-0
E-Mail info@lucht-regale.de

Eilige Anzeigenaufträge:
Telefon 0511 8550 2484

Ankäufe

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

Geschäftsverbindungen

Neue Herausforderung oder 2. Standbein?
„HOLTIKON“ Reparaturservice und Kundendienst für Fenster, Türen, Rollläden usw. mit Festpreissystem
Gesucht werden zuverlässige Lizenzpartner in Ballungsregionen
030-65777424 + www.holtikon.de/anzeige/ndh

Geschäftsübernahme

WO sind die **Tischler / innen**, Gestalter/innen, Möbelbauer/innen, die dieses Handwerk erhalten, exklusive Einrichtungen erschaffen und meisterlich ausbilden wollen ?
WAS wird aus dem Beruf des Tischlers, wenn die Nachfolger/innen und Betriebe fehlen ?
WER will seine Kreativität selbstständig umsetzen und einen Betrieb übernehmen, in PLZ 27… ?
WIE kann unter Chiffre 40169 erklärt werden.

Hallenbau

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

Versicherungen

Wenn die private Krankenversicherung zur Kostenfalle wird!
Tarif ohne Gesellschaftswechsel optimieren und bis zu 63 % sparen oder zur gesetzlichen Krankenversicherung wechseln, auch über 55 Jahre immer möglich.
Thorsten Pinnow
Tel. 0 40 - 839 827 41

Verkäufe

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

Unterricht

Sachverständiger
Ausbildungs-Lehrgänge für die Bereiche
Bau- KFZ- EDV-
Bewertungs-Sachverständiger
Sachverständiger für Haustechnik
Bundesweite Schulungen/Verbandsprüfung
modal Sachverständigen-Ausbildungscenter
Tel. 02153 / 40984-0 Fax 02153 / 40984-9
www.modal.de

Anzeigenschluss für die nächste Ausgabe 11 vom 04. Juli 2019 ist am 20. Juni 2019

Wann verlängern sich die Fristen?

Die Gewährleistungsfrist nach der Bauabnahme ist begrenzt. Doch sie kann sich verlängern, wenn Auftragnehmer bei der Abnahme einen Mangel verschweigen.

Foto: Erwin Wodicka - stock.adobe.com

Kommune stellt gravierende Baumängel nach Ablauf der Gewährleistungsfrist fest: Sie hat den Verdacht, dass der Auftragnehmer diesen Mangel bei der Abnahme verschwiegen hat. Doch das konnte das OLG Düsseldorf nach Prüfung des Falls nicht bestätigen.

Die Gewährleistungsfrist bei Bauleistungen beträgt fünf Jahre. Nach Ablauf dieser Frist können Auftraggeber in der Regel keine Mängelansprüche mehr gegen den ausführenden Handwerksbetrieb durchsetzen. Doch wenn der Kunde nachweisen kann, dass der Auftragnehmer einen Mangel arglistig verschwiegen hat, kann die Sache anders aussehen. Ein Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf zeigt, welche Anforderungen die Rechtsprechung an einen solchen Nachweis stellt.

OLG DÜSSELDORF:
Urteil vom 15. Mai 2018
Az. 21 U 63/17

Gravierende Mängel festgestellt

Der Fall: Ein Betrieb übernimmt umfangreiche Sanierungsarbeiten in einem städtischen Hallenbad. Er führt unter anderem Fliesen- und Abdichtungsarbeiten durch. Fast sieben Jahre später löst sich nach einer Grundreinigung der komplette Fliesenboden. Daraufhin beauftragt die Kommune einen Sachverständigen, der gravierende Mängel feststellt.

Aufgrund dessen fordert die Stadt den Handwerksbetrieb im Oktober 2012 auf, die Mängel unverzüglich zu beseitigen. Das lehnt der Betrieb ab – weil die Gewährleistungsfrist im Jahr 2009 abgelaufen ist. Doch damit gibt sich die Kommune nicht zufrieden. Sie ist davon überzeugt, dass der Betrieb bei der Abnahme die Mängel arglistig verschwiegen hat und die Verjährung noch nicht eingesetzt hat. Die Stadt zieht vor Gericht und klagt auf Schadensersatz.

Das Urteil: Das OLG Düsseldorf weist die Klage der Kommune als unbegründet ab. Grund dafür ist, dass die reguläre Verjährungsfrist bereits abgelaufen war. Außerdem konnten die Richter weder ein arglistiges Verschweigen von Mängeln noch ein Organisationsverschulden feststellen.

Mangel verschwiegen: Wann liegt Arglist vor?

Die Richter wiesen darauf hin, dass das Vorliegen von Arglist grundsätzlich an strenge Anforderungen geknüpft ist. Laut OLG Düsseldorf verschweigt ein Unternehmer dann einen Mangel arglistig, „wenn er diesen (...) kennt und ihm bewusst ist, dass dies für die Entscheidung des Bestellers über die Abnahme erheblich ist.“ Arglist kann demnach vorliegen, wenn ein Unternehmer bewusst von den Vorgaben des Kunden abweicht oder er eine Abweichung durch seine Mitarbeiter zulässt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs kann Arglist auch dann vorliegen, wenn ein Unternehmer bei der Herstellung und Abnahme seine Organisationspflichten verletzt und dadurch einen Mangel nicht erkannt hat. Aus diesem Grund müssen Unternehmer die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, um sachgerecht beurteilen zu können, ob das Werk bei der Abnahme mangelfrei ist. Machen Unternehmer das nicht, gelten für die Gewährleistungsansprüche des Auftraggebers die allgemeinen Verjährungsvorschriften nach den Paragrafen 195 und 199 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

Das OLG Düsseldorf wies allerdings darauf hin, dass die Arglisthaftung bei der Verletzung der Organisationspflichten laut Rechtsprechung des BGH nur greift, „wenn dem Unternehmer vorgeworfen werden kann, er habe eine Überwachung der ausgeführten Arbeiten nicht vorgenommen, um die Arglisthaftung wissentlich zu vermeiden“.

Arglist? Auftragnehmer sind in der Nachweispflicht

Grundsätzlich sind Auftraggeber beim Vorwurf der Arglist in der Darlegungs- und Beweislast. Das gilt laut OLG Düsseldorf

- sowohl in Fällen, in denen sie Unternehmern vorwerfen, einen Mangel der Werkleistung arglistig zu verschweigen,
- als auch in Fällen, in denen sie eine Organisationspflichtverletzung vermuten. **(AML)**

Foto: jannoono28 - Fotolia.com

Verlängerung durch Abnahmeprotokoll?

Das Abnahmeprotokoll ist mehr als eine reine Formalie: Wer nicht genau hinschaut, kann eine böse Überraschung erleben.

Der Fall: Eine Wohnungsbaugesellschaft beauftragt ein Bauunternehmen mit Rohbauarbeiten an einem Mehrfamilienhaus. Die Gewährleistungsfrist bei Mängeln soll laut Bauvertrag für den Großteil der Leistungen fünf Jahre betragen. Für die Dachabdichtung und die Gebäudetrennfugen sieht er eine verlängerte Gewährleistungsfrist von zehn Jahren vor.

Nach Abschluss der Bauarbeiten unterschreiben die Parteien das gemeinsame Abnahmeprotokoll. Abweichend vom Bauvertrag vereinbaren sie darin auch für die Arbeiten an der Fassade eine verlängerte Gewährleistungsfrist von zehn Jahren. Fünfeinhalb Jahre später rügt die Wohnungsbaugesellschaft diverse Mängel an der Fassade und fordert deren Beseitigung. Das lehnt der Auftragnehmer mit Verweis auf den Bauvertrag ab, die Gewährleistungsfrist sei abgelaufen.

Das Urteil: Das sah das Oberlandesgerichts (OLG) Bamberg anders. Die Gewährleistungsfrist für die Fassadenarbeiten sei noch nicht abgelaufen, da die Parteien im Abnahmeprotokoll eine veränderte Gewährleistungsfrist vereinbart haben. Die Richter wiesen darauf hin, dass die Geschäftsführerin des Bauunternehmens der Änderung per Unterschrift zugestimmt habe. Dass sie ohne nähere Prüfung unterschrieben habe, entlaste sie nicht. Das Unternehmen muss deshalb für die Mängelbeseitigungskosten von mehr als 300.000 Euro aufkommen. **(AML)**

OLG Bamberg: Urteil vom 26. Juni 2018, Az. 5 U 99/15

Ein Unfall darf Sie finanziell nicht belasten. Mit der Unfallversicherung der SIGNAL IDUNA sind Sie einfach gut versichert – rund um die Uhr und weltweit.

Jetzt informieren und online günstig versichern unter: www.signal-iduna.de/unfall

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

Besser zart als hart

Wenn ein Mitarbeiter sich dauernd krankmeldet, ist ein Fehlzeiten-Gespräch nötig. Dabei kommt es ganz besonders auf passende Formulierungen an.

Ein Kommunikations-Experte und ein Fachanwalt für Arbeitsrecht geben Tipps, wie Sie das Thema „Fehlzeiten durch Krankheit“ geschickt ansprechen. Denn neben diplomatischer Gesprächsführung können auch juristische Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Worauf ist zu achten?

