

**SIGNAL IDUNA**  
füreinander da

Wir sind der  
Versicherungspartner  
fürs Handwerk.

Infos unter [signal-iduna.de](http://signal-iduna.de)

## Teurer Plausch

Alles mit dem Fiskus besprochen? Für eine Unternehmerin ist diese Annahme teuer geworden. **Seite 2**

## Am Betrieb arbeiten

Ein Team, das selbst entscheidet? Was viele Chefs sich wünschen, hat Norbert Miesner geschafft. **Seite 3**



Foto: Heinz Meis - Fotolia.com

## Nachweisgesetz greift

Damit haben Mitarbeiter Anrecht auf mehr Informationen. Was Sie jetzt wissen müssen. **Seite 4**

## Nicht tatenlos zusehen

Die Gaspreise explodieren. Was auf die Betriebe zukommt und was Sie tun können, lesen Sie **ab Seite 8**

## Und raus bist Du!

Kampf gegen schwarze Schafe: Das elektronische Wettbewerbsregister läuft jetzt im Vollbetrieb. **Seite 10**

## Projekt schafft Perspektiven

Sechs Betriebe und eine Schule unterstützen Migranten. **Seite 14**

## INFOKANÄLE



### App „Handwerk“

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



Wir sind auch online unter [www.hwk-oldenburg.de](http://www.hwk-oldenburg.de) und auf Facebook, Instagram und per Newsletter für Sie da.

Hier könnte Ihr Name stehen.

Abonnieren Sie das  
„Norddeutsche Handwerk“.

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

E-Mail:  
[vertrieb@schluetersche.de](mailto:vertrieb@schluetersche.de)

Internet:  
[www.norddeutsches-handwerk.de](http://www.norddeutsches-handwerk.de)

# Eine Frage der Größe ?

## Kleine Handwerksbetriebe finden schwerer Nachfolger. Was können sie tun?

**R**und 125.000 Handwerksbetriebe stehen in den kommenden fünf Jahren vor der Übergabe an einen Betriebsnachfolger. Eine aktuelle Studie zeigt: Im Handwerk finden größere Betriebe und Kapitalgesellschaften leichter einen Nachfolger. Auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks warnt: Die Chancen kleiner Betriebe sinken.

Die Gründe für diesen Trend kennt Annika Hörnschemeyer von der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim: Zwar suche nicht jeder Nachfolger einen größeren Betrieb. Wer jedoch keinen geeigneten kleinen Betrieb findet, würde sich eher für eine Neugründung als für eine Übernahme entscheiden. Ob ein Betrieb aus Nachfolgersicht infrage kommt, hänge zwar nicht direkt von der Größe ab. Doch bei den entscheidenden Faktoren seien die kleineren Unternehmen häufig im Nachteil.

### Darauf achten die Nachfolger

Drei Aspekte sind es nach Hörnschemeyers Erfahrung, die für Nachfolger eine große Rolle spielen:

- **Zukunftsfähigkeit:** „Nachfolger interessiert, wie ein Handwerksbetrieb wirtschaftlich und personell aufgestellt ist: Wurde zum Beispiel gut investiert? Ist die Altersstruktur im Team ausgewogen?“, sagt Hörnschemeyer. „Häufig fehlt den Inhabern jedoch die Zeit dafür, sie verschieben solche Aufgaben nach hinten.“
- **Planung:** Größere Betriebe hätten mehr Ressourcen. Die Inhaber könnten sich früher, intensiver und geplanter mit dem Thema beschäftigen. In kleineren Betrieben sei diese Planung – oft aus Zeitmangel – so vage, dass Nachfolger sich darauf nicht verlassen wöllen.
- **Offenheit:** „Nachfolger erwarten, dass sich der Inhaber Zeit für sie nimmt, offen kommuniziert, und sie in Entscheidungen einbezieht“, sagt Hörnschemeyer. „Viele Interessenten möchten schon vor der Übergabe Verantwortung übernehmen.“

### Vom Azubi zum Inhaber

So ein Nachfolger ist Sören Schierbaum. Der 32-Jährige übernimmt Anfang September die Zimmerei Heggemann in Melle, einen Betrieb mit 35 Mitarbeitenden. Die Unternehmensgröße war für den Zimmermeister und Holzbau-Ingenieur nicht ausschlaggebend, sondern die Reaktion seines Chefs, als er ihn das erste Mal auf die Nachfolge ansprach. „Ich wusste schon länger, dass ich mich selbstständig machen wollte, und er war dafür sofort offen.“

Foto: Hermann Pentermann



Erst Mitarbeiter, noch Geschäftsführer, bald Inhaber: Für Handwerksmeister Sören Schierbaum waren ein gemeinsamer Plan und schrittweise mehr Verantwortung entscheidend für die Nachfolge.

Entscheidend sei dabei ihre „gute Verbindung“ gewesen: Inhaber und Nachfolger kannten sich schon sehr lange, von Schierbaums Ausbildung im Betrieb bis zum Meisterbrief. Danach hatte der Zimmermeister studiert und einen Abstecker in die Forschung gemacht, hielt jedoch den Kontakt und kehrte schließlich zu Heggemann zurück. Und nach dem ersten Gespräch mit dem Chef über die Nachfolge entwickelten die beiden gemeinsam einen Fahrplan für die Übergabe. Diese gemeinsame Planung und die schrittweise Übernahme von Verantwortung bis hin zu seinem Einstieg in die Geschäftsführung 2020 seien für ihn wichtig gewesen, betont Schierbaum.

### Kostenlos beraten lassen

Für Hörnschemeyer gehört zu einer gelungenen Nachfolge ein „bisschen Glück“, vor allem aber „ein Betriebsinhaber, dem es wichtig ist, für die Zukunft des Unternehmens zu sorgen“. Dabei müs-



Mein Chef war sofort offen dafür.

Sören Schierbaum,  
Zimmermeister

sen Handwerksbetriebe solche Herausforderungen nicht alleine bewältigen. Kompetente und kostenlose Unterstützung von der Betriebsberatung über die Nachfolgersuche und Unternehmensbewertung bis zur Nachfolgemoderation bieten die Handwerkskammern. „Zukunftsfähigkeit“ und „Betriebsnachfolge“ gehören dort zu den Kernkompetenzen der Beratung.

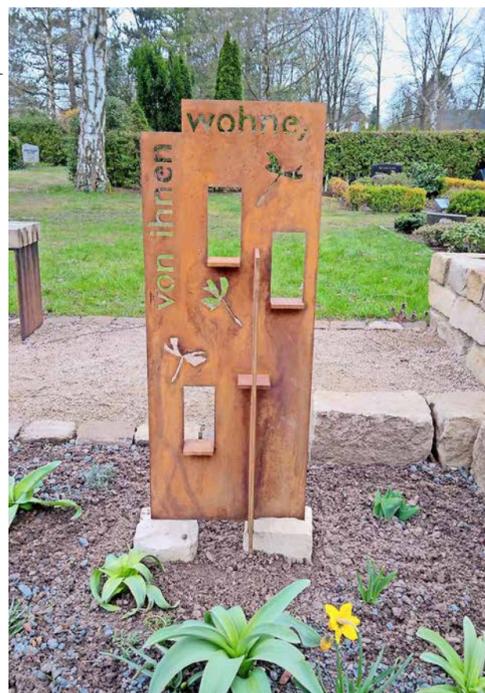
Für die Zukunft seines Unternehmens zu sorgen, gehört nun auch zu Sören Schierbaums wichtigsten Aufgaben. Die Verantwortung „für guten Holzbau und für die Mitarbeiter und deren Familien“ habe für ihn „oberste Priorität“. Schierbaum ist zuversichtlich: „Das Unternehmen ist in den letzten Jahren weiter gewachsen. Holzbau erfreut sich großer Beliebtheit, wir sind als Team schlagkräftiger geworden und können diese Nachfrage gut bedienen.“ **JÖRG WIEBKING**

**Infotext:** Mehr zur aktuellen Nachfolgestudie lesen Sie auf Seite 6

## MEIN LIEBLINGSPROJEKT

### Ein Himmelsgarten für Sternenkinder

Foto: Spiekermann



Eine kleine Gedenkstätte mit Beeten, Stahlelementen und Platz für Kerzen und Namenstafeln – das ist der „Himmelsgarten“ auf dem Friedhof in Mellendorf bei Hannover. Er ist das Lieblingsprojekt von Uwe Spiekermann aus Langenhagen. Der Steinmetzmeister hat die Stahlelemente und den Entwurf für die Anlage erstellt. „Der Himmelsgarten ist den sogenannten Sternenkindern gewidmet – jenen Kindern, die vor, während oder kurz nach der Geburt gestorben sind.“ Den Stahl ziert ein Zitat von Antoine de Saint-Exupéry: „Wenn du bei Nacht den Himmel anschaust, wird es dir sein, als lächten alle Sterne, weil ich auf einem von ihnen wohne, weil ich auf einem von ihnen lache. Du allein wirst Sterne haben, die lachen können.“ (JW)

## Baugenehmigungen: „Zahlen sind Warnzeichen“

Angesichts rückläufiger Baugenehmigungen fordert das Bauhandwerk zuverlässige Fördervorgaben.

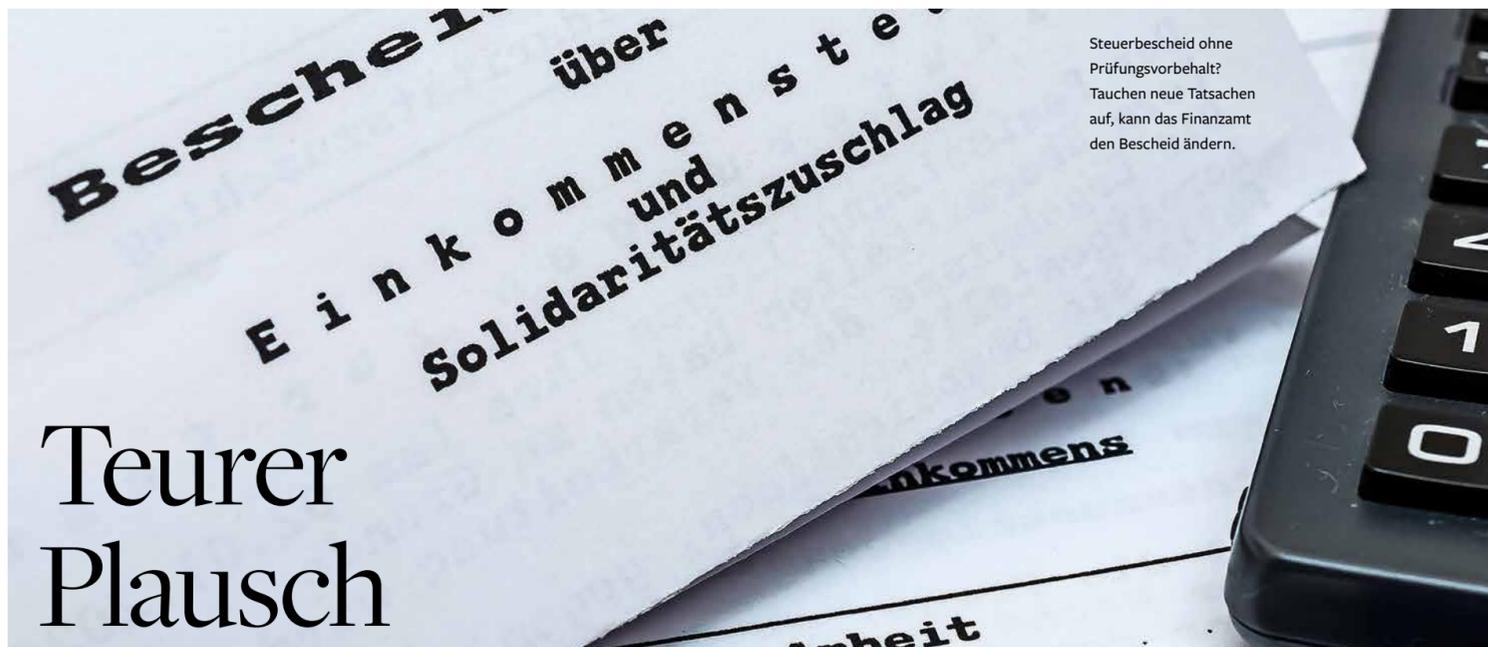
Das Statistische Bundesamt hat die Baugenehmigungen für Wohnungen in den ersten fünf Monaten des Jahres 2022 ausgewertet: Das Ergebnis: ein Rückgang gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 1,6 Prozent. Einen besonders starken Einbruch vermelden die Statistiker für den Mai: ein Minus von 6,6 Prozent gegenüber dem April.