Ein Fehlzeiten-Gespräch soll dazu dienen, gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter herauszufinden, ob es betriebsbedingte Ursachen für seine Abwesenheit gibt – und wie diese beseitigt werden können. Business-Coach Ottmar Wander aus Weyhe betont: „Das kann nur gelingen, wenn Sie einfühlsam vorgehen. Sonst besteht die Gefahr, dass der Mitarbeiter Ihnen keine verwertbaren Informationen gibt.“ Manche Menschen schämten sich für eine angeschlagene Gesundheit und würden deshalb nur ungern darüber sprechen.

„Sprechen Sie Ihre Mitarbeiter nach jeder krankheitsbedingten Abwesenheit an, und zwar teilnehmend-fürsorglich“, rät Wander. Das gelte auch für kurze Ausfälle. „So bleiben Sie in Verbindung mit Ihren Leuten. Diese merken dadurch, dass ihr Wohlergehen Ihnen wichtig ist.“ Der Chef solle unbedingt den Eindruck vermeiden, dass rein wirtschaftliche Interessen für ihn im Vordergrund stehen.

Fotos: Marco Gallmeier | Jeanette Dietl - stock.adobe.com

Unangenehme Aufgabe: Kommt es gehäuft zu Fehlzeiten, sind Mitarbeitergespräche ein notwendiges Übel.

Holen Sie den Mitarbeiter ins Boot

Wander empfiehlt Vorgesetzten, unbedingt freundlich und sachlich zu bleiben. Zunächst nennt er ein Negativ-Beispiel: „Sie sind ja schon wieder krank gewesen – was ist denn eigentlich los?“ Wer so angesprochen würde, mache automatisch dicht. „Mit diesem Spruch interpretieren Sie sofort etwas Schlechtes in die Abwesenheit des Angestellten hinein.“ Besser sei es, die eigene Wahrnehmung zu beschreiben: „Sie waren drei Tage weg. Ich hoffe, es geht Ihnen jetzt wieder ein bisschen besser.“

Besonders negativ wirkt es sich laut Wander aus, wenn der Chef dem Mitarbeiter Zweifel an dessen Glaubwürdigkeit signalisiere. Auch das Hervorrufen von Schuldgefühlen wegen der Abwesenheit führt dem Coach zufolge zu ähnlichen Folgen. „Emotionaler Druck bei diesem Thema stört das Vertrauensverhältnis. Und dann laufen Sie mit Ihrem Klärungs-Anliegen vor die Wand.“

Auch Michael Ketzinger, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Bielefeld, rät dringend von harscher Vorgehensweise ab. „Entscheidend ist, dass dem Mitarbeiter seine Krankheit nicht vorgeworfen wird. Denn er soll ja für das Ziel der Fehlzeitenreduzierung gewonnen werden.“ Er fügt hinzu: „Zeigen Sie ihm, dass Sie seine Abwesenheit bedauert haben und sich über seine Genesung freuen.“

Direktes Fragen rechtswidrig

Die einfühlsame Vorgehensweise hat einen weiteren Vorteil: Sie dürfen ohnehin nicht nach der Diagnose fragen. „Das ist rechtswidrig und stellt einen Eingriff ins Persönlichkeitsrecht Ihres Angestellten dar“, sagt Ketzinger. Erlaubt seien Fragen nach der wahrscheinlichen Dauer der Erkrankung und nach einer Verbindung mit der Arbeit oder dem Betrieb. „Besteht ein Zusammenhang, müssen Sie ermitteln, was Sie von Unternehmensseite aus zu seiner Genesung beitragen können.“

Wander schlägt zu diesem Zweck folgende Formulierung vor: „Wie können wir die Umstände hier so gestalten, dass Sie gut zurechtkommen?“ Infrage kämen oft eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Umverteilung der Aufgaben im Team. „Der Wechsel des Arbeitsplatzes ist die am weitesten reichende negative Konsequenz.“ Eine Win-win-Situation bestehe dann, wenn sich beide Seiten arrangierten. „Und das sollte Ihr wichtigstes Ziel sein“, unterstreicht der Coach.

> Entscheidend ist, dass dem Mitarbeiter seine Krankheit nicht vorgeworfen wird.
>
> **Ottmar Wander,** Business-Coach

Warum Mitarbeiter manchmal mauern

Manchmal passiert es trotz der besten Gesprächsführung, dass Mitarbeiter bei Fehlzeitengesprächen abblocken. Sie als Arbeitgeber erhalten keine Informationen über mögliche Hintergründe der Abwesenheit und wie Sie zur Genesung Ihres Belegschaftsmitglieds beitragen können.

Wander hat eine Erklärung: „Dahinter steckt immer eine Angst.“ Befürchtungen in Zusammenhang mit Krankheiten und dem Arbeitsplatz gebe es viele. „Es könnte die Angst sein, nicht mehr zum Team zu gehören und plötzlich eine Sonderrolle zu spielen.“ Auch die Furcht vor Spötteleien oder eine ablehnende Reaktion von Kunden lähme manchem Erkrankten die Zunge.

Die Herausforderung für Sie als Chef besteht in diesem Fall darin, die eigentliche Ursache für die Blockadehaltung Ihres Mitarbeiters herauszufinden. Und das geht nur mit Geduld, scharfer Beobachtung und den richtigen Fragen. Wander: „Sie können auch vorsichtig versuchen, über die anderen Teammitglieder Informationen über die Gesamt-Situation im Betrieb zu erhalten.“ In zerfahrenen Fällen könne auch das Einschalten eines externen Beraters, Coachs oder Mediators weiterhelfen. **BIRGIT LUTZER**

Bewerber wollen Lohn kennen

Umfrage: Die Mehrheit der Jobsuchenden wünscht sich die Gehaltsangabe in Stellenanzeigen. Dabei bevorzugen sie die Angabe einer Mindestvergütung.

Menschen auf Jobsuche möchten vor einer Bewerbung wissen, welches Gehalt sie bekommen werden. Das ist ein Ergebnis einer Umfrage, die die Job-Suchmaschine Adzuna jetzt veröffentlicht hat. 60 Prozent der gut 500 Befragten würden sich bei einer Auswahlmöglichkeit auf die Stelle mit Informationen zur Vergütung bewerben, falls zwei identische Stellenanzeigen – einmal mit und einmal ohne Angabe zum Gehalt – zur Auswahl stünden. Nur 20 Prozent würden das Inserat ohne Gehaltsangabe wählen.

Bewerber sehen darin vor allem den Vorteil, in Verhandlungen um das Gehalt in einer besseren Position zu sein, da es bereits einen Anhaltspunkt gibt (44 Prozent). Ein zweiter wichtiger Grund: Zeitersparnis (34 Prozent). Offene Stellen, deren Gehalt gar nicht zu den Vorstellungen des Bewerbers passen, können dann gleich aussortiert werden.

Wie viel werde ich verdienen? Diese Frage möchten Bewerber schon in der Stellenanzeige beantwortet haben.

Bei den Informationen zum Lohn bevorzugen 64 Prozent der Befragten die Angabe eines Mindestgehalts. Dadurch wäre vorab klar zu erkennen, ob sich der oftmals stundenlange Bewerbungsaufwand lohnt.

Inja Schneider von Adzuna Deutschland betont, dass Informationen zur Vergütung auch für Arbeitgeber von Nutzen seien, denn Kandidaten mit höheren Gehaltsvorstellungen würden bereits vorab ausgesiebt. Sie rät: „Wer jetzt die Mitarbeitersuche forcieren möchte, sollte die Gehaltsangabe als Verkaufsargument in den eigenen Stellenanzeigen überdenken.“ **(KW)**

Foto: Dada Lin - stock.adobe.com

Urlaub verfällt nicht einfach

BAG-Urteil: Künftig müssen Chefs dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter ihren Jahresurlaub nehmen können.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Jahresurlaub. Doch was ist, wenn ein Beschäftigter seine freien Tage nicht nimmt? Bislang sah das Bundesurlaubsgesetz vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt sogar dann, wenn der Arbeitnehmer rechtzeitig, aber ohne Erfolg versucht hat, seine freien Tage zu nehmen. Doch das wird sich nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) jetzt ändern.

Der Fall: Ein Wissenschaftler hat seinen Ex-Arbeitgeber auf Schadensersatz für nicht genommenen Urlaub verklagt. Fast 12.000 Euro fordert der Mann für 51 verfallene Tage.

Das Urteil: Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf seinen Urlaub erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen Anspruch und die Verfallsfristen informiert hat, urteilte das BAG. Damit setzte es eine Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofes um. Laut Arbeitszeitrichtlinie der EU (2003/88/EG) obliege dem Arbeitgeber die „Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs“.

In der Praxis bedeutet das: Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub nehmen kann. Falls erforderlich, müsse der Arbeitgeber seinen Beschäftigten förmlich dazu auffordern, die freien Tage zu nehmen, so das BAG. Außerdem muss er klar und rechtzeitig auf den drohenden Verfall der Urlaubstage hinweisen. Offen blieb allerdings, welche Auflagen hier einzuhalten sind. Im Fall des Wissenschaftlers wird das jetzt das Landgericht München klären. **(KW)**

Foto: detailblick - Fotolia.com

Urlaub dient der Erholung. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Angestellte ihn auch nehmen kann.

BAG: Urteil vom 19. Februar 2019, Az. 9 AZR 541/15

Anzeige

EXPERTENTIPP

Kompetente Beratung

Frank Leinemann (SIGNAL IDUNA)

Woran erkenne ich einen guten Berater?

Kompetente Finanzberater sind in der Regel gut ausgebildet und verfügen über ausreichend Berufserfahrung. Diese Punkte kann man bei der ersten Kontaktaufnahme in Erfahrung bringen. Wichtig ist auch, gut vorbereitet in das Beratungsgespräch zu gehen und sich vorab einzulesen. Sind Wissenslücken vorhanden: fragen. Ein engagierter Berater wird sich über die Fragen freuen.

Stichwort Digitalisierung: Werden Beratung und Abschluss von Geldanlagen zukünftig online ablaufen?

Beim Thema Geld wünschen sich viele Anleger nach wie vor eine persönliche Beratung. Die Online-Finanzberatung ist aber im Kommen und wird in den nächsten Jahren selbstverständlicher werden. Solche Online-Beratungsanwendungen eignen sich auch ideal als Einstieg in das Thema Kapitalanlage.

Wie funktionieren digitale Beratungslösungen für Finanzen?

Der Ablauf der Online-Finanzberatung ist mit der Arbeitsweise eines Anlageberaters vergleichbar. Zunächst wird die persönliche Situation des Anlegers analysiert. Dabei werden z.B. das Sicherheitsbedürfnis und Erfahrung mit der Geldanlage abgefragt. Nach wenigen Klicks durch den digitalen Fragenkatalog wird dem Anleger ein konkreter Anlagevorschlag unterbreitet. Wer überzeugt ist, kann diese Anlage direkt online abschließen. Wer noch zweifelt, hat – zumindest bei uns – jederzeit die Möglichkeit, persönlichen Kontakt zu einem Anlageberater aufzunehmen.

Kontakt

Mehr Infos: **www.onvest.de/handwerk**
Unser Finanz-Team erreichen Sie unter der Service-Nummer: **040 4124-4919**

Grundlose Befristung auch nach Job-Pause unzulässig

Wenn Mitarbeiter nach Jahren zu einem Betrieb zurückkehren, ist ein Arbeitsvertrag mit sachgrundloser Befristung keine gute Idee – wie dieser Fall zeigt.

Laut Paragraf 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) dürfen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag nicht erneut sachgrundlos befristen, wenn mit dem Mitarbeiter bereits „zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“. Doch was genau heißt in diesem Zusammenhang „zuvor“? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das jetzt mit einem Grundsatzurteil klargestellt und dabei seine eigene Rechtsprechung revidiert.

Erneute sachgrundlose Befristung nach acht Jahren?

Der Fall: Ein Facharbeiter war in den Jahren 2004 und 2005 bei einem Betrieb angestellt. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine sachgrundlose Befristung. 2013 kehrte der Mann zu dem Betrieb zurück. Das Arbeitsverhältnis war erneut sachgrundlos befristet. Das Unternehmen verlängerte den Vertrag mit dem Mitarbeiter mehrfach. Im August 2015 zieht der Mitarbeiter vor Gericht und klagt auf eine Festanstellung.

Das Urteil: Der Arbeitnehmer hat mit seiner Klage vor dem BAG Erfolg. Denn die Befristung von Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Mit dieser Entscheidung revidierte das Bundesarbeitsgericht seine eigene Rechtsprechung. Denn 2011 hatten die Erfurter Richter entschieden, dass die sachgrundlose Befristung nur dann unzulässig ist, wenn die Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurücklag. Genau das ist aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur sachgrundlosen Befristung nicht mehr haltbar. Denn das BAG hat nach Auffassung des BVerfG mit der 3-Jahres-Frist die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten. Schließlich habe der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit nicht erkennbar regeln wollen.

Laut BVerfG ist es allerdings Aufgabe der Fachgerichte, zu prüfen, ob die Vorgaben des Paragraf 14 TzBfG zur sachgrundlosen Befristung verfassungskonform eingeschränkt werden können beziehungsweise müssen. Aus diesem Grund hat das BAG im Fall des Facharbeiters geprüft, ob das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist. Grundsätzlich ist das möglich, wenn die Vorbeschäftigung

- sehr lange zurückliegt,
- ganz anders geartet war oder
- von sehr kurzer Dauer war.

Um einen solchen Fall handelte es sich nach Einschätzung der Richter hier nicht. Denn die vorherige Beschäftigung lag nur acht Jahre zurück und damit nicht sehr lang. **(AML)**

Einen Mitarbeiter nach Jahren noch einmal befristet einstellen? Das ist laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts schwierig, wenn eine sachgrundlose Befristung vorliegt.

Foto: Heinz Meis - Fotolia.com

BAG: Urteil vom 23. Januar 2019, Az. 7 AZR 733/16

So übernehmen Mitarbeiter Verantwortung

Gut informierte Mitarbeiter übernehmen auf der Baustelle automatisch Verantwortung. Wie einfach das umsetzbar ist, zeigt Handwerksmeister Olaf Ringeisen.

Fotos: Mirko Plha | boophuket - stock.adobe.com

In den letzten Jahren befragte ich viele Malerbetriebe nach ihrem größten Engpass im Betrieb. 80 Prozent antworteten mit: Meine Mitarbeiter übernehmen keine Verantwortung. Und fast immer waren nach Meinung der Chefs die Mitarbeiter schuld. Ich persönlich bin vom Verantwortungsprinzip überzeugt: Wer die Schuld auf andere schiebt, gibt die Macht der Veränderung ab. Das größte Problem ist, dass wir glauben, das Problem seien die anderen. Stimmt nicht. Das größte Problem sind immer wir selbst. Und darin liegt die Chance der Veränderung.

Fehler 1: Zu viel Fürsorge durch den Chef

Seit über 15 Jahren beschäftigt mich die Frage, warum Mitarbeiter eigentlich keine Verantwortung übernehmen. Zuerst suchte ich natürlich auch die Schuld bei den Mitarbeitern. Also stellte ich neue Mitarbeiter ein und kündigte den alten. Aber schnell stellte ich fest, dass nach ein paar Monaten auch die neuen Mitarbeiter keine Verantwortung übernahmen.

Und irgendwann verstand ich: Ich war zu fürsorglich. Klingt paradox? Natürlich ist es gut, wenn der Chef sich um seine Mitarbeiter kümmert. Aber es bringt nichts, wenn der Chef den Job der Mitarbeiter macht.

> „Ich war zu fürsorglich. Es bringt nichts, wenn der Chef den Job der Mitarbeiter macht.
>
> **Olaf Ringeisen,** Malermeister

Fehler 2: Chef entmündigt Mitarbeiter

Und nach diesem Muster geht es weiter. Wenn ich als Chef auf der Baustelle alle Absprachen mit dem Kunden oder Architekten treffe, entmündige ich meinen Mitarbeiter. Mein unterschwelliges Signal ist dabei: Ich traue das meinem Mitarbeiter nicht zu, also gehe ich persönlich zur Baubesprechung und regele das mit dem Architekten.

So erziehen wir unsere Mitarbeiter dazu, ihr Gehirn nicht zu benutzen und nicht mitzudenken!

Und wenn wir als Chefs dann auch noch meckern, wenn etwas auf der Baustelle nicht funktioniert, lernt der Mitarbeiter: Egal was ich tue, es ist ja doch falsch.

Kurswechsel: Mitarbeiter einbinden

Was kann ich also tun, um meine Mitarbeiter in die Verantwortung zu nehmen? Die Antwort ist so einfach wie schwierig: Ich muss meine Mitarbeiter vollumfänglich informieren und sie in die Abläufe und Entscheidungen einbinden. Wer alle Informationen hat, kann nicht anders, als Verantwortung zu übernehmen.

Wer seinen Mitarbeitern exakte Vorgaben macht und sie nicht „mit ins Boot nimmt“, degradiert sie zu Abarbeitern dieser Vorgaben. Sie denken nicht mehr mit, weil sie ja eh nicht gefragt werden. Damit macht der Chef seinen Betrieb von sich abhängig und ohne ihn läuft nichts. Das ist gerade in der heutigen Zeit tödlich.

Was ist denn eigentlich der Job als Handwerksmeister? Wofür wird der Chef in seinem Betrieb wirklich bezahlt? Was sind seine Erfolg produzierenden Tätigkeiten?

Erster Schritt: Checkliste Baustellenübergabe

Eine der wichtigsten Aufgaben als Meister ist es zu delegieren. Wie das funktioniert, habe ich bereits auf handwerk.com vorgestellt (Kurzlink sv.to/kde).