Für den Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) sind diese Zahlen ein „Warnzeichen“: Die Folgen von Inflation, Energiekrise und gestörten Lieferketten hätten nun den Bau erreicht, sagt Hauptgeschäftsführer Felix Pakleppa.

Nicht nur seien in den vergangenen Monaten die Aufträge „immer weniger“ und „ungewöhnlich viele“ Bauprojekte storniert worden. „Jetzt müssen wir auch einen weiteren Rückgang bei den Baugenehmigungen verkraften. Hohe Energiepreise, stark gestiegene Mate-

rialkosten, anhaltende Lieferengpässe, steigende Bauzinsen – diese negative Melange verunsichert immer mehr Investoren und Bauherren.“ Sollte sich dieser Negativtrend fortsetzen, sei schon bald „eine tiefe Delle in der Baukonjunktur“ zu sehen.

Die Bundesregierung müsse nun „Vertrauen und Zuversicht“ schaffen, so Pakleppa. „Private Bauherren brauchen zuverlässige Förder- und Rahmenbedingungen.“ Dass es bisher keine verbindlichen Fördervorgaben für 2023 gebe, trage dazu bei, dass viele Bauwillige vorsichtig blieben. „Wir warnen davor, die Bedingungen zu ambitioniert zu gestalten. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Abschreibungserhöhung für den Mietwohnungsbau muss zügig umgesetzt werden. Noch mehr Investitionen privater Bauherren werden sonst ausbleiben.“ (JW)



Steuerbescheid ohne Prüfungsvorbehalt? Tauchen neue Tatsachen auf, kann das Finanzamt den Bescheid ändern.

Foto: Stockfotos-MG - stock.adobe.com

# Teurer Plausch

Diese Unternehmerin hat die Änderung ihrer Steuerbescheide kalt erwischt – weil sie vermeintlich alles mit dem Fiskus besprochen hatte.

Das Finanzamt führte bei einer Unternehmerin eine Betriebsprüfung durch. Dabei fielen den Prüfern unter anderem Privatentnahmen auf, welche die Frau in der Einnahmen-Überschuss-Rechnung für mehrere Jahre nicht angegeben hatte: Sie hatte den privaten Nutzungsanteil der Telefon- und Internetverbindung nicht berücksichtigt und die private Nutzung des Firmenwagens nicht nach der 1-Prozent-Methode versteuert. Für die Unternehmerin kamen die Steuernachforderungen überraschend: Sie hatte ihre Unterlagen persönlich beim Finanzamt abgegeben und dort mit zwei Sachbearbeiterinnen gesprochen. Nach diesen Gesprächen hatte das Finanzamt die Steuerbescheide für die beiden Jahre ohne einen Vorbehalt der Nachprüfung erlassen.

Daher sei das Finanzamt selbst für die steuerrechtlichen Fehler verantwortlich, meinte die Unter-

nehmerin: Denn in den Gesprächen mit den Sachbearbeiterinnen habe sie auch die Anschaffung eines Firmenwagens thematisiert und ebenso die Tatsache, dass sie ihren Betrieb von zu Hause führt und von dort telefoniert. Dass sich daraus steuerrechtliche Folgen ergeben, sei ihr nicht bewusst gewesen und sie sei auch nicht darauf hingewiesen worden.

Folglich hätten die Betriebsprüfer nach Einschätzung der Unternehmerin keine neuen Tatsachen ermittelt, die eine Änderung der Bescheide erlauben. Stattdessen hätten sie nur die bekannten Tatsachen steuerrechtlich neu bewertet. Das sei jedoch unzulässig, meinte sie.

**Das Urteil: Finanzamt muss keine Aufklärungsarbeit leisten**

Das Finanzgericht Münster sah das anders: Das Finanzamt sei in diesem Fall zu Recht von neuen,



Für die Unternehmerin kamen die Steuernachforderungen überraschend.

steuererhöhenden Tatsachen ausgegangen, die den Beamten beim Erstellen des Steuerbescheids nicht bekannt waren. Folglich sei die Änderung der Steuerbescheide zulässig.

In seiner Begründung machte das Gericht deutlich, warum sich Steuerzahler nicht einfach auf ein Gespräch mit dem Fiskus und einen Steuerbescheid ohne Prüfungsvorbehalt verlassen dürfen:

- 1 Eindeutigen Steuererklärungen müsse das Finanzamt nicht von vornherein mit Misstrauen begegnen. Vielmehr dürfe es in der Regel von deren Richtigkeit und Vollständigkeit ausgehen. Zu Ermittlungen sei das Finanzamt nur verpflichtet, „wenn sich Unklarheiten oder Zweifelsfragen aufdrängen“.
- 2 Aus den abgegebenen Einnahmen-Überschuss-Rechnungen und Steuererklärungen sei nicht

erkennbar, ob die Unternehmerin die private Pkw- und Telefonnutzung als Privatentnahmen berücksichtigt hat.  
 3 Das Finanzamt habe jedoch darauf vertrauen dürfen, dass sich die Unternehmerin steuerlich verhält und alle Betriebseinnahmen und Privatentnahmen vollständig erfasst. Auch einem steuerlichen Laien sei bewusst, dass er nicht alle tatsächlichen Kosten für einen Firmenwagen oder betriebliches Telefon vollständig steuermindernd geltend machen kann, wenn er beides auch privat benutzt. Daher habe das Finanzamt die Unternehmerin in dem Gespräch auch nicht über die steuerlichen Folgen der Privatnutzung aufklären müssen. (Urteil vom 23. August 2021, Az. 9 K 1968/20 E)

**Hintergrund: Gründe für eine Änderung des Steuerbescheids**

Einen bestandskräftigen Steuerbescheid kann das Finanzamt nicht so einfach ändern. Bestandskräftig ist ein Steuerbescheid sofort, sofern der Steuerzahler nicht innerhalb eines Monats Einspruch einlegt.

Änderungen sind danach nur aus den folgenden Gründen möglich:

- **Offensichtliche Unrichtigkeiten** wie Schreib- oder Rechenfehler zum Nachteil des Steuerzahlers (§ 129 Abgabenordnung).
- **Neue Tatsachen:** Wenn dem Finanzamt nachträglich neue Tatsachen bekannt werden, ist eine Änderung ebenfalls möglich (§ 173 Abgabenordnung). Als „neu“ gelten jedoch nur Tatsachen, die der Fiskus bei ordnungsgemäßer Ermittlung nicht hätte entdecken können (§ 88 Abgabenordnung).
- **Vorbehalt der Nachprüfung:** Steht ein Steuerbescheid unter diesem Vorbehalt, kann das Finanzamt ihn bis zum Ablauf der Festsetzungsfrist ohne besondere Gründe ändern (§ 164 Abgabenordnung). Die Festsetzungsfrist beträgt vier Jahre und bis zu zehn Jahre bei Steuerhinterziehung. Sie beginnt mit Ablauf jenes Kalenderjahres, in dem die Steuererklärung eingereicht wurde.
- **Vorläufigkeitsvermerk:** Hat das Finanzamt eine Steuer vorläufig festgesetzt, ist eine Änderung ebenfalls möglich. Das ist zum Beispiel möglich, wenn es zu dem Thema ein laufendes Verfahren vor dem Bundesfinanzhof gibt (§ 165 Abgabenordnung). **JÖRG WIEBKING**

## Investitionshilfe: Degressive Abschreibung auch 2022 erlaubt!

Verlängerung für die degressive Abschreibung: Sie soll nach dem Willen der Bundesregierung auch für Investitionen im laufenden Jahr 2022 gelten.

Die degressive Abschreibung geht in die Verlängerung: Mit dem Vierten Corona-Steuerhilfegesetz hat der

Gesetzgeber beschlossen, dass die sogenannte degressive AfA (Absetzung für Abnutzung) auch für alle

Investitionen des Jahres 2022 gilt. Das kam etwas überraschend: Der Finanzausschuss des Bundesrats hatte sich zuletzt kritisch zu einer Verlängerung geäußert, da diese mit „erheblichen Mehrbelastungen für Länder und Gemeinden“ verbunden sei.

Unternehmen haben damit für Investitionen in den Jahren 2020, 2021 und nun auch 2022 ausnahmsweise ein Wahlrecht zwischen degressiver und linearer Abschreibung. Das gilt für alle beweglichen Wirtschaftsgüter, also für Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge, Betriebs- und Geschäftsausstattung. Die degressive AfA (Absetzung für Abnutzung) hat der Gesetzgeber ermöglicht, um investie-

rende Betriebe finanziell zu entlasten. Der Vorteil: Höhere Abschreibungen verringern das zu versteuernde Einkommen und damit die Steuerlast.

**Lineare oder degressive Abschreibung?**

Bei der linearen Abschreibung schreiben Sie die Anschaffungskosten in gleichbleibenden jährlichen Beträgen ab. Über wie viele Jahre Sie ein Wirtschaftsgut abschreiben, regeln die AfA-Tabellen des Bundesfinanzministeriums.

Bei der degressiven Abschreibung sinken die Abschreibungen hingegen von Jahr zu Jahr weiter ab: Am Anfang sind sie höher als bei der linearen Abschreibung, später sin-

ken sie unter den Wert der linearen Abschreibung.

Der Gesetzgeber hat die degressive Abschreibung allerdings begrenzt: auf das 2,5-Fache der linearen Abschreibung, maximal jedoch 25 Prozent des Buchwerts.

Ein Wechsel von degressiver zu linearer Abschreibung ist gemäß Paragraph 7 Abs. 3 EStG möglich. Einen Wechsel von linearer zu degressiver Abschreibung schließt das Gesetz jedoch aus. Damit ist auch klar, dass der Wechsel nur einmal erfolgen kann.

Der richtige Zeitpunkt für den Wechsel von der degressiven Abschreibung ist gekommen, wenn der Abschreibungswert der linearen Abschreibung mindestens genauso

groß ist wie der Abschreibungswert der degressiven Abschreibung.

**Geringwertige Wirtschaftsgüter sofort voll abschreiben**

Für geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG) ist die Entscheidung zwischen linearer und degressiver Abschreibung nicht nötig: Alle Investitionen mit Netto-Anschaffungskosten von maximal 800 Euro können Sie sofort abschreiben. Einzige Voraussetzung: Ein GWG muss selbstständig nutzbar sein. Ein Drucker für 800 Euro, mit dem Sie auch kopieren können, gilt beispielsweise als GWG. Ein Computer, der ohne Monitor schon alleine 800 Euro kostet, hingegen nicht. (JW)



Trotz Kritik aus dem Finanzausschuss des Bundesrats: Alle Investitionen des Jahres 2022 können degressiv abgeschrieben werden.

Foto: Rynio Productions - stock.adobe.com

## Bei Ärger den Fiskus fragen

Sie wollen Ihren Steuerberater verklagen? Dieses Urteil könnte Ihnen helfen.