Nach diesem Prinzip können Sie mit einer guten Checkliste Baustellen vorbereiten und an den Mitarbeiter übergeben – ohne spürbaren Mehraufwand für Sie.

Die Übergabe an den Mitarbeiter erfolgt in drei Schritten:

1. Bereiten Sie alle Informationen für die Baustelle in einer Mitarbeiterakte verständlich und nachvollziehbar auf.
2. Verabreden Sie sich circa eine Woche vor Auftragsbeginn mit dem Kunden und Ihrem Mitarbeiter auf der Baustelle, um alle Details noch einmal in Ruhe zu besprechen.
3. Unterstützen Sie Ihren Mitarbeiter bei der Planung und Materialbestellung.

So entstehen stressfreie und zuverlässige Abläufe auf der Baustelle. Klar, das klappt nicht gleich beim ersten Mal. Wichtig ist, dass Sie Ihrem Mitarbeiter zur Seite stehen. Seien Sie der Schutzengel Ihres Mitarbeiters und geben Sie ihm Sicherheit.

In kleinen Schritten zum wirklichen Erfolg

Wer an dieser Stelle zu viel auf einmal will, wird scheitern. Gehen Sie stattdessen kleine Schritte. Beginnen Sie zuerst damit, die Mitarbeiterakten gut vorzubereiten. Wenn das gut klappt, vereinbaren Sie eine Woche vorher einen Termin zur Baustellenübergabe.

Unterschätzen Sie die Veränderung der kleinen Schritte nicht. Nehmen Sie das Tempo raus. Dafür kommen Sie dann auch garantiert ans Ziel. Und wenn mal etwas nicht gleich so gut funktioniert: Rückschläge bieten uns die Möglichkeit, uns selbst und anderen zu beweisen, dass wir es können.

OLAF RINGEISEN ■

Der Autor: Malermeister Olaf Ringeisen führt einen Malerbetrieb in Northeim. Er arbeitet seit mehr als 15 Jahren an der Optimierung seiner Strategien zur Unternehmensführung und ist Sparringspartner für Handwerksmeister, die mehr persönliche Freiheit erreichen wollen. Mehr Infos unter www.baustelle-optimieren.de

Wir machen den Weg frei.

Unsere **Genossenschaftliche Beratung** ist die Finanzberatung, die erst zuhört und dann berät. Denn je mehr wir von Ihnen wissen, desto ehrlicher, kompetenter und glaubwürdiger können wir Sie beraten. Probieren Sie es aus und nutzen auch Sie unsere **Genossenschaftliche Beratung** für Ihre unternehmerischen Pläne und Vorhaben. Mehr Informationen auf **vr.de/weser-ems**

Volksbanken Raiffeisenbanken

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

PIZZA UND FAHRSPASS in der Toskana

Die Fiat Team Trophy führte Leser-Teams in ihrer sechsten Auflage in die Toskana. Mit einer Pizza-Challenge gab es ganz viel Italien.

Land, Leute, leckeres Essen und viele Herausforderungen: Das war Fiat Team Trophy.

Teilnehmer Tischler Wilhelm Freund und sein Sohn Sebastian.

Oben nass, unten nass? Völlig egal – wir sind doch beim River Rafting! Tischler Wilhelm Freund, der mit seinem Sohn Sebastian für das Norddeutsche Handwerk (NH) bei der Fiat Team Trophy 2019 in der Toskana angetreten war, hatte nur drei Worte übrig: „Kalt – aber geil!“ Auch das zweite NH-Team, Dachdecker Andreas Kellner mit seinem Kollegen Andreas Böttcher, stieg breit grinsend aus dem Boot. Worte waren nicht mehr nötig.

Spielerisch Land und Leute kennenlernen

Das erste Mai-Wochenende 2019 gehörte der Fiat Team Trophy. Spielerisch Land, Leute und die Fiat Nutzfahrzeug-Palette zu erleben und zu erfahren, dass ist der Grundgedanke dieser Challenge. 2019 gab es die mittlerweile sechste Auflage – die Fiat Team Trophy ist längst ein Klassiker und bester Bestandteil im Eventkatalog von handwerk.com und dem Norddeutschen Handwerk. Alle zwei Jahre fordert sie Leser-Teams auf, gegen Wettbewerber anderer Verlage anzutreten, Punkte zu sammeln – und zu gewinnen. Bei ganz viel Spaß und Lebenslust.

Erstmal – einkaufen gehen

Das galt auch dieses Jahr: Vom Edelhotel Renaissance Tuscany in Castelvecchio starteten die Teilnehmer zur Pizza Rallye. Sie mussten in den richtigen Geschäften in der Umgebung die richtigen Zutaten für eine Pizza einkaufen. Sechs Läden in Dörfern wie Barga und Montecarlo galt es anzusteuern und als Beleg, Quittung und Selfie zusätzlich zur Zutat mitzubringen. Wohin es genau ging, dafür gab es Hinweise. Wie viele und wie gut diese waren, hing vom Abschneiden bei der ersten Challenge ab: Die Teams mussten mit dem nagelneuen Online-Konfigurator von Sortimo beweisen, dass sie ihr Fahrzeug, einen Fiat Talento, für eine perfekte Ladungssicherung mit einer Sortimo-Inneneinrichtung konfigurieren konnten. „Wir waren echt überrascht, wie gut und schnell die Teilnehmer mit unserem System umgehen konnten“, urteilte Jana Heiß, Kommunikationschefin von Sortimo, die Ergebnisse der Teilnehmer. Denn je besser die Teilnehmer konfigurierten, desto deutlicher fielen die Hinweise aus.

Zutaten erschmecken

Die Zutaten mussten die Teilnehmer übrigens selbst erschmecken. Pünktlich zum Start um 9:30 Uhr servierte ein Pizzabäcker ein Pizzablech mit exotischen Zutaten wie Olivenpaste, Ricotta-Käse im Rand oder einer Zucchini-Blüte. Der Job: Zutaten im richtigen Geschäft einsammeln und abends daraus eine Pizza zaubern, die dem Pizzabäcker, aber auch Jana Heiß oder der Marketingleitung von Fiat Professional, Annika Löwe, schmecken sollte.

Mit viel Charme, Händen und Füßen gelang es, in den kleinen Dorfläden der nicht fremdsprachigen Chefinnen und Chefs alles zusammenzubekommen – und nebenbei die eigene Mitbringseltasche prallvoll zu füllen. Und zwar in Läden, „die wir sonst nie entdeckt hätten“, so unisono die fleißigen Teams, die den Job genauso elanvoll erledigten wie abends das Pizzabacken. Die Teams des NH landeten übrigens auf den Plätzen 2 und 3, die mit einem Warengutschein von Sortimo mit 750 und 500 Euro dotiert waren. Platz 1 – und ein 1.000-Euro-Sortimo-Gutschein – ging an den Metallbauer André Bernt, der zusammen mit seiner Schwester Ines Deutscher für die Deutsche Handwerkszeitung angetreten war.

Paddeln gegen den Strom

Tag drei schließlich führte nach Bagni di Lucca, um dort auf dem kleinen Flüsschen Lima gegen den Strom anzupaddeln – nach den kulinarischen Highlights war es ja auch mal Zeit, wieder ein paar Kalorien abzutrainieren. Regen und Kälte taten der guten Laune keinen Abbruch. Im Gegenteil: Es war ein würdiger Abschluss einer denkwürdigen Fiat Team Trophy, die auch Fiats Pressechef Sascha Wolfinger als „vollen Erfolg“ wertete. Denn noch während des Abschlussmittagessens, bevor es zum Flieger und zurück nach Deutschland ging, fragten schon die Ersten nach, ab wann sie sich für die nächste Fiat Team Trophy bewerben könnten ... **STEFAN BUHREN**

„Kalt – aber geil!“

Wilhelm Freund, Tischlermeister

Teamfoto mit Talentos: Mit dem Lieferwagen waren die Teilnehmer auf der Tour unterwegs.

Dachdecker Andreas Kellner und Andreas Böttcher.

Mit Konzentration und frischen Zutaten im Einsatz.

Darf‘s ein bisschen nasser sein? Das River Rafting war nur eines der Highlights auf der Fiat Team Trophy 2019.

Fotos: Stephan Reuss

IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern

124. Jahrgang

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

Verlag:
Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
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, V.i.S.d.P.)
Tel. 0511 8550-2455
froemling@schluetersche.de

Jörg Wiebking (Ltg.)
Tel. 0511 8550-2439
wiebking@schluetersche.de

Torsten Hamacher (Content Manager)
Tel. 0511 8550-2456
hamacher@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

Katharina Wolf
Tel. 0511 8550-2446
katharina.wolf@Schluetersche.de

Regionalredaktionen
(verantw. f. Kammerseiten)
Braunschweig-Lüneburg-Stade: Astrid Bauerfeld
Hannover: Ass. jur. Peter Karst
Hildesheim-Südniedersachsen: Ina-Maria Heidmann
Magdeburg: Burghard Grupe
Oldenburg: Heiko Henke
Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim: Sven Ruschhaupt
Ostfriesland: Jörg Frerichs

Anzeigenverkauf:
Lasse Drews (Leitung)
Tel. 0511 8550-2477
drews@schluetersche.de

Anna Dau
Tel. 0511 8550-2484
dau@schluetersche.de

Derzeit gültige Anzeigenpreisliste:
Nr. 61 vom 1. 1. 2019

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

Leser-Service:
Irmgard Ludwig-Johnsen
Tel. 0511 8550-2458
ludwig-johnsen@schluetersche.de

Abonnement-Service:
Tel. 0511 8550-2422
Fax 0511 8550-2405

Erscheinungsweise:
zwei Ausgaben im Monat

Bezugspreis:
Jahresabonnement:
€ 45,50 inkl. Versand und MwSt.

Studenten erhalten einen Rabatt von 50 Prozent.

Einzelheft € 1,50 zzgl. Versandkosten.

Für die in der Handwerksrolle eingetragenen Handwerker ist der Bezugspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

ISSN 0029-1617

Druck:
Küster-Pressedruck
Industriestraße 20, 33689 Bielefeld

In der aktuellen Ausgabe sind Beilagen von der SDH Servicegesellschaft Deutsches Handwerk mbH, München. Wir bitten unsere Leser um Beachtung.

Mehr Wertschätzung für das Produkt

Andre Sandmann und Rolf Meemken produzieren mit viel handwerklichem Können unter der Marke „Metzger & Bauer“ Premiumfleisch.

Kalt ist es am Arbeitsplatz von Fleischer Udo Heinrich. Kein Wunder, der Fleischer ist für die Zerlegung von Rindern und Schweinen zuständig – 10 Grad Betriebstemperatur sind da Pflicht. Stolz zeigt er eine hohe Rippe: „Das ist genauso gut wie ein Wagyu.“ Für alle Nicht-Experten: Wagyu ist eine Bezeichnung für japanische Rinderrassen, deren Fleisch als eines der teuersten der Welt gilt.

Seine Chefs, Andre Sandmann und Rolf Meemken, müssen da ein bisschen schmunzeln. Denn die hohe Rippe neben Udo Heinrich stammt nicht aus Fernost, sondern aus Nordwestdeutschland. Aufgewachsen, geschlachtet und zerlegt in der Region wird das Fleisch des Rindes auch regional unter der Marke Bauer & Metzger vermarktet. Der Anspruch: Premiumqualität zu bieten.

Idee aus dem Strategie-Workshop

Vor gut zwei Jahren ist die Idee dazu entstanden: „Wir haben uns damals in einem Workshop regelrecht abgeschottet“, erinnert sich Rolf Meemken, gemeinsam mit seinem Bruder Bernd Geschäftsführer des Traditionsbetriebes Meemken Wurstwaren in Friesoythe. Das Ziel war, Ideen für die Zukunft des Unternehmens zu entwickeln und das Produkt Fleisch neben der konventionellen Produktion als Premium-Produkt anzubieten.

„Wir wollen die Kunden mit Qualität überzeugen“, betont Rolf Meemken. Und das funktioniere bei Fleisch am besten über eine Besinnung auf Tradition: Artgerechte Haltung der Tiere, regionale Schlachtung und Zerlegung im Meisterbetrieb. So entwickelte sich die „Meemken und Sandmann GmbH“ mit der Marke Bauer & Metzger. Die Vertriebswege sind direkt, Zwischenhändler gibt es nicht. Beliefert werden das eigene Geschäft im nahen Oldenburg, regionale Gastronomie und Fleischereien.

Ziel ist eine regionale Premiummarke

Noch ist der Anteil am Umsatz klein, die konventionelle Produktion macht den Löwenanteil aus. Doch Meemken und Sandmann sind von ihrer Strategie überzeugt, auch wenn die Preise zwischen 30 und 50 Prozent über den für die konventionell hergestellte Ware liegen. „Wir zielen auf eine Premiummarke, die sich regional etabliert“, so Meemken. „Und wenn es mehr wird, ist es auch gut.“

Und obwohl der Umsatz noch klein ist, hat sich durch „Bauer & Metzger“ einiges im Betrieb und bei den Mitarbeitern verändert. „Für diese Produkte werden halbe oder viertel Tiere angeliefert“, so Andre Sandmann, der selbst 1995 bei Meemken Wurstwaren seine Ausbildung als Fleischer begann. „Das stellt einen vor eine ganz andere Aufgabe, als wenn der Schlachthof die Zerlegung übernimmt.“ Wie verwerte ich das ganze Tier? Welche Schnitte müssen für moderne Steaks angesetzt werden? „Dafür brauche ich das handwerkliche Können und die Erfahrung“, sagt Sandmann. „Wir haben die Mitarbeiter, die das können. Und wir bilden jetzt auch wieder aus.“ Den Mitarbeitern merke man den Stolz auf ihre Fähigkeiten und das Produkt auch an.

Moderne Grilltrends verstärken die Nachfrage

Dass es derzeit einen Trend zu hochwertigen Lebensmitteln gibt, spielt „Bauer & Metzger“ dabei in die Hände. Das Hochglanzmagazin Beef!, Grills der Extraklasse und aufwendige Fleischgerichte wie Pulled Pork verstärken die Nachfrage nach hochwertigem Fleisch. „Wir haben jetzt zum ersten Mal mit einer Grillschule einen Zerlegekurs angeboten“, berichtet Meemken. Die Kunden zerlegen dort das Tier selbst, bevor sie es zubereiten. „Da kommen natürlich Fragen nach der Herkunft und der Aufzucht auf“, so Meemken. Damit brächten auch die Kunden dem Produkt Fleisch wieder mehr Wertschätzung entgegen. So können am Ende alle gewinnen: Die Bauern, die faire Preise für artgerecht gehaltene Tiere bekommen, die Fleischer, die stolz auf ihre Arbeit sind, und die Kunden, die ein hochwertiges Produkt erhalten. **KATHARINA WOLF** ■

> Wir zielen auf eine Premiummarke, die sich regional etabliert.
>
> **Rolf Meemken,** Geschäftsführer

Foto: Katharina Wolf

Setzen auf regionales Premiumfleisch: Andre Sandmann (rechts) und Rolf Meemken (links) mit Mitarbeiter Udo Heinrich.

Foto: Franz Fender

Kammerpräsident Karl-Wilhem Steinmann (l.) erhält von ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer die höchste Auszeichnung, die das Handwerk vergibt.

Handwerkszeichen in Gold für Steinmann

Auf dem Sommerevent der Kammer Hannover: ZDH-Chef Wollseifer ehrt Präsident Steinmann.

Dass akademische und berufliche Bildung gleichwertig finanziert werden müssen, stellte der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), Hans Peter Wollseifer, gleich zu Beginn seiner Laudatio in Hannover klar. Und Niedersachsen sei mit der eingeführten Meisterprämie Vorbild. „Das ist Dein persönlicher Verdienst, weil Du eben nicht Politik von der Zuschauer-Tribüne verfolgst“, lobte der ZDH-Präsident seinen Kollegen. Auch beim Berufsabitur zähle Niedersachsen dank des Engagements von Karl-Wilhem Steinmann zu den Vorreitern. Er sei ein Handwerker wie aus dem Bilderbuch – der als Bauingenieur zeige, dass akademische Bildung und eine Karriere im Handwerk hervorragend zusammenpassten. „Den reichen Erfahrungsschatz aus der Erfolgsgeschichte der Steinmann Bau GmbH bringst Du in Deine ehrenamtliche Arbeit ein“, so Wollseifer. Und das nicht nur als Kammerpräsident, sondern auch als Vorsitzender der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen – und als Mitglied des ZDH-Präsidiums, wo Steinmann „als kluger, sachkundiger und leidenschaftlicher Mitstreiter hoch geschätzt“ werde. **(FRÖ)**

Gelbe Seiten

Wir geben Ihrem Angebot den richtigen Schliff:

Jetzt beraten lassen:
Tel. 0511/8550-8100

- 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.

* 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

Dipl.-Ök. Kirsten Grundmann,
Mobilitätsberaterin
Tel. 0441 232-275, grundmann@hwk-oldenburg.de

Praktikum im Ausland

Auslandsaufenthalte erweitern den Horizont und fördern das interkulturelle Verständnis und die Selbstständigkeit von jungen Menschen. Sie sind, gerade auch im Wettbewerb mit dem Studium, ein wichtiges Instrument, um die duale Berufsausbildung noch attraktiver zu gestalten und somit auch ein wichtiges Anliegen für das Handwerk.

Unterstützung bei der Organisation

Die Handwerkskammer nimmt an dem Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie sowie des DIHK und des ZDH teil. Über dieses Programm werden die Mobilitätsberatungen in den Kammern gefördert. Sie unterstützen vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die ihren Auszubildenden, jungen Fachkräften oder betrieblichen Ausbildern einen Lern- und Arbeitsaufenthalt im Ausland ermöglichen möchten. Die Beraterinnen bieten Hilfe bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung der Auslandsaufenthalte an. Ein gutes Netzwerk an nationalen und internationalen Kontakten ermöglicht es, passende Praktikumsbetriebe, Gastfamilien und Sprachkurse zu vermitteln.