**Der Fall:** Ein Unternehmerpaar lässt seine Einkommensteuererklärung 2015 von einem Steuerberater erstellen. Der Informationsfluss ist nicht optimal: Von einem Steuerbescheid erfährt das Paar erst nach Ablauf der Einspruchsfrist gegen diesen Bescheid. Dass der Steuerberater zuvor Rückfragen des Finanzamtes nur unzureichend beantwortet hatte, erfährt das Paar auch erst jetzt.

Da der Steuerberater ihnen dazu keine Auskunft gegeben habe, beantragt das Paar für eine Schadensersatzklage gegen den Berater Akteneinsicht in seine eigenen Steuerunterlagen beim Finanzamt.

Der Fiskus verweigert die Einsicht: Dem Paar fehle ein berechtigtes Interesse an der Akteneinsicht. Ebenso wenig hätten sie einen Anspruch

gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

**Das Urteil:** Deutlich anders hat nun das Finanzgericht (FG) Niedersachsen in diesem Fall entschieden. Auch wenn die Abgabenordnung kein Akteneinsichtsrecht enthalte, hätten Steuerpflichtige grundsätzlich ein Akteneinsichtsrecht. Dieses Einsichtsrecht müsse die Finanzbehörde mit dem Schutz Dritter und ihrem Ermittlungsinteresse sowie ihrem Verwaltungsaufwand abwägen. Das Schutzinteresse des Steuerberaters spiele in diesem Fall keine Rolle, da es lediglich um die Daten des Paares gehe und nicht um Steuerdaten der Steuerkanzlei.

Den Verwaltungsaufwand durch die Akteneinsicht habe das Finanzamt auch nicht dargelegt. Vielmehr gehe



Akteneinsicht kann das Finanzamt nur aus sehr guten Gründen verwehren.

das Gericht davon aus, dass das ganze Verfahren deutlich mehr Aufwand verursacht hat, als es die Akteneinsicht hätte. (JW)

**FG Niedersachsen: Urteil vom 18. März 2022, Az. 7 K 11127/18.**

**Achtung: Ein Revision ist möglich.**

Foto: deagrez - stock.adobe.com

Foto: js-photo - stock.adobe.com

## Steuerfreie Abfindung nach Scheidung

Wer für den Fall einer Scheidung eine Abfindung vereinbart, muss den Ehevertrag sauber formulieren. Dann wird keine Schenkungssteuer fällig.

Trotz hoher Scheidungsraten: Von einem Ehevertrag scheinen deutsche Singles wenig zu halten, wie eine Umfrage von Elitepartner im Jahr 2021 zeigt. Nur 14,6 Prozent der rund 6.000 befragten Singles halten einen solchen Vertrag für sinnvoll. Wer jedoch einen Ehevertrag schließt und darin eine Abfindung im Scheidungsfall vereinbart, sollte das Thema Schenkungssteuer bedenken. Worauf es dabei ankommt, zeigt ein aktueller Fall des Bundesfinanzhofs.

**Der Fall:** Anlässlich der Eheschließung schloss ein Paar einen Ehevertrag. Sie vereinbarten Gütertrennung und schlossen den gesetzlichen Versorgungsausgleich aus. Für den Fall einer Scheidung sollte die Frau eine Abfindung erhalten, deren Höhe von der Dauer der Ehe abhing. Nach 16 Jahren ließ sich das Paar scheiden, die Frau kassierte – und das Finanzamt verlangte Schenkungssteuer.

**Das Urteil:** Der Bundesfinanzhof (BFH) hob diese Entscheidung auf. Schenkungssteuer werde fällig, wenn eine „Pauschalabfindung“ ohne Gegenleistung vor der Ehe gezahlt werde. In diesem Fall hätten

die zukünftigen Eheleute jedoch ihre Eheschließung rechtlich umfassend geregelt und die Zahlung sei erst nach der Scheidung fällig geworden. Daher handele es sich um eine nicht schenkungssteuerpflichtige „Bedarfsabfindung“. Zudem habe das Paar mit dem Ehevertrag einen Ausgleich aller Interessengegensätze angestrebt. Aus einem solchen Gesamtpaket könne das Finanzamt nicht eine Einzelleistung herausnehmen und isoliert besteuern. (JW)

**BFH: Urteil vom 1. September 2021, Az. II R 40/19**



Sieht der Ehevertrag eine Abfindung vor, darf diese nicht schon vor der Eheschließung ausgezahlt werden.

# Am und nicht im Betrieb arbeiten

Ein Team, das selbst die richtigen Entscheidungen trifft? Was sich mancher Chef im Handwerk wünscht, hat Norbert Miesner geschafft.

Ein großen Teil seines Arbeitslebens ist Norbert Miesner wohl ein ziemlich typischer Chef gewesen: der Dreh- und Angelpunkt des ganzen Betriebs. Er traf alle Entscheidungen, große und kleine, und gab vor, was zu tun war – oft bis ins letzte Detail. Bis ihn ein guter Freund eines Abends warnte: „Norbert, du musst auf dich aufpassen.“ Miesner wusste sofort, worum es ging: „Ich habe mich immer mehr wie in einem Hamsterrad gefühlt“, erzählt der Schreinermeister. „Wir waren damals im Messebau tätig, da ist die Taktzahl extrem hoch und steigt durch die technischen und digitalen Möglichkeiten immer weiter.“

Am nächsten Tag übergab Miesner dem Team die Verantwortung für die Werkstatt seiner Kölner Schreinerei Mhoch3. Danach organisierte er zwei Segeltörns für seine Mannschaft, auf denen sie sich mit Organisation, Kommunikation und Zukunftsfragen beschäftigten.

Das war 2018 – und bis heute ist Miesner froh über seinen Kurswechsel: Nur so habe er wohl die Corona-Krise überstanden, die sein Messebau-Unternehmen 2020 hart getroffen hatte. „Wenn ich 2020 nicht gewusst hätte, dass ich mich auf mein Team verlassen und um neue Geschäftsfelder kümmern kann, hätte ich wahrscheinlich das Handtuch geworfen.“ Doch gestärkt durch die neue Arbeitsteilung zog er stattdessen neue Aufträge im Innen- und Möbelbau an Land. Und sicherte so den Erhalt des Betriebs.

## So übernimmt das Team Verantwortung

„Ich entscheide nicht mehr das operative Geschäft in der Werkstatt, das macht die Arbeitsvorbereitung zusammen mit dem Werkstattleiter“, berichtet Miesner. Für die beiden Gesellen sei das keine Umstellung gewesen, „im Gegenteil, die beiden sind ja schon in einer Zwitterposition zwischen Chef und Werkstattteam“. So setzen sich die drei morgens kurz zusammen und Miesner erfährt, ob er sich um irgendetwas kümmern muss. „Ich stehe hinter ihnen, sie müssen ja auch sehen, dass der Betrieb läuft.“

Verantwortung zählt auch bei jedem einzelnen Auftrag: Ein großes Board in der Werkstatt zeigt alle laufenden Aufträge, deren Arbeitsfortschritte und noch zu erledigende Aufgaben. An jedem Auftrag heftet ein Foto des verantwortlichen Gesellen, „damit die Zuständigkeiten allen klar sind“, betont der Chef.

## Mit Transparenz zu ständigen Verbesserungen

Das Board mit den Auftragsverantwortlichkeiten sei bei den Mitarbeitern anfangs nicht so gut angekommen, sie hätten es „Rechtfertigungsboard“ genannt, erinnert sich Miesner. Denn vor dem Board trifft sich das Team morgens zur Besprechung. Die wichtigsten Punkte: Habe ich mein Tagesziel gestern erreicht? Falls nicht: Was hat mich davon abgehalten? Und was möchte ich heute erreichen?

Miesner musste erst in vielen Gesprächen klarmachen, dass es bei dem Board nicht um Druck, Schuld oder Rechtfertigung geht. „Es geht darum, die eigene Arbeitskraft einzuschätzen, realistische Ziele zu setzen und Fehler und Engpässe zu finden, die uns an der Zielerreichung hindern.“ Wenn es zum Beispiel immer wieder zu Verzögerungen kommt, weil zu wenig Material bestellt wurde, eine Lackierpistole nicht sauber war oder eine Maschine nicht rundläuft, lasse sich das nur ändern, indem man darüber spricht. Und so manche Rückmeldung über Hindernisse auf dem Weg zum Ziel geht dann auch ganz direkt an den Chef: die Dinge, um die er sich kümmern muss, weil sie in seiner Verantwortung liegen.

„Wir werden immer besser durch gute Kommunikation und vorausschauendes Handeln“, sagt Miesner. „Da sind wir schon deutlich smarter in der Bewertung und Erreichung unserer Ziele geworden.“

## Die Produktivität steigt – aber nicht bei allen

Dieser Mix aus Eigenverantwortung, schnellen Entscheidungen und ständigen Verbesserungen habe sich sofort positiv auf die Produktivität ausgewirkt: Durch die Effizienzsteigerungen schaffe das Team deutlich mehr, sodass Miesner nicht mehr selbst produktiv in der Werkstatt mitarbeiten muss.

Allerdings sei die Neuausrichtung nicht für jeden Mitarbeiter etwas gewesen: „Wenn man immer wieder auf den Arbeitsfortschritt und die Zeiten guckt, dann merkt man sehr schnell, wer effizient arbeitet und wer nicht.“ Die Folge: Als dem Betrieb 2020 das Messegeschäft wegbrach, trennte sich Miesner von einigen Kollegen. „Wenn die Aufträge stimmen und man im Messebau gut verdient, dann geht alles gut, aber in Krisenzeiten muss ich auch genauer hingucken, wer wie arbeitet.“

Die personellen Veränderungen habe sein verbleibendes Team aus vier Gesellen und zwei Azubis gut überstanden. Auch weil Miesner Kapazitätsengpässe durch sein Netzwerk ausgleicht: „Ich arbeite eng mit zwei anderen Schreinereien zusammen und habe einen großen Pool an guten freien Mitarbeitern, selbstständigen Schreinergehilfen, Monteuren und Helfern, auf die ich je nach Auftragslage zurückgreife.“

So sei sein Team „jetzt sehr gut unterwegs“. „Ich ernte jetzt ein bisschen, was ich alles reingesteckt habe. Das bekomme ich vom Team ganz gut zurückgespielt und das freut mich.“

## Chefsache: Zukunftsfähigkeit

Natürlich sei das alles kein Selbstläufer, räumt der Firmenchef ein. „Ich muss schon dranbleiben und das Team manchmal anstup-

”

Wenn ich 2020 nicht gewusst hätte, dass ich mich auf mein Team verlassen und um neue Geschäftsfelder kümmern kann, hätte ich wahrscheinlich das Handtuch geworfen.

Foto: Privat



Norbert Miesner hat Verantwortung abgegeben. Das Ergebnis: „Wir werden immer besser durch gute Kommunikation und vorausschauendes Handeln“, sagt der Handwerksmeister.

sen, damit es das Board und den ständigen Verbesserungsprozess konsequent nutzt.“

Doch im Großen und Ganzen sei er auf dem richtigen Weg. Wie im Hamsterrad fühle er sich jedenfalls nicht mehr, berichtet der 59-Jährige. Im Gegenteil: Miesner kann sich auf die Aufgaben konzentrieren, die seinen Betrieb voranbringen. „Ich arbeite nicht mehr im, sondern am Betrieb“, sagt der Handwerker. Seine wichtigste Aufgabe sei die „Zukunftsfähigkeit“ des Unternehmens. Dafür entwickle er neue Projekte und Geschäftsfelder.