Fördermöglichkeiten

Finanzielle Unterstützung für Auslandsaufenthalte bietet das EU-Förderprogramm Erasmus+. Es gewährt Zuschüsse für Lernende in beruflichen Aus- und Weiterbildungsgängen, wie Auszubildende, Meisterschüler und Absolventen dieser Bildungsgänge bis 12 Monate nach Abschluss. Auch Ausbilder können von dem Förderprogramm profitieren.

Weitere Informationen: www.hwk-oldenburg.de unter „Ausbildung/Infos für Betriebe“ oder www.facebook.com/mobilitaetsberatung

Foto: Gralla

Netzwerken und frühstücken

Beim ersten „Ausbilderfrühstück“ tauschten sich Ausbilderinnen und Ausbilder über ihre Erfahrungen mit Lehrlingen aus.

Foto: Gralla

Das Ausbilderfrühstück nutzten die Anwesenden für einen regen Austausch. Es soll zukünftig vierteljährlich stattfinden.

Der Auftakt ist gelungen. Das erste Ausbilderfrühstück lockte rund 40 interessierte Teilnehmer in den Veranstaltungsraum des Berufsbildungszentrums. „Ich freue mich sehr, dass so viele von Ihnen heute den Weg hierher gefunden haben“, begrüßte Heiko Henke die Gäste. Der Hauptgeschäftsführer bekräftigte, dass die Ausbildung für Handwerksunternehmen ein sehr wichtiges Thema sei: „Wir alle brauchen qualifizierte Fachkräfte. Als Handwerkskammer ist es uns ein Anliegen, Sie bei der Suche nach Auszubildenden und bei der Entwicklung von Konzepten für die erfolgreiche Ausbildung, zu unterstützen.“

Bei Kaffee und Brötchen berichtete Heinz Auktun über das Angebot der Ausbildungsberatung. „Oftmals werden wir kontaktiert, wenn es einen Konflikt zwischen Betrieb und Azubi gibt. Wir bemühen uns dann vermittelnd um eine einvernehmliche Lösung für beide Seiten. Dabei sind wir grundsätzlich neutral, denn jeder kann unsere Beratung in Anspruch nehmen“, so Auktun. Er appellierte an die Betriebe, sich bei Konflikten früher Rat bei der Kammer zu suchen. „Häufig werden wir erst informiert, wenn die Fronten schon so verhärtet sind, dass vermittelnde Maßnahmen kaum noch sinnvoll sind. Das würden wir uns anders wünschen.“ Dabei war es ihm wichtig zu betonen, dass die Ausbildungsberater nicht die ‚Handwerkspolizei‘ seien. „Uns ist daran gelegen, für beide Seiten faire Lösungen zu finden, sodass gute Ausbildung stattfinden kann.“ Die Anregung aus dem Publikum, die Auszubildenden verstärkt über das Angebot der Handwerkskammer zu informieren, wurde gerne aufgenommen.

Neben Informationen zu den aktuellen Ausbildungszahlen, berichtete Ausbildungsberater Kai Vensler über die Workshops zum Thema „Qualität in der Ausbildung“. An zwei Tagen lernen die Teilnehmer hier, wie Jugendliche heutzutage ticken, wie gute Kommunikation zwischen Gesellen und Azubi aussehen sollte und wie mit Konflikten umgegangen werden kann.

Zwischen den Vorträgen gab es Zeit, sich untereinander auszutauschen. Das war für Patrick Lahrmann von der Barghorn GmbH & Co. KG in Brake der Hauptgrund, an der Veranstaltung teilzunehmen. „Es ist hilfreich zu hören, wie andere zum Beispiel wiederkehrende Probleme mit dem Führen des Berichtshefts lösen. Ich habe heute gemerkt, dass ich mit meinen Fragen nicht alleine dastehe. Das ist ein gutes Gefühl“, so Lahrmann. Er ist in seinem Unternehmen als „Azubi-Obmann“ für die Organisation und Einteilung der Auszubildenden zuständig.

Auch Pamela Mercado, Mitarbeiterin bei Jank & Co. Werbetechnik in Oldenburg, freute sich über den regen Austausch mit anderen Ausbildungsbetrieben: „Wir überlegen, nach einer langen Pause wieder mit der Ausbildung zu beginnen. Da ist es spannend zu hören, welche Angebote die Handwerkskammer hat und wie andere Unternehmen an die Sache herangehen.“

Organisiert und moderiert wurde die Veranstaltung von Sabrina Krüger, die neben ihrer Tätigkeit in der Lehrlingsrolle auch das Thema „Qualität in der Ausbildung“ betreut.

FENJA GRALLA

Nächste Termine

AUSBILDERFRÜHSTÜCK
23. August mit dem Thema „Berufsbildung ohne Grenzen“

22. November mit dem Thema „Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in der Ausbildung“

Jeweils ab 8.30 Uhr
Ort: Schütte-Lanz-Straße 8–10, 26135 Oldenburg

Anmeldung:
Sabrina Krüger, 0441 232-252
krueger@hwk-oldenburg.de

Begleiten, helfen, motivieren

Seniorexperten unterstützen junge Menschen, die überlegen, ihre Ausbildung abzubrechen. In der Handwerkskammer gab es dazu eine Schulung.

Ein ganz großer Schatz befindet sich im Veranstaltungsraum des Berufsbildungszentrums – sinnbildlich, aber trotzdem von großem, fassbarem Wert: Gemeint ist die Lebenserfahrung von 19 Schulungsteilnehmern, die sich als Seniorexperten für die Initiative VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) engagieren möchten.

VerA richtet sich an Jugendliche, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und Gefahr laufen, ihre Lehre abzubrechen. Berufs- und lebenserfahrene Seniorexperten wirken diesbezüglich als VerA-Ausbildungsbegleiter stabilisierend auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss. Als Referent ist Helmut Henkel nach Oldenburg gekommen. Der Regionalkoordinator aus Kassel/Marburg hat 25 Jahre eine Haustechnik-Firma geleitet und ist zudem Ehrenkreishandwerksmeister in Marburg. „Wir versuchen, uns in die jungen Leute hineinzudenken. Die Probleme sind vielschichtig. Oft gilt es, Angst zu überwinden.“

> „Wir versuchen, uns in die jungen Leute hineinzudenken.“
>
> **Helmut Henkel,**
> Regionalkoordinator

Den Teilnehmern wird bei den Worten von Helmut Henkel deutlich, wo sie ansetzen müssen. Der Elektro-Ingenieur erklärt: „Die Aufgaben gehen von Basisproblemen bis hin zur Prüfungsvorbereitung. Aber nicht in einer Lehrerrolle, sondern vielmehr als Oma- oder Opatyp.“ Bei psychischen Problemen oder Drogenkonsum müsse man an die richtigen Stellen verweisen.

Foto: HWK

Lebenserfahrung an junge Auszubildende weitergeben: Die Teilnehmer wurden im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer für ihre Aufgaben geschult.

Für Helmut Henkel könnte der Anteil an Handwerkern unter den Seniorexperten gerne höher sein. „Wir bringen eine Menge Selbstständigkeitserfahrung ein. Außerdem können wir oftmals auch bei fachlichen Dingen begleiten, helfen und motivieren.“

VerA gehört zum Senior Experten Service (SES) und wird von Spitzenverbänden der Wirtschaft unterstützt. Förderer ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Info: www.vera.ses-bonn.de

Digital Scout für den Betrieb

Das Projekt „ManKom - Management von Kompetenzverschiebungen“ vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) befasst sich mit dem digitalen Wandel in Unternehmen.

Ziel ist es, einen eigenen Mitarbeiter zum „Digital Scout“ auszubilden, der den digitalen Wandel im Unternehmen vorantreibt. Außerdem steht der Austausch mit anderen Betrieben und der Aufbau eines gemeinsamen Netzwerks im Vordergrund.

Kostenlos teilnehmen können kleine und mittelständische Unternehmen aus der Region Weser-Ems.

Kontakt: Peter Grünheid
Telefon 0174 389 2491
peter.gruenheid@bnw.de

Amtliche Bekanntmachung

Die nachfolgenden Rechtsvorschriften treten am Tag nach der Veröffentlichung im Norddeutschen Handwerk am 14. Juni 2019 in Kraft.

- Satzung der Handwerkskammer Oldenburg zur Anordnung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungsberuf „Bodenlegerin oder Bodenleger“ vom 28.11.2018
- Satzung der Handwerkskammer Oldenburg zur Anordnung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungsberuf „Feinwerkmechanikerin oder Feinwerkmechaniker Schwerpunkt Feinmechanik“ vom 28.11.2018
- Satzung der Handwerkskammer Oldenburg zur Anordnung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungsberuf „Feinwerkmechanikerin oder Feinwerkmechaniker Schwerpunkt Maschinenbau“ vom 28.11.2018
- Satzung der Handwerkskammer Oldenburg zur Anordnung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungsberuf „Feinwerkmechanikerin oder Feinwerkmechaniker Schwerpunkt Werkzeugbau“ vom 28.11.2018
- Satzung der Handwerkskammer Oldenburg zur Anordnung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungsberuf „Feinwerkmechanikerin oder Feinwerkmechaniker Schwerpunkt Zerspanungstechnik“ vom 28.11.2018
- Satzung der Handwerkskammer Oldenburg zur Anordnung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungsberuf „Metallbauerin oder Metallbauer Fachrichtung Konstruktionstechnik“ vom 28.11.2018
- Satzung der Handwerkskammer Oldenburg zur Anordnung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungsberuf „Metallbauerin oder Metallbauer Fachrichtung Nutzfahrzeugbau“ vom 28.11.2018

Die Rechtsvorschriften sind auf der Homepage der Handwerkskammer Oldenburg unter www.hwk-oldenburg.de/ueber-uns/amtliche-bekanntmachungen einzusehen.

Oldenburg, den 14. Juni 2019

Handwerkskammer Oldenburg

gez. Manfred Kurmann, Präsident
gez. Heiko Henke, Hauptgeschäftsführer

Fotos: Gralla

Ihsan Alhai (rechts) berichtet den Besuchern über seine Erfahrungen und seine Tätigkeit im Migrationscenter.

Handwerk ist bunt und vielfältig

Anlässlich des bundesweiten Diversity-Tages haben die Handwerkskammer und das Migrationscenter Oldenburg dazu eingeladen, einen Blick in die Werkstätten des Centers zu werfen.

Üben am Puppenkopf: D.M. (rechts) und Idee Nesro Haider Dena (links) zeigen den Gästen, was sie im Friseurbereich gelernt haben.

Handwerk ist bunt und vielfältig und unterstützt die Integration von Geflüchteten. Wir freuen uns, das Migrationscenter auf unserem Gelände beherbergen zu dürfen“, sagte Heiko Henke, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer zur Begrüßung der Gäste. Er bekräftigte, dass ‚die Wirtschaftsmacht von nebenan‘ offen ist für alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder sexueller Orientierung und die Handwerkskammer deshalb auch die Charta der Vielfalt unterzeichnet habe.

Das Migrationscenter, für das die Handwerkskammer Räumlichkeiten auf dem Gelände des Berufsbildungszentrums in Tweelbäke zur Verfügung stellt, ist seit zwei Jahren ein Projekt des Jobcenters. Das Bildungsangebot wird gemeinsam von Handwerkskammer, Volkshochschule, Akademie Überlingen und Dekra Akademie organisiert und betrieben. Mit Sozialpädagogen, Ausbildern und Jobcoaches werden Kundinnen und Kunden des Jobcenters betreut und gefördert.

Ziel ist es, Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund für Arbeit und Ausbildung zu qualifizieren. Deshalb steht neben Sprachkursen auch die fachliche Unterweisung auf dem Stundenplan. Nach einem Erstgespräch werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einem von acht Berufen zugeordnet, um dort Grundfertigkeiten zu erlernen. Die Bereiche umfassen Küche, Lager/Logistik, Transport, Metall, Handel, Friseur/Kosmetik/Körperpflege, Bau, Farbe/Raumgestaltung und Holz.

D. M. ist seit vier Monaten im Migrationscenter und erlernt dort die Fertigkeiten eines Friseurs. Er ist vor zweieinhalb Jahren aus Syrien nach Deutschland gekommen und hat in seinem Heimatland als Verkäufer gearbeitet. Eine Zukunft im Friseurberuf könne er sich durchaus vorstellen: „Die Tätigkeit gefällt mir gut und ich hätte später auch wieder viel mit Kunden zu tun“, erzählt der 34-Jährige. Voraussetzung dafür ist ein gutes Sprachniveau, an dem tagtäglich gearbeitet wird.

Auch Ihsan Alhai aus dem Irak lernt fleißig Deutsch und kann Arbeitsanweisungen für seine Mitstreiter übersetzen. Der 43-Jährige ist seit fünf Monaten im Migrationscenter und wurde dort dem Bereich „Farbe /Raumgestaltung“ zugeordnet. „Ich war im Irak Tierarzt für Großtiere. Aber die Anerkennung in Deutschland gestaltet sich schwierig. Mir macht der Bereich des Malers viel Spaß, allerdings würde ich mir wünschen, dass noch weitere Berufe angeboten werden.“

„Leider sind wir nicht in der Lage, alle Berufe abzubilden“, so Hosse. Das Center arbeite aber eng mit Anerkennungsstellen zusammen und versuche, die Männer und Frauen entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. „Von 515 Teilnehmern wurden in den letzten zwei Jahren 147 in den ersten Arbeitsmarkt integriert“, berichtet Carmen Giss, Geschäftsführerin des Jobcenters. Eine Erfolgsquote, die sich sehen lassen kann. **FENJA GRALLA**

Weitere Informationen: www.jobcenter-oldenburg.de

Meisterhafte Tischler

Im praktischen Teil der Meisterprüfung bauen die Tischler ein Teilstück aus ihrem Entwurf.

Die Aufgabe für die angehenden Tischlermeister bestand dieses Jahr darin, das Konzept für ein Großraumbüro in Düsseldorf anhand eines Grundrisses zu entwerfen. „Die Meisterschüler sollen einen kompletten Auftrag von Anfang bis Ende fiktiv durchlaufen“, erklärt Antje Krebs, Vorsitzende des Meisterprüfungsausschusses der Handwerkskammer, die Idee dahinter. „Deshalb gehören zu einer vollständigen Abgabe auch die Zeichnung zum Raumkonzept, Möbelansichten und ein detailliertes Angebot für das gesamte Projekt.“ In einem fiktiven Kundengespräch müssen die Planungen dann vorgestellt werden.

„Außerdem wird natürlich das sogenannte Meisterstück erstellt. Dies ist ein Möbel aus dem erdachten Raumkonzept. Hierfür muss eine gesonderte Kalkulation angefertigt werden“, so Krebs.

Bewertet werden die Kreativität des Raumkonzeptes, die Funktionalität des Teilerzeugnisses, die Ausführung der praktischen Arbeit und die Ausarbeitung der beigefügten Unterlagen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei auch die Frage, ob sich das Teilstück verkaufen lässt.

Nächster Tischlermeisterkurs: ab April 2020

Foto: Gralla

Die Meisterstücke der Tischler erfordern Kreativität und Können.

Ein Smart Home **FÜR GRENZENLOSE FREIHEIT**

Markus Morgret und sein Team installieren Smart-Home-Lösungen, in denen nichts unmöglich scheint. Und die Kunden dürfen sogar selbst tüfteln.

Eine junge Einfamilienhaussiedlung im Osten von Osnabrück. Hier sind in den letzten zwei Jahren Dutzende Einfamilienhäuser entstanden, von denen keines dem anderen gleicht. Überall lässt sich die Handschrift von Architekten erkennen. Die perfekte Umgebung für die luxuriöse Zukunft des Innenausbaus: Smart Home.

So intelligent können Häuser sein

Kein Wunder, dass einer der Kunden des Elektrotechnikunternehmens von Markus Morgret in eben dieser Siedlung wohnt. Das doppelstöckige Wohnhaus hat große Fensterfronten, hohe Decken und jede Menge Technik. Statt gewöhnlicher Lichtschalter findet man im Haus frei programmierbare Multifunktionstaster. „Über einen einzigen dieser Schalter lassen sich verschiedene Lichter bedienen, Rollladen ansteuern oder das ganze Haus in einen anderen Modus schalten“, erklärt Morgret.

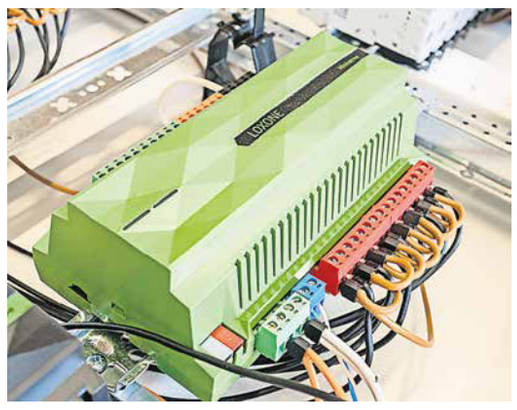
Verlässt Hausbesitzer Björn Geise beispielsweise sein Smart Home, kann er seine Immobilie mit einem Knopfdruck in den Abwesenheitsmodus versetzen. Der lässt sich zum Beispiel so konfigurieren, dass sich sämtliche Leuchten ausschalten, die Jalousien in einen Automatikmodus versetzt werden und die Bewegungsmelder, die sonst das Licht steuern, sich an die Alarmanlage koppeln. „So ein Smart Home macht einem das Leben unheimlich bequem“, sagt Geise. Er hat sich auch dafür entschieden, weil er darauf spekuliert, dass es den Wiederverkaufswert steigert. „Und ich bin ein technisches Spielkind“, gibt er zu.