Eines dieser neuen Projekte sind Tiny Houses: kleine, individuell und ökologisch gefertigte und dennoch preiswerte Holzhäuser. „Bei uns können die Kunden frei wählen – von der Form über die Materialien bis zur Dämmung“, berichtet Miesner. Eng damit verbunden sei ein zweites Projekt: Multifunktionsmöbel für Tiny Houses als Serienfertigung in Kooperation mit einem Möbelhersteller. „Mir geht es darum, dass wir hier innovativ unterwegs sind und Lösungen entwickeln, die kein anderer hat. Da steckt viel Entwicklungsarbeit drin, aber das ist ein Geschäftsfeld mit Zukunft.“ **JÖRG WIEBKING**



**SIGNAL IDUNA**   
füreinander da

## Gibt Ihrem Betrieb Sicherheit: unsere Inhaber-Ausfallversicherung.

Ihnen als Inhaberin oder Inhaber eines Betriebes ist klar: Wenn Sie ausfallen, ist Ihr Betrieb schnell in seiner Existenz bedroht. Mit der Inhaber-Ausfallversicherung sichern Sie sich gegen den eigenen unfall- oder krankheitsbedingten Ausfall ab und können so die finanziellen Einbußen einer Arbeitsunfähigkeit auffangen. Informieren lohnt sich.

[signal-iduna.de/inhaber-ausfall](https://signal-iduna.de/inhaber-ausfall)



Wann müssen Überstunden geleistet werden und wann bekommen Mitarbeiter ihr Geld? Darüber müssen Sie als Arbeitgeber laut neuem Nachweisgesetz bald schriftlich informieren. Am besten geht das über angepasste Arbeitsverträge.

Foto: Heinz Meis - Fotolia.com

nisses mussten schriftlich mitgeteilt werden. Jetzt kommen neue Punkte dazu, darunter:

- die Dauer der Probezeit, falls vereinbart,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts. Sie müssen jeweils getrennt angegeben werden, außerdem deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung.
- die vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- Ansprüche auf Fortbildungen,
- Informationen über eine betriebliche Zusatzversorgung (falls vorhanden),
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, darunter zum Beispiel die Schriftform einer Kündigung und die Frist, in der eine Kündigungsschutzklage eingereicht werden kann.

# Was Sie jetzt wissen müssen

Nachweisgesetz: Seit 1. August haben Mitarbeitende Anrecht auf mehr Informationen über ihre Arbeitsbedingungen. Bei Verstößen kann es für Betriebe teuer werden.

Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeitenden jetzt mehr über ihre Arbeitsbedingungen schriftlich informieren als bisher. So sieht es das neue Nachweisgesetz vor. „Betriebe müssen sich deshalb schnell auf die Änderungen einstellen und sollten ihre Arbeitsverträge bei Neueinstellungen anpassen“, sagt Andreas Bierich, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaften Region Braunschweig, Gifhorn und Peine. „Fristen werden verkürzt und Auskunftspflichten erweitert. Bei Verstößen droht ein Bußgeld bis zu 2.000 Euro.“

### Worum geht es?

Zum 1. August tritt das neue Nachweisgesetz in Kraft. Es regelt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb neu festgelegter Fristen in Schriftform aushändigen muss. „Der Gesetzgeber möchte damit sicherstellen, dass Arbeitnehmer wissen, auf welche Arbeitsbedingungen sie sich einlassen“, erläutert Rechtsanwalt Ioannis Papadopoulos von der Kanzlei HMS Barthelmeß Görzel. „Die Infor-

mationen müssen in Schriftform ausgehändigt werden. Dazu können Arbeitgeber ihre Arbeitsverträge entsprechend anpassen. Denkbar wäre aber auch ein zusätzliches Dokument“, so Papadopoulos.

### Für wen gelten die Bestimmungen?

Das Gesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August geschlossen werden, auch für Minijobber und Praktikanten, die länger als einen Monat beschäftigt werden. Für bestehende Arbeitsverhältnisse ändert sich zunächst nichts. Der Arbeitgeber muss aber auf Verlangen des Mitarbeiters die zusätzlichen Informationen innerhalb von sieben Tagen schriftlich aushändigen.

Das Gesetz schreibt die Schriftform vor, was viele Verbände im Vorfeld kritisierten: „Schriftform bedeutet ausgedruckt auf Papier und eigenhändig unterschrieben“, verdeutlicht Bierich. „Eine Chance auf Digitalisierung, die die EU-Richtlinie ausdrücklich eingeräumt hat, hat Deutschland nicht genutzt.“

Papadopoulos betont, dass mündliche Arbeitsverträge wirksam bleiben. „Der Gesetzgeber verlangt keine Schriftform für Arbeitsverträge. Arbeitnehmer aber haben ein Recht darauf, die Vertragsbedingungen schrift-



Deutschland hat die Chance auf Digitalisierung nicht genutzt.

Andreas Bierich, Fachanwalt für Arbeitsrecht

lich niedergelegt zu erhalten.“ Man könne also schon von einer „Schriftform durch die Hintertür“ sprechen.

Nimmt der Arbeitgeber die Informationen in den Vertrag auf, dann müssen den wie bisher beide Parteien unterschreiben. Entscheidet er sich für einen Anhang zum schriftlichen Arbeitsvertrag oder eine Ergänzung zum mündlichen Arbeitsvertrag, muss dieses Dokument laut Gesetz nur der Arbeitgeber unterschreiben.

Wie beweist der Arbeitgeber dann jedoch, dass er die Informationen erstellt hat? „Als Nachweis gegenüber einer Behörde kann eine Kopie dienen“, so Papadopoulos. Eine bessere Möglichkeit sei es aber, die Musterarbeitsverträge den neuen gesetzlichen Bestimmungen anzupassen.

### Welche Infos bekommen Arbeitnehmer?

Schon bislang waren Arbeitgeber verpflichtet, ihren Mitarbeitern wichtige Informationen mitzuteilen. Dazu gehören Angaben über ihren Arbeitsort, eine Beschreibung der Tätigkeit, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts. Auch die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhält-

### Welche Fristen müssen Sie einhalten?

Bislang hatten Arbeitgeber einen Monat Zeit, ihren Nachweispflichten nachzukommen. Das ändert sich jetzt: Bereits am ersten Arbeitstag müssen sie neuen Mitarbeitenden einen Teil der Informationen (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Überstunden, Arbeitszeit) schriftlich aushändigen.

Weitere Informationen wie den Beginn des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls eine Befristung, den Arbeitsort, eine Tätigkeitsbeschreibung und Überstunden müssen innerhalb von sieben Tagen nachgereicht werden. Für die übrigen Informationen hat der Arbeitgeber einen Monat Zeit.

### Was gilt für Auszubildende?

Auch Azubis haben ein Recht auf die schriftlichen Informationen, deshalb wurde auch das Berufsbildungsgesetz geändert. Dazu zählen unter anderem die Angabe über

- die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, falls sie sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,
- Regelungen zur Bezahlung von Überstunden und deren Ausgleich.

„Arbeitgeber sollten prüfen, ob ihre Arbeitsverträge ab dem 1. August auf dem neuesten Stand sind“, rät Papadopoulos. **KATHARINA WOLF**

## Tipps für die Social-Media-Nutzung

Sie feilen noch an Ihrer Social-Media-Strategie? Ein aktueller Leitfaden liefert viele nützliche Tricks und Best-Practice-Beispiele für kleine Betriebe.

In sozialen Netzwerken werden Kontakte geknüpft und Kunden gewonnen. Doch nur 36 Prozent der Unternehmen in Deutschland nutzen aktuell soziale Medien wie Instagram, Facebook, LinkedIn oder Tiktok. Das ergibt eine Studie des Digitalverbands Bitkom unter mehr als 1.100 Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern in Deutschland. 16 Prozent der Befragten gaben an, soziale Medien gelegentlich zu nutzen, 20 Prozent selten und 26 Prozent gar nicht.

Um Unternehmen den Einstieg in die sozialen Netzwerke zu erleichtern oder sie zu ermutigen, noch weiter an ihrer Social-Media-Strategie zu feilen, hat die Bitkom ihren Social-Media-Leitfaden überarbeitet. In sechs Kapiteln wird auch der Aufbau von guten Posts erläutert und darüber informiert, welche Kennzahlen für die Auswertung der Social-Media-Kanäle wichtig sind. Ein Kapitel enthält Tipps, wie mit wenigen personellen und materiellen Ressourcen Social Media auch in kleinen Teams umgesetzt und für das digitale Mar-

keting genutzt werden können. Einige Praxisbeispiele zu erfolgreichen Beiträgen und Kampagnen sowie rechtliche Hinweise zur Nutzung von sozialen Medien finden Unternehmen ebenfalls in dem Leitfaden. (JA)

Zum Download: [svg.to/bikolei](https://svg.to/bikolei)



Ob Facebook, Instagram, Twitter oder Tiktok – noch nicht alle Betriebe sind in sozialen Medien aktiv.

## Stiftung vergibt 15 Stipendien

Die Deutsche Stiftung Denkmalschutz fördert Handwerker, die sich zum Restaurator weiterbilden. Diese Gewerke können sich noch bis Oktober bewerben.

Wer historischen Baubestand pflegen und erhalten will, benötigt dafür besonderes Fachwissen. Die Deutsche Stiftung Denkmalschutz vergibt in diesem Jahr 15 Stipendien an Handwerker, die sich dieses Wissen berufsbegleitend durch eine Weiterbildung zum „Restaurator im Handwerk“ beziehungsweise zum „Master Professional für Restaurierung im Handwerk“ aneignen. Die Stipendien sind jeweils mit 3.000 Euro dotiert.

Bewerben können sich Handwerker folgender Gewerke:

- Buchbinder
- Gold- und Silberschmied
- Graveur
- Holzbildhauer
- Karosserie- und Fahrzeugbauer

- Kraftfahrzeugtechniker
- Maler und Lackierer/Kirchenmaler
- Maurer und Betonbauer
- Metallbauer
- Metallbildner
- Orgel- und Harmoniumbauer
- Parkettleger
- Raumausstatter
- Steinmetz und Steinbildhauer
- Stuckateur
- Tischler
- Uhrmacher.

Die Bewerber müssen zudem weitere Voraussetzungen erfüllen: Dazu gehört ein erfolgreich bestandener Meistertitel. Außerdem müssen sie Erfahrungen im Umgang mit denkmalgeschützten Bauten oder Altbauten haben.



Die Stipendien der Deutschen Stiftung Denkmalschutz sind jeweils mit 3.000 Euro dotiert.

Die Bewerbungsunterlagen finden Sie unter [www.denkmalschutz.de](http://www.denkmalschutz.de). Bewerbungsschluss ist der 15. Oktober 2022. Wer die 15 Stipendien erhält, entscheidet dann eine Fachjury aus den Reihen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und der Deutschen Stiftung Denkmalschutz. (AML)

## Mittelstand verschiebt Digitalisierungsprojekte

Kurzfristiges Krisenmanagement verdrängt im Mittelstand strategische Projekte. Das zeigt eine Umfrage der Datev unter Steuerberatern.

Vom Klimawandel bis zum Fachkräftemangel – der Mittelstand leidet unter einer Vielzahl sich teilweise überlagernder Krisen. Eine Folge: Rund sechs Prozent der Unternehmen sind „aktuell von einer Insolvenz bedroht“, so das Ergebnis einer Befragung des Softwarehauses Datev unter Steuerberatungskanzleien. Überwiegend seien davon Kleinunternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden bedroht.

### Betriebsinhaber und Steuerberater als Krisenmanager

Doch auch nicht von Insolvenz bedrohte Betriebe stehen nach Einschätzung der Steuerkanzleien vor

„erheblichen Herausforderungen“. So sähen die Steuerberater bei 80 Prozent ihrer Unternehmenskunden einen akuten Fachkräftemangel. 70 Prozent seien von steigenden Energiekosten betroffen oder sogar stark betroffen, 68 Prozent von steigenden Rohstoffpreisen, 59 Prozent von Überregulierung und Bürokratie, 55 Prozent von Personalausfällen, 49 Prozent von Inflation und 48 Prozent von Lieferkettenproblemen.