Die Smart-Home-Anfänge

Damit passt er perfekt in die Zielgruppe, die Markus Morgret mit den Smart-Home-Anwendungen ansprechen will. Der Elektrotechnik-Ingenieur hat sich das Geschäftsfeld zusammen mit Techniker Marcus Wierling vor rund fünf Jahren erschlossen. Zusammen haben sie inzwischen rund ein Dutzend große Smart-Home-Projekte umgesetzt. Jetzt wollen sie die Nische zum Hauptgeschäftsfeld des 4-Mitarbeiter-Unternehmens ausbauen. Der Plan: ein neues Firmengebäude, Vernetzung mit Architekten für Smart-Home-Projekte und Expansion. „Ich will künftig jedes Jahr einen neuen Mitarbeiter einstellen und ihm das von der Pike auf beibringen“, sagt Morgret.

Er selbst hat sich viel von dem Smart-Home-Wissen bei Mitarbeiter Marcus Wierling abgeschaut. Der hatte sich schon in seinem früheren Unternehmen mit der Technologie befasst. Um Praxiserfahrung mit den Möglichkeiten der Hausautomation zu machen, haben die beiden anfangs den Unternehmenssitz von Elektro-Morgret automatisiert. Zunächst wurde die Photovoltaikanlage zusammen mit Steuerung für Rolladen, Lüftung, Heizung integriert.

Fotos: Denny Gille



Herzstück des Smart-Home-Systems: In diesem Server laufen alle Geräte zusammen.

Freie Konfigurierbarkeit: Mitarbeiter Marcus Wierling zeigt, wie sich die Geräte in das Smart Home integrieren lassen.

Jede Menge Technik: Um genügend Smart-Home-Geräte für ein modernes Wohnhaus unterbringen zu können, werden die Schaltschränke entsprechend groß dimensioniert. Viel Arbeit für Geschäftsführer Markus Morgret (Mitte) und sein Team.

Smart Home: Entdecke die Möglichkeiten

Im Laufe der Zeit kamen immer speziellere Anwendungsfälle hinzu. Die helfen Markus Morgret etwa dabei, die Geräte zu testen, die er für Labortechnik-Kunden baut: Ein von ihm konstruiertes Gerät verschmilzt für Laboruntersuchungen bei hoher Temperatur Mineralproben mit Glasgranulat zu einem Objektträger. Eine sichere Testumgebung dafür hat das Unternehmen mit smarter Unterstützung aufgebaut: Über einen Schalter werden Gaszufuhr, Absaugung und Strom für das Gerät aktiviert. Gassensoren und eine Temperaturüberwachung kontrollieren den Betrieb. „Wird ein Grenzwert überschritten, wird die Gaszufuhr automatisch getrennt und das Gerät vom Netz genommen“, sagt Morgret.

Beispiele wie diese hat der Unternehmer zahlreiche:

- Energieeffizienz: Seine Steckdosen lassen sich nicht nur über den Smart-Home-Server steuern, sie liefern auch Daten zu Leistungsabnahme und Temperatur. „So haben wir erfahren, dass unsere Kühlschränke viel zu viel Strom verbrauchen“, sagt Morgret. Ihr Austausch habe sich schnell amortisiert.
- Einbruchsszenario: „Unsere Rauchmelder sind so an das Smart Home angeschlossen, dass sie im Fall eines Einbruchs als Alarmanlage funktionieren“, erzählt Morgret. Im Alarmzustand zeichnen dann die Bewegungsmelder alle Aktivitäten mit genauer Uhrzeit auf. „Darüber lässt sich der Weg des Einbrechers durch das Haus zurückverfolgen“, erzählt Morgret.

Technologieoffenes System

Bei der Vernetzung der Geräte scheinen der Fantasie keine Grenzen gesetzt. Das liegt an der Technologie, die das Unternehmen einsetzt. Ihr Smart-Home-Anbieter kommt aus Österreich, heißt Loxone und hat sein System so quelloffenen gestaltet, dass es eine freie Vernetzung ermöglicht. „Das System erlaubt auch die Einbindung herstellerfremder Produkte, etwa nach dem KNX-Standard“, erklärt Marcus Wierling.

Markus Morgret,
Geschäftsführer

Die Kunden können dabei selbst entscheiden, ob sie ihr Smart Home per Smartphone steuern und Geräte per Funk einbinden wollen, oder ob sie es offline nutzen. Das System sei nicht cloudbasiert, benötigt daher keinen ständigen Internetzugang.

Hausbesitzer dürfen experimentieren

Für die Konfiguration des Smart Homes stellt der Hersteller ein Programm bereit, über das sich die Geräte in das Haus integrieren und neue Beziehungen programmieren lassen. Das gewährt nahezu unbegrenzte Möglichkeiten, die sowohl Handwerkspartner, als auch technikaffine Endkunden nutzen dürfen. Eine passende kleine Programmieridee hat Morgret direkt beim Vor-Ort-Besuch im Haus von Björn Geise. Aktuell drückt der Bauherr noch selbst ein Knöpfchen, um abends beim Fernsehen das Licht zu dimmen. Das ließe sich auch über eine Leistungsabfrage an der Steckdose des Fernsehers steuern. „Das Smart Home könnte so das Einschalten des Geräts registrieren und automatisch das Licht dimmen“, sagt Morgret. **DENNY GILLE**

VIER FRAGEN AN

Andreas Henschel

FIRMENNAME SWD Steelware-Design
WEBSEITE www.steelware-design.com
ORT Schönebeck
GEWERK Metallbildner
MITARBEITERZAHL 1
FUNKTION Inhaber

1. Was war Ihre wichtigste Entscheidung als Unternehmer?
Nach jahrelanger Arbeit im Bereich Stahlmontage habe ich mich auf ein Produkt spezialisiert: die Anfertigung einzigartiger Möbel aus Stahl und Holz.

2. Was bieten Sie Kunden, das Ihre Mitbewerber nicht haben?
Ich erfülle hochindividuelle Möbelwünsche. Ich baue Möbel für jeden Kunden so, dass er das Gefühl hat, es selbst gemacht zu haben.

3. Welches Ziel wollen Sie als Unternehmer noch erreichen?
Den Ausbau der Produktion mit Digitalisierung im Bereich Industrieroboter.

4. Was war Ihre härteste Bewährungsprobe?
Die steht noch aus. Ich will Kunden mit gutem Marketing meine Produkte begreifbar machen und zeigen, dass sie jeden individuellen Wunsch erfüllt bekommen.

Foto: Denny Gille

ZU GUTER LETZT

Steuerbelastung auf Langzeithoch

„Die öffentlichen Haushalte von Bund, Ländern und Gemeinden profitierten in besonderem Maße von der dynamischen Entwicklung der Steuereinnahmen“, heißt es im Stabilitätsprogramm 2019 des Bundesfinanzministeriums. Dem gemeinen Steuerzahler dürfte klar sein, was das heißt: Er hat fleißig ins Steuersäckchen eingezahlt.

2018 hat die Steuerquote in Deutschland ein Langzeithoch erreicht, wie eine Grafik des Statistik-Portals Statista deutlich macht. Die Steuerquote ist der Anteil der Steuereinnahmen am Bruttoinlandsprodukt (BIP). 2018 lag sie bei 23,7 Prozent. Und damit nur 0,1 Prozentpunkt unter dem bisherigen Rekordjahr 1980.

Doch auch diesen Rekord wird die Regierung laut Stabilitätsprogramm wohl bald einholen. 2019 und 2020 rechnet das Finanzministerium bereits mit einer Steuerquote von rund 23,75 Prozent am BIP. Danach folgt eine vorübergehende kleine Entlastung aufgrund der 2021 geplanten Absenkung des Solidaritätszuschlags.

Diese Delle in der Steuerlast soll ab 2023 aber, so prognostiziert das Stabilitätsprogramm 2019, verschwunden sein. Dann steht dem erneuten Erreichen der Rekord-Steuerbelastung von rund 23,8 Prozent am BIP laut Statista wohl nichts mehr im Weg. **(DEG)**

Foto: Dan Race - stock.adobe.com

Foto: lassedesignen - stock.adobe.com

Eine richtig teure Pfuscherei

Fachkräftemangel und Auftragsboom – beides nahm für einen 64-jährigen Hamburger Hauserben ein teures Ende. Begonnen hat alles mit einem Wasserschaden. Online wurde der Notdienst „Heizung Sanitär Hamburg“ kontaktiert, schildert der NDR in der Sendung „Markt“. Zwei Monteure kamen – aber aus Essen. Sie kümmerten sich um den Schaden, verlangten 700 Euro. Doch der Bauherr wollte umfassend sanieren, erzählt er im NDR. Die Monteure boten an, die Baustelle zu übernehmen. Der Bauherr griff angesichts der hohen Auslastung vieler lokaler Betriebe zu. Knapp 150.000 Euro später witterte er Betrug und schaltete einen Anwalt ein. Nun ermittle die Staatsanwaltschaft. **(DEG)**