„Lang- oder mittelfristige strategische Projekte werden aktuell durch kurzfristiges, operatives Krisenmanagement verdrängt“, beschreibt Datev-Vorstand Robert Mayr die Lage. Hilfe erhielten die Betriebe dabei zwar von

ihren Steuerberatern. Das führe jedoch zu einer „außerordentlichen Arbeitsbelastung“ in den Kanzleien. 88 Prozent der befragten Kanzleien sähen sich überlastet oder sogar erheblich überlastet. Auslöser der hohen Arbeitslast seien vor allem die Abwicklung von Corona-Wirtschaftshilfen (93 Prozent) und die Grundsteueränderung (90 Prozent).

Diese Herausforderungen für Wirtschaft und Steuerberater würden dringend benötigte Ressourcen für die strategische Weiterentwicklung binden, warnt Mayr. Wenn sich dadurch strategisch wichtige Digitalisierungsprojekte verzögern, sei das gefährlich.

### Datev wächst besonders in der Cloud

Die Datev selbst hat das Geschäftsjahr 2021 mit einem Umsatz von 1,22 Milliarden Euro abgeschlossen, ein Plus von 5,5 Prozent, berichtet Finanzvorstand Diana Windmeißer. Einen erheblichen Anteil daran trugen nach ihren Angaben Cloud-Lösungen wie zum Beispiel Unternehmen online (plus 28,9 Prozent), Auftragswesen online (plus 33,6 Prozent), Belege online (plus 11,6 Prozent) und Arbeitnehmer online (plus 47,3 Prozent).

Auch in das erste Halbjahr 2022 sei die Datev mit einem Umsatz von 639,6 Millionen Euro „gut gestartet“. (JW)



Kleine Betriebe sind eher von Insolvenz betroffen, so die Datev-Studie.

# Mitarbeitende fair abwerben – so gelingt es

Arbeitslose Fachkräfte gibt es nicht. Wer Neuzugang im Team haben will, muss abwerben. Fünf Tipps, wie Sie dabei erfolgreich sind.

**E**rfahrene Mitarbeiter beim anderen Kollegen abwerben – viele Handwerker empfinden das als unfair. Thorsten Moortz, Unternehmensberater im Handwerk, sieht das anders: „Ich muss doch kein schlechtes Gewissen haben, wenn ich einen Menschen vor einem schlechten Arbeitgeber rette.“ Methoden wie direktes Ansprechen am Arbeitsplatz oder eine fette Geldprämie lehnt allerdings auch Moortz ab. „Da riskiere ich im schlimmsten Fall die Androhung körperlicher Gewalt.“

Stattdessen sollten sich Handwerker auf ihre Marketingstrategie besinnen und um Mitarbeiter so werben, wie sie um Kunden werben. Für Arbeitgeber mit offenen Stellen hat er deshalb fünf Tipps.

## 1. Werden Sie im regionalen Markt sichtbar

Kennt man Ihr Unternehmen in der Region? Dann haben Sie den ersten Schritt schon gemacht. Falls nein, sollten Sie das dringend ändern. „Niemand wird sich aus einer Stelle heraus bei Ihnen bewerben, wenn er den Betrieb nicht positiv wahrgenommen hat“, sagt Moortz. „Wenn Sie aber bekannt sind durch Ihre bunten Firmenfahrzeuge, Baustellenschilder oder auch Sponsoring der örtlichen Vereine und Ihren guten Ruf, werden Ihre Stellenanzeigen anders wahrgenommen – egal auf welchem Kanal.“

## 2. Machen Sie Ihre Mitarbeiter glücklich

Wer neue Mitarbeiter braucht, sollte dafür sorgen, dass das bestehende Team glücklich ist. „Abwerben funktioniert über Netzwerke, gerade über die Ihrer Mitarbeiter“, sagt Moortz. Niemand aber werde einen Bekannten zu einem Arbeitgeber lotsen, wenn er selbst dort nicht zufrieden ist. „Auch für 1.000 Euro Prämie stürze ich keinen Freund ins Unglück.“ Also sorgen Sie dafür, dass die Stimmung im Team gut ist.

## 3. Nutzen Sie die Schwächen Ihrer Mitbewerber

Sie kennen doch die Betriebe in Ihrer Region – wie wird dort gearbeitet? Und was ist bei Ihnen besser? Genau das sollten Sie in Ihren Stellenanzeigen ausdrücklich erwähnen. „Denken Sie wie im Marketing“, sagt der Unternehmensberater. „Auch da stellen Sie Ihre Stärken gegenüber den Mitbewerbern heraus.“

## 4. Räumen Sie Hemmnisse aus dem Weg

Sich aus einem Job heraus zu bewerben, kostet Energie, denn es stehen Hemmnisse im Weg. Diese können Sie abräumen, bevor Sie Mitarbeiter abwerben, ist Moortz überzeugt. „Überlegen Sie sich, was einen Bewerber davon abhalten könnte, sich bei Ihnen zu melden, und entkräften Sie diese Sorge in der Stellenausschreibung.“ Er nennt Beispiele:

- **Formale Hürden:** Ein langes Bewerbungsschreiben schreckt viele ab. „Sie wollen doch einen Handwerker einstellen und keinen Texter“, sagt Moortz. „Also belassen Sie es bei einem Anruf und klären Sie alles weitere bei einem persönlichen Kennenlernen.“

## Abwerben? Nicht aus sicherem Arbeitsverhältnis!

Drei Fragen an Chiara Burgdorf (Foto), Dachdeckermeisterin aus Lehrte.



### Werben Sie aktiv Mitarbeiter bei anderen Betrieben ab?

» **Chiara Burgdorf:** Nein, ich habe noch nie jemanden aus einem sicheren Arbeitsverhältnis direkt angesprochen. Ich möchte auch nicht, dass meine Mitarbeiter auf Baustellen abgeworben werden. Wenn wir hören, dass ein Betrieb schließt oder in Insolvenz geht, bietet es sich an, zu fragen, was aus dem Mitarbeiterstamm wird.

### Wo suchen Sie nach Azubis und Fachkräften?

» **Burgdorf:** Wir suchen ständig und auf allen Kanälen nach Gesellen, Vorarbeitern und Azubis. Die Suche wird immer schwerer, da fast alle Betriebe einen Mitarbeitermangel haben. Wir nutzen Online-Stellenanzeigen genauso wie Anzeigen in der Zeitung. Auch in sozialen Medien haben wir schon geschaltet. Auf Instagram bin ich mit Videos aktiv. Ich zeige, welche Projekte auf unseren Baustellen laufen, und kläre über den Dachdeckerberuf auf. Dazu kommen viele Rückfragen.

### Womit punkten Sie bei potenziellen Bewerbern?

» **Burgdorf:** Wir sind ein kleiner Betrieb mit einem familiären Arbeitsklima. Die meisten Mitarbeiter sind lange dabei. Sie schätzen, dass die Baustellen in naher Umgebung liegen und dass sie kurze Arbeitswege haben. Für Azubis, die bei uns bleiben, übernehmen wir anteilig die Kosten für den Führerschein. Das Gehalt stimmt und Überstunden werden vermieden – damit werben wir in den Stellenanzeigen. (JA)

Foto: Privat

Foto: Markus Bormann - stock.adobe.com



Herzlich willkommen! Neue Kollegen gewinnen Sie, wenn Ihre aktuelles Team gerne bei Ihnen ist und sich auf den Zuwachs freut.



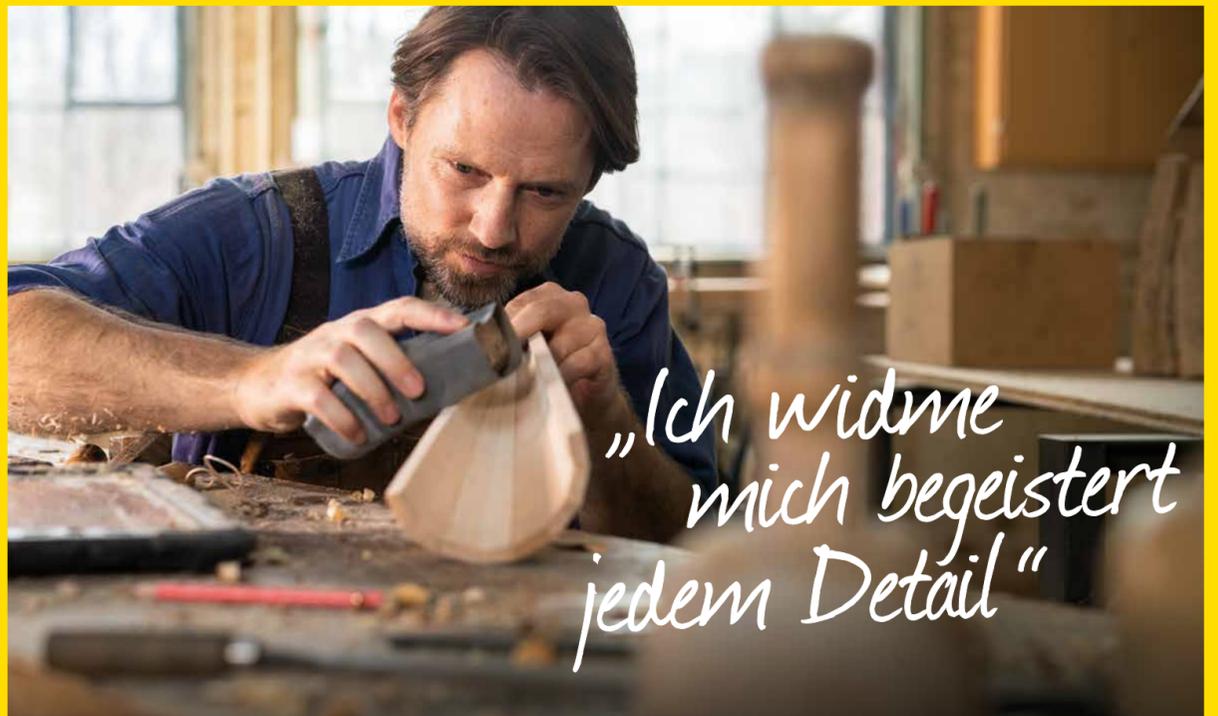
Ich muss doch kein schlechtes Gewissen haben, wenn ich einen Menschen vor einem schlechten Arbeitgeber rette.

Danach ist es wichtig, den Kontakt zu halten. „Viele folgen ihrem ehemaligen Arbeitgeber auch weiterhin auf Facebook oder Instagram“, sagt Moortz. Hier komme wieder die Marketingstrategie ins Spiel: „Posten Sie Fotos, die zeigen, was bei Ihnen besser ist als beim neuen Arbeitgeber.“

Jemand kommt zurück? Dann begrüßen Sie ihn wie den verlorenen Sohn und nicht wie jemanden, der sich dafür schämen muss, abtrünnig geworden zu sein. „Ein Ehemaliger, der zurückkommt, ist ein super Kompliment für den Arbeitgeber. Das sollte dann auch gefeiert werden!“

KATHARINA WOLF

# Gelbe Seiten



**Wir geben Ihrem Angebot den richtigen Schliff:**

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

**Leidenschaft erreicht mehr mit Gelbe Seiten.**

Jetzt beraten lassen:  
Tel. 0511/8550-8100

\* 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



# Vorhang auf!

Wer neue Mitarbeitende anziehen will, muss in seiner Region auch für gute Arbeitsbedingungen bekannt sein. Doch wie schafft man das?

Der Idealfall sieht so aus: Der Betrieb ist in der Region als attraktiver Arbeitgeber so bekannt, dass Bewerbungen laufend eintrudeln. Dass Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, ist eine absolute Ausnahme.

Viele Handwerksbetriebe sind davon aber noch weit entfernt, meint Zuzana Blazek, Senior Researcher am Institut der deutschen Wirtschaft Köln. „Viele gehen noch davon aus, es sei am wichtigsten, sich für Kunden attraktiv zu machen. Das ist ein Irrtum. Es ist entscheidend, jetzt für Mitarbeiter attraktiv zu sein.“

Warum gerade jetzt? Blazek nennt zwei Gründe: Zum einen ist eine Verschärfung des Fachkräftemangels absehbar – die Babyboomer gehen in Rente, während weniger junge Leute nachkommen, die zudem stark umworben werden.

Zum anderen: „Die Wechselwilligkeit ist derzeit besonders groß“, sagt Blazek. In der Corona-Krise hätten viele Arbeitskräfte ihre Werte überdacht und sich die Frage gestellt, wie gut ihr Arbeitgeber sie durch diese Krise geführt hat. „Das Bedürfnis nach Sicherheit und danach, sinnvolle Arbeit zu leisten, hat gerade unter jungen Leuten zugenommen. Hier kann das Handwerk punkten.“

Doch wie bringen Sie Ihren Betrieb als guten Arbeitgeber in die Öffentlichkeit?



Es ist entscheidend, jetzt für Mitarbeiter attraktiv zu sein.

**Zuzana Blazek,**  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## Tipp 1: Machen Sie aus zufriedenen Mitarbeitern Markenbotschafter

„Der wichtigste und erste Schritt geht nach innen“, sagt Blazek. „Sorgen Sie aktiv und strategisch dafür, dass Ihre Mitarbeiter gern bei Ihnen arbeiten, damit wertvolle Fachkräfte dem Betrieb erhalten bleiben.“

Erst dann sollten Sie nach zusätzlichen Fachkräften suchen, meint die Expertin. „Der effektivste Weg, neue Mitarbeiter zu finden, sind Empfehlungen aus der aktuellen Belegschaft. Das klappt aber nur, wenn die auch zufrieden ist.“

Zufriedene Mitarbeiter würden gern als „Markenbotschafter“ für Sie als Arbeitgeber werben. „Dafür braucht es natürlich die richtigen Voraussetzungen: Jeder muss wissen, welche Stellen offen sind und wer gesucht wird.“ Es spreche auch nichts dagegen, erfolgreiche Empfehlungen zu belohnen: „Ob Arbeitgeber eine Prämie zahlen oder andere Vergünstigungen wählen, ist dabei zweitrangig“, so Kraus.

## Tipp 2: Suchen Sie die Öffentlichkeit in Ihrer Region

Um als guter Arbeitgeber bekannt zu werden, müssen Sie auch dafür sorgen, dass Ihr Betrieb insgesamt bekannt ist. „Sponsoren Sie Sportvereine und drucken das Logo auf die Trikots, gehen Sie auf Messen, unterstützen Sie soziale Projekte oder planen Sie Aktionen mit den Schulen im Ort“, nennt Blazek Beispiele. Die Corona-Krise habe gezeigt, dass den meisten Menschen der direkte Kontakt lieber ist als digitale Veranstaltungen.

Außerdem empfiehlt sie, bei der Suche von Auszubildenden die Eltern und die Großeltern nicht aus dem Auge zu verlieren: „Sie haben großen Einfluss bei der Berufswahl ihrer Kinder und Enkel.“ Gemeinsam mit anderen Betrieben ließen sich Tage der offenen Tür oder Elternabende für die Erziehungsberechtigten angeheurer Azubis organisieren, um auch Vorurteile gegenüber Handwerksberufen auszuräumen.

## Tipp 3: Überarbeiten Sie Ihre Website für Mitarbeiter

So wichtig es ist, in der realen Welt auf sich aufmerksam zu machen: Ohne guten Internetauftritt geht es nicht, sagt Richard Kraus, Geschäftsführer der Kraus Consulting GmbH, die sich auf Fachkräftegewinnung für Handwerksbetriebe spezialisiert hat. „Früher oder später gehen die Leute ins Internet und wollen dort Informationen über den Betrieb finden“, so Kraus.



Betriebe sollten unbedingt dauerhaft in den sozialen Medien präsent sein.

**Richard Kraus,**  
Geschäftsführer der  
Kraus Consulting GmbH

Deshalb sei es wichtig, die eigene Website auf Mitarbeitergewinnung zu optimieren, sagt er. „Die ersten Schritte sind eine Website, die für mobile Geräte optimiert ist, und eine Karriereseite. Sie muss auf der Startseite sofort zu finden sein und mehr bieten als ein paar Stellenausschreibungen.“

Stattdessen seien konkrete Informationen darüber gefragt, was den Betrieb als Arbeitgeber ausmache: „Wer arbeitet bei mir, wie läuft die Arbeit ab, welche Benefits gibt es? Bekomme ich Fortbildungen? Kann ich regional arbeiten oder muss ich auf Montage? Bietet der Betrieb Gesundheitsvorsorge? Das wollen die Leute sehen, auf Fotos und auf Videos“, so Kraus.

## Tipp 4: Schalten Sie Werbung auf Social Media

Allein mit einer Website im Netz präsent zu sein, reiche nicht aus, ist Kraus überzeugt. „Jeder Handwerksbetrieb sollte mindestens auf Facebook und Instagram aktiv sein und dort regelmäßig posten.“ Um dann aber die konkrete Zielgruppe zu erreichen, müsse ein Betrieb Werbung schalten. „Das ist derzeit der größte Hebel in der Mitarbeitergewinnung, weil über die Algorithmen die richtigen potenziellen Bewerber erreicht werden und die regionale Sichtbarkeit des Betriebs steigt“, sagt Kraus.

Der Vorteil sei zudem, dass die genaue Auswertung der Plattformen zeige, welche Anzeigen zum Erfolg führten und welche nicht.

Um Inhalte und Zeitpunkte der Posts richtig abzustimmen, könne es sinnvoll sein, mit einer Profigentur zusammenzuarbeiten. „Es ist keine gute Idee, das einen Mitarbeiter nebenbei machen zu lassen oder zu glauben, das ließe sich als Chef mal eben miterledigen.“

## Tipp 5: Bleiben Sie dauerhaft präsent

„Viele Betriebe machen den großen Fehler, dass sie nur Präsenz zeigen, wenn sie jemanden suchen“, sagt Richard Kraus. „Für Fachkräfte, die möglicherweise den Arbeitgeber wechseln würden, gilt, dass man sie mehrfach auf sich aufmerksam machen muss, bevor sie sich bewerben.“ Wer erst starte, wenn die Stelle frei ist, sei zu spät dran. Der nächste Fehler sei, seine Aktivitäten einzustellen, wenn die Stelle besetzt ist. „Es ist extrem wichtig, dauerhaft präsent zu sein“, ist Kraus überzeugt. Das gelte umso mehr, je größer der Betrieb ist. Aber auch kleine Betriebe sollten nicht zu schnell nachlassen. „Wenn in einem kleinen Betrieb eine wichtige Fachkraft nicht ersetzt werden kann, ist das ein Riesenproblem.“ **KATHARINA WOLF**



## „Betriebe sollten sich öffnen“

Ein Tag der offenen Tür für potenzielle Mitarbeiter – das wirkt im Social-Media-Zeitalter fast ein bisschen aus der Zeit gefallen. Gerrit Wermter (Foto), Geschäftsführer des Metallbaubetriebs Hoklartherm in Apen, sieht das anders. Schon zum zweiten Mal öffnete das Unternehmen Ende Mai seine Türen speziell für Bewerber.

„Die klassische Stellenausschreibung bringt uns nicht mehr viel. Wir versuchen deshalb, neue Wege zu gehen, um potenzielle Mitarbeiter auf uns aufmerksam zu machen“, sagt Wermter. Ein Tag der offenen Tür sei eine gute Möglichkeit, sich als Arbeitgeber zu präsentieren.

„Es ist ja nicht mehr so, dass wir die Bewerber aussuchen, sondern die Bewerber können auswählen“, meint der Geschäftsführer. Betriebe, die transparent über ihr Angebot und ihre Philosophie kommunizieren, seien dann im Vorteil. Gerade die jüngeren Arbeitnehmer schauten gezielt, wo sie arbeiten wollen und was ihnen der Arbeitgeber bietet. „Viele sprechen sehr offen über ihre Vorstellungen. Bei einem Tag der offenen Tür können wir in einen guten Dialog kommen, uns kennenlernen und sehen, ob der Bewerber zu uns passt“, so Wermter.

## Fachkräfte und Azubis eingestellt

Mit der Resonanz ist er zufrieden: 12 potenzielle Mitarbeiter fanden den Weg auf das Apen Betriebsgelände, beim ersten Mal waren es 15: „Wir erwarten nicht, dass an diesem Tag 50 Bewerber kommen, aber wir konnten im Nachgang einige Mitarbeiter einstellen – Fachkräfte und Auszubildende.“

Außerdem bringe die Aktion den Betrieb als Arbeitgeber ins Gespräch. Das zahle sich langfristig aus – ebenso wie andere Aktionen, bei denen der Betrieb seine Türen für Besucher öffnet, ist Wermter überzeugt. „Hier im ländlichen Raum ist die Fachkräftesuche besonders schwierig. Deshalb bilden wir unsere eigenen Fachleute aus.“ Bei der Wahl des Ausbildungsplatzes spielten die Eltern eine wichtige Rolle, die sich einen guten Betrieb für ihre Kinder wünschten. „Wenn die Eltern uns dann schon von verkaufsoffenen Sonntagen oder anderen Aktionen kennen, ist das durchaus ein Vorteil.“

## Jüngere Bewerber haben keine Scheu vor offenem Angebot

Eine diskrete Bewerbung sei ein Besuch bei einem Tag der offenen Tür speziell für neue Mitarbeiter natürlich nicht, räumt Wermter ein. Aber gerade für jüngere Fachkräfte sei das kein Problem. „Wir bekommen natürlich auch vertrauliche Bewerbungen, aber vor allem von Älteren.“

Betriebe sollten sich deshalb öffnen, um Bewerber anzusprechen. „Ich muss mich als Arbeitgeber verkaufen – das geht nur, wenn man seine Türen öffnet und einlädt, ganz unabhängig von der Größe des Betriebs“, ist Wermter überzeugt. Deshalb werde es auch in Zukunft Tage der offenen Tür für Bewerber bei Hoklartherm geben. „Wir überlegen nur noch, wie oft wir sie anbieten – wir wollen ja nicht überziehen.“ **(KW)**

Fotos: Kraus Consulting GmbH | KOPFA-hack | razihuis - stock.adobe.com | Hoklartherm



Betriebsnachfolge: Im Durchschnitt sind die Nachfolger im Handwerk 38 Jahre alt – und übernehmen Betriebe mit zwei Millionen Euro Umsatz.

## Wie gefragt ist Ihr Betrieb bei der Nachfolgersuche?

In der Betriebsnachfolge bestimmen die Nachfolger das Geschehen. Eine Studie im Handwerk zeigt: Mit dem Umsatz steigt deren Interesse.

Die Zahl der Betriebsübergaben im Handwerk ist in der Zeit von 2014 bis 2021 relativ stetig um 60 Prozent gestiegen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse der FOM Hochschule für Ökonomie und Management in Essen. Die Wissenschaftler werteten mehr als 2.600 von Bürgschaftsbanken geförderte Nachfolgen im Handwerk aus. Erstaunlich sei, so die Wissenschaftler, dass 2021 das Jahr mit den bisher meisten Übernehmenden war – trotz Corona.

## Größere Betriebe finden Nachfolger leichter

Die übernommenen Firmen würden allmählich größer und „deutlich profitabler“ als in den Jahren zuvor. So lägen die durchschnittlichen Umsatzerlöse der Betriebe bei der Übergabe bei rund zwei Millionen Euro. Noch deutlicher wird der Größenvorteil beim Betriebsergebnis: Die Gewinne zum Zeitpunkt der Übergabe lagen 2021 durchschnittlich bei 277.000 Euro – sie hätten sich damit innerhalb von zwei Jahren mehr als verdoppelt.

Dass vor allem größere Handwerksbetriebe gefragt sind, zeige sich auch an weiteren Zahlen:

- Obwohl rund 80 Prozent aller Betriebe maximal neun Mitarbeiter haben, liegt ihr Anteil in der Nachfolgestudie nur bei 50 Prozent.
- Der Anteil der Einzelunternehmen im Handwerk liegt bei 68 Prozent, jedoch nur bei 44 Prozent in der Studie. Gleichzeitig waren die tendenziell größeren GmbH-Nachfolgen mit 36 Prozent überdurchschnittlich stark vertreten – gegenüber 23 Prozent im Bestand.

Diese Daten wiesen darauf hin, dass sich die Übernehmer in einer strategisch zunehmend besseren Position befinden: Weil es weniger Interessenten als Übernahmemöglichkeiten gebe, könnten sie sich attraktiver Betriebe für die Übernahme auswählen.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der die Studie unterstützt hat, kommt zu einem ähn-

lichen Schluss: „Insbesondere für Handwerksbetriebe mit geringen Betriebsgrößen“ würden sich die Chancen verschlechtern, künftig attraktive Verkaufspreise zu erzielen – oder überhaupt einen Käufer zu finden.

## Sicherheiten als Finanzierungshilfe

Allerdings besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass die Studie das Bild überzeichnet. In ihr wurden nur von den Bürgschaftsbanken durch Sicherheiten geförderte Betriebsübernahmen berücksichtigt. Daher sei die Studie nicht repräsentativ, räumen die Autoren ein. Sie betrachte eher die Nachfolgen unter finanziell schwierigen Umständen.

Hintergrund: Benötigt ein Nachfolger solche Sicherheiten, bedeutet das einerseits, dass seine eigene Finanzkraft zur Übernahme alleine nicht ausreicht. Andererseits ist aber auch der Finanzierungsbedarf bei größeren Übernahmen entsprechend größer. **(JW)**

# Was Subs offenlegen müssen

Subunternehmer müssen Auftraggebern Einblick in die Mindestlohndokumentation gewähren. Wie das DSGVO-konform geht, verrät ein Gerichtsurteil.

**E**in Generalunternehmer beauftragt einen Gebäudereinigungsspezialisten als Subunternehmer mit Reinigungsarbeiten. Der Vertrag sieht folgende Vereinbarungen vor:

- Der Gebäudereiniger verpflichtet sich, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu beachten und die geltenden Tarif- und gesetzlichen Mindestlöhne nicht zu unterschreiten.
- Der Generalunternehmer darf jederzeit aktuelle Nachweise wie Stundennachweise, Lohnabrechnungen und Mitarbeiterlisten verlangen.
- Legt der Subunternehmer die Nachweise nicht vor, darf der Generalunternehmer Zahlungen einbehalten.
- Zahlt der Subunternehmer nicht den vereinbarten Mindestlohn, darf der Generalunternehmer den Vertrag fristlos kündigen.

Der Subunternehmer reicht mehrere Rechnungen beim Generalunternehmer ein. Doch der verlangt vor der Bezahlung einen Nachweis des Betriebs über die Einhaltung des Mindestlohns. Das lehnt der Handwerker wegen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ab. Seine Begründung: Er mache sich strafbar, wenn er Daten wie die Lohnabrechnungen herausgebe. Stattdessen legt er als Nachweis Erklärungen seines Steuerberaters vor, der die Zahlung des Mindestlohns bestätigt. Dem Auftraggeber genügt das nicht, er verweigert die Bezahlung.

Der Fall landet zunächst vor dem Landgericht. Datenschutzrechtliche Bedenken sieht das Gericht nicht. Das verurteilt den Generalunternehmer zwar zur Zahlung von noch offenen rund 10.000 Euro – allerdings nur „Zug um Zug gegen einen geeigneten Nachweis“. Der Subunternehmer müsse geeignete Dokumente vorlegen, damit der Generalunternehmer die Einhaltung des Mindestlohns eigenständig prüfen könne. Die Bestätigung des Steuerberaters genüge als Nachweis nicht.

## OLG-Urteil: Subunternehmer muss Daten unkenntlich machen!

Der Handwerker will das nicht akzeptieren und geht in die nächste Instanz. Doch das OLG Brandenburg bestätigt die Entscheidung. Die DSGVO hindere den Subunternehmer nicht, die geforderten Nachweise über die Zahlung des Mindestlohns vorzulegen. Sofern die „Grenzen der Erforderlichkeit und der Datensparsamkeit“ ein-

## Dritte Mindestlohnerhöhung

Arbeitgeber müssen gut aufpassen: Anfang Juli wurde der gesetzliche Mindestlohn erhöht, im Oktober steigt er noch einmal.

Zum 1. Oktober steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde. Zum gleichen Datum steigt die Minijob-Grenze von 450 Euro auf 520 Euro.

Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns im Oktober wird damit die dritte im Jahr 2022: Die erste Erhöhung gab es zum 1. Januar – auf 9,82 Euro pro Stunde. So hatte es im Sommer 2020 die Mindestlohnkommission der Tarifparteien beschlossen. Am 1. Juli 2022 ist die Lohnuntergrenze dann ein zweites Mal gestiegen, ebenfalls ein Beschluss der Mindestlohnkommission. Der gesetzliche Mindestlohn liegt seitdem bei 10,45 Euro pro Stunde. Die Erhöhung ab Oktober auf 12 Euro ist hingegen eine politische Entscheidung des Gesetzgebers.

Auf Betriebe, die Minijobber zum Mindestlohn beschäftigen, kommt damit Arbeit zu: Sie müssen kontrollieren, ob die bisherigen Arbeitszeiten noch passen, und eventuell die Stunden verringern. Wer das nicht macht, riskiert einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz.

Die Minijob-Zentrale hat ausgerechnet, wie sich die Arbeitszeit durch die stufenweise Erhöhung des Mindestlohns verändert: Durch die Mindestlohnerhöhung zum 1. Juli sinkt die maximale Arbeitszeit eines Minijobbers auf 43,062 Stunden pro Monat. Ab dem 1. Oktober ändern sich sowohl Mindestlohn als auch die Minijob-Grenze: Erlaubt sind dann bis zu 43,33 Stunden pro Monat. (AML)



12 Euro gesetzlicher Mindestlohn: Für Minijobber bedeutet das mehr Geld für weniger Stunden.

Foto: Klaus Eppeler - stock.adobe.com

Foto: Kabardins photo - stock.adobe.com



Mindestlohnprüfung durch Auftraggeber: Nicht relevante Informationen muss der Subunternehmer unkenntlich machen.



Vor der Bezahlung verlangt der Generalunternehmer einen Nachweis des Betriebs über die Einhaltung des Mindestlohns.

gehalten würden, sei die Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Artikel 6 Abs. 1 lit. f. DSGVO erlaubt.

Der Generalunternehmer habe ein berechtigtes Interesse an einem Mindestlohnachweis des Subunternehmers. Denn gemäß § 13 Mindestlohngesetz und § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz hafte er für Mindestlohnverstöße des Subunternehmers.

Das OLG stellte auch klar, wie der Subunternehmer personenbezogene Daten „so datensparsam wie möglich“ weitergegeben kann:

- Der Generalunternehmer könne nur verlangen, dass der Subunternehmer die Mitarbeiterlisten und Stundennachweise für den Zeitraum vorlegt, die die strittigen Abrechnungen betreffen.
- Die Lohnabrechnungen müssten den Namen des Mitarbeiters, den abgerechneten Bruttolohn, die Lohnart, die

Zahl der abgerechneten Stunden und den Stundenlohn enthalten. Alle weiteren Angaben müsse der Subunternehmer aus Datenschutzgründen unkenntlich machen.

- Angaben, um welchen tariflichen oder gesetzlichen Mindestlohn es sich handelt, seien nicht erforderlich. Anhand der abgerechneten Stunden und des angesetzten Bruttostundenlohnes könne der Generalunternehmer prüfen, ob der Subunternehmer seinen Pflichten nachgekommen ist. ANNA-MAJA LEUPOLD

**OLG Brandenburg:**  
Entscheidung vom 23. Februar 2022,  
Az. 4 U 111/21



Der Newsletter informiert mich regelmäßig dienstags und donnerstags über wichtige Themen wie Steuern, Personal und Digitalisierung.

Dirk Evers,  
Evers-Bau-Tischlerei GmbH,  
Braunschweig



Jetzt anmelden!

 [handwerk.com/newsletter](https://handwerk.com/newsletter)

# Nicht tatenlos zusehen

Ein schneller Wechsel weg vom Gas ist vielen Betrieben nicht möglich. Trotzdem können Sie handeln und bares Geld sparen. Diese Soforttipps helfen.

Extreme Preisspitzen, dazwischen etwas Beruhigung, schon geht es von vorn los. Ein Blick auf den Spotmarkt für Gas genügt, um zu wissen: Verlässliche Prognosen über Preissteigerungen sind aktuell nicht möglich. „Seriös lässt sich zurzeit überhaupt kein Preiskorridor vorhersagen“, bestätigt Frank-Peter Ahlers. Der Abteilungsleiter am Zentrum für Umweltschutz der Handwerkskammer Hannover berät seit vielen Jahren Handwerksbetriebe in Energieeffizienz-Fragen.

Einfach ist der Job zurzeit nicht. „Die Unsicherheit ist hoch. Viele Betriebe rufen bei uns an und wollen wissen, wie sie sich jetzt am besten verhalten sollen“, erklärt der Berater. Denn weitere Preissteigerungen stehen im Raum und auch ein zumindest temporärer Ausfall der Gasversorgung scheint möglich. Wie stellt man sich darauf ein?

Jetzt blindlings bis zum Herbst einen Wechsel der Heizungs-technik zu planen, ohne seinen genauen Bedarf zu kennen, hält Ahlers für keine gute Idee: „Die Gefahr ist groß, auf diese Weise viel Geld zu verbrennen, weil die neue Anlage nicht gut auf den



Seriös lässt sich zurzeit überhaupt kein Preiskorridor vorhersagen.

Frank-Peter Ahlers,  
Handwerkskammer Hannover

Fotos: HWK Hannover (Franz Fender) | Daniele Mezzadri - stock.adobe.com



Teures Gas: Um weiteren Preissteigerungen entgegenzuwirken, müssen Sie nicht unbedingt frieren. Es gibt bessere Maßnahmen, die nicht viel Aufwand benötigen.

Betrieb abgestimmt ist.“ Angesichts der aktuellen Lage sei zudem die Wahrscheinlichkeit eher gering, ein solches Projekt rechtzeitig abzuschließen.

„Dennoch ist die Investition in eine moderne und dauerhaft kostensparende Heizungsanlage natürlich zu empfehlen“, sagt Ahlers. In der Zwischenzeit könnten Betriebe sich mit folgenden Maßnahmen gegen Schäden durch eine mögliche Gasknappheit im Winter wappnen.

#### Tipp 1: B2B-Lieferverträge dringend prüfen

Handwerkern mit Verträgen im Business-to-Business-Bereich

empfeht Ahlers dringend, ihre Verträge mit Kunden zu prüfen: „Können vertragliche Verpflichtungen wegen eines Gasausfalls nicht erfüllt werden, ist das nicht automatisch höhere Gewalt. Eine Verletzung von Produktionspflichten kann im Einzelfall hohe Vertragsstrafen nach sich ziehen.“

Sein Rat: Betriebe sollten in den nächsten Wochen ihre Verträge prüfen, ob Vertragsstrafen drohen könnten. „Jetzt kann man noch aktiv auf Geschäftspartner zugehen und eine gemeinsame Lösung für den Ernstfall aushandeln.“

#### Tipp 2: Zähler checken, wenn keine Verbraucher laufen

Der Sommer sei gut geeignet, um nach Verschwendern im Betrieb zu suchen, die Energie verbrauchen, obwohl sie nicht benötigt werden. „Wenn bei 30 Grad im Schatten der Gaszähler rotiert, dann arbeitet da etwas, was keiner auf dem Schirm hat: zum Beispiel eine Heizung, die nicht richtig abschaltet, oder ein Warmwasserspeicher, der permanent Energie benötigt“, erklärt Ahlers. „Wer diese Verschwender jetzt identifiziert, hebt Einsparpotenziale ohne jeden Komfortverlust.“

#### Tipp 3: Prüfung durch einen Fachmann veranlassen

Für viele ältere Bestandsgebäude gilt: Als das Heizungssystem eingebaut wurde, war Energie deutlich preiswerter. Entsprechend hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Energieeffizienz bei den Komponenten und deren Regelung keine bedeutende Rolle gespielt hat. „In diesem Umfeld können ein paar Handgriffe ausreichen, um 15 bis 20 Prozent Effizienzsteigerung zu erzielen“, berichtet Ahlers aus seiner Beratungserfahrung.

Hier sei die Kenntnis eines Fachmanns gefragt: Ein Installateur könne sich die Heizungsanlage mit der gesamten Steuer- und Regelungstechnik anschauen und auf die Bedürfnisse des Betriebs passend einstellen. „Wir haben schon Fälle erlebt, da hing die ganze Halle mit am Büro. Folge: Ein Notdienst-Mitarbeiter heizte für sich einen kleinen Raum und dafür sprang der Versorgungskreis für die gesamte Fertigungshalle an.“ Im Zweifel könne es als schnelle Lösung klug sein, Heizkörperkreise passend zu trennen.

#### Tipp 4: Mehr Heizen mit Strom – aber wie?

Kommt es vor allem darauf an, Mitarbeiter warm zu halten, gibt es laut Ahlers eine elektrische Alternative zur Gasheizung: elektrische Strahlungsheizungen mit Infrarottechnologie. Anders als energie-fressende Stromheizsysteme wie zum Beispiel Nachtspeicheröfen dienen sie nicht dazu, ganze Räume aufzuheizen. Stattdessen werden gezielt Oberflächen erwärmt. „Strahlungsheizungen sind ein probates Mittel, um Wärme gezielt dort zu erzeugen, wo sie gebraucht wird – richtig geplant lohnt sich das jetzt schon“, bewertet Ahlers ihren Einsatz.

Gerade in kleinen Räumen könne eine Strahlungsheizung zum Einsatz kommen, um die gewöhnliche Raumheizung dort komplett zu ersetzen. Anstatt konventionelle Heizkörper aufzudrehen, werde nur bei Nutzung des Raums die Strahlungsheizung eingeschaltet. Auch bei Sitzarbeitsplätzen könne sich eine kleine Strahlungsheizung lohnen – beispielsweise unter dem Schreibtisch in einem großen Verkaufsraum. „Häufig genügt es, wenn es genau dort warm ist, wo ich auch direkt sitze oder stehe und arbeite“, erklärt Ahlers. „Am wichtigsten ist: Reden Sie mit Ihrem Team, damit die Lösung wirklich zielgerichtet die Bedürfnisse deckt.“

#### Tipp 5: Was Mieter und Pächter tun können

Sind Handwerker Mieter oder Pächter einer Immobilie, haben sie entsprechend wenig Spielraum, das Heizsystem zu optimieren. „Das ist Aufgabe des Vermieters oder Verpächters und wenn man Pech hat, ist dem die Höhe der Nebenkosten gar nicht wichtig“, sagt Ahlers. Ihn sorgt, dass besonders jene Gewerke unter steigenden Gaspreisen leiden, die schon Corona wirtschaftlich hart traf – Friseure und Kosmetiker beispielsweise.

Diesen Spar-Tipp hat er für mietende Handwerker: „Gerade Betriebe mit Verbräuchen in der Größenordnung von Privathaushalten sollten die einschlägigen Verbraucher-Vergleichsportale nach günstigeren Anbietern durchsuchen. Auch wenn es nicht so einfach ist wie in den vergangenen Jahren, kann ein Wechsel des Versorgers auch heute Geld sparen.“

#### Tipp 6: Rücklagen und Rückstellungen bilden

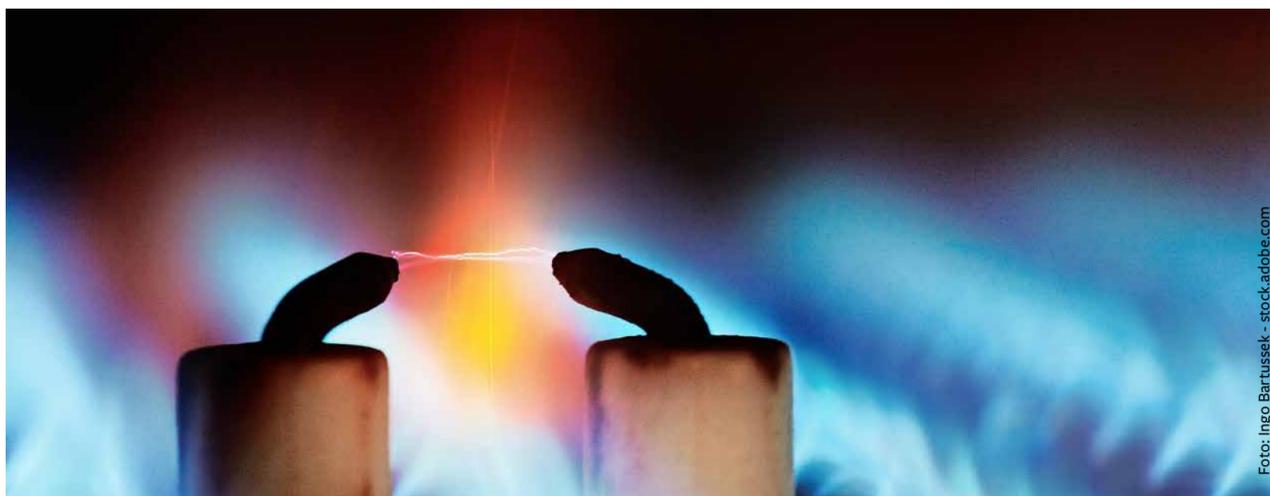
Überlegen Sie sich, welche Preissteigerungen möglich sind. Zuletzt warnte etwa die Bundesnetzagentur vor einem Anstieg der Preise auf das Dreifache im Vergleich zum Sommer letzten Jahres.

„Prüfen Sie Ihre Abschläge, rechnen Sie nach und überlegen Sie sich, wie Sie so eine Summe bewältigen können“, rät Ahlers. Schließlich könnten vier- bis fünfstelligen Nachzahlungen auf Betriebe zukommen, die innerhalb einer Zehntagesfrist beglichen werden müssten. Auch könne es sinnvoll sein, Rückstellungen zu bilden und so die Steuerlast im laufenden Wirtschaftsjahr zu verringern. DENNY GILLE

**SDH<sup>®</sup>**  
GmbH  
SERVICEGESELLSCHAFT  
DEUTSCHES HANDWERK

**GÜNSTIGE  
FIRMENWAGEN  
FÜRS HANDWERK**

**JETZT KOSTENLOS REGISTRIEREN UND  
NACHLÄSSE EINSEHEN**  
Telefon: 089-92 13 00 530 • [www.sdh.de](http://www.sdh.de)



1,5 Millionen Kilowattstunden Gas im Jahr sind die Schwelle: Nach derzeitigem Stand müssen nur Unternehmen mit einem höheren Verbrauch Eingriffe in die Gasversorgung fürchten.

# Was kommt auf die Betriebe zu?

Viele Handwerksbetriebe sind auf Erdgas angewiesen: Die Sorge vor Einschränkungen und Abschaltungen im Winter ist groß. Wer wirklich betroffen ist: ein Überblick.

Bei Andrea Stanzel steht das Telefon kaum noch still. Die Anrufer sind Handwerksmeister. Es geht um auslaufende Lieferverträge, um steigende Preise, um Sorgen vor dem Winter 2022/23 – und immer um die Frage, wie schlimm die Lage wohl wird.

Eigentlich sind sie bei Stanzel mit solchen Fragen genau richtig. Seit fast 20 Jahren hilft die Unternehmensberaterin aus Wunstorf Handwerksbetrieben bundesweit, die Energiekosten zu senken: mit Verbrauchs- und Kostenanalysen, in Preisverhandlungen, beim Anbieterwechsel, in Vertragsgestaltung und durch den Kauf von Strom und Gas an den Energiebörsen im Auftrag ihrer Kunden. Doch wie es jetzt weitergeht, kann auch Stanzel nicht wirklich beantworten. „Glaskugel kaputt“, bringt sie es auf den Punkt. „Alle sind angespannt, keiner weiß, wann, wie viel und wie lange Russland Gas liefert.“ Und niemand könne derzeit einschätzen, wie die Politik reagiert, wenn die Lieferungen ausbleiben.

## Wer muss mit Abschaltungen rechnen?

Eine Hauptsorge der Handwerksbetriebe gilt staatlichen Eingriffen, falls demnächst akuter Gasmangel herrscht. Die zuständige Bundesnetzagentur könnte dann die Gaszufuhr für einzelne Unternehmen gezielt begrenzen oder abschalten.

Auch wenn sich schwer vorhersagen lässt, was im Extremfall bei schwindenden Vorräten genau passiert, gibt es doch Anhaltspunkte, was das für Unternehmen bedeuten würden:

- So gibt es **gesetzlich „geschützte Kunden“**, die von einer Begrenzung oder Abschaltung der Gaszufuhr ausgenommen wären. Dazu zählen neben den privaten Haushalten **Unternehmen, die maximal 10.000 Kilowattstunden Gas im Jahr verbrauchen**. Zu den geschützten Kunden zählen laut Bundesnetzagentur auch **Betriebe mit einem Verbrauch von maximal 1,5 Millionen Kilowattstunden Gas im Jahr**, wenn ihr Verbrauch mit einem „Standard-Lastprofil-Zähler“ gemessen wird. Das sind Unternehmen,



Auf eine Vervierfachung der Gaspreise sollten sich Handwerker einstellen.

Andrea Stanzel, Energieberaterin

die von ihren Versorgern nur einmal jährlich eine Abrechnung nach Zählerstand erhalten.

- Für alle anderen Unternehmen will die Bundesnetzagentur im Notfall individuell über die Gasversorgung entscheiden. Eine Abschalt-Reihenfolge werde es dabei nicht geben, das seien „immer Einzelfallentscheidungen“. Entscheidungskriterien sind laut Bundesnetzagentur: die Dringlichkeit der Maßnahme, die Größe der Anlage und die Wirkung einer Gasversorgungsreduktion, die Vorlaufzeiten für die Abschaltung, die voraussichtlichen wirtschaftlichen Schäden, die Kosten und Dauer der Wiederinbetriebnahme und die Bedeutung der Unternehmen für die Versorgung der Allgemeinheit.

## Mehrzahl nicht direkt gefährdet

Die Konsequenz solcher Grenzwerte: Bricht die Gasversorgung nicht völlig zusammen, dann müsse die Mehrzahl der Handwerksbetriebe wohl nicht mit reduzierten Gaslieferungen oder mit Abschaltung rechnen, sagt Stanzel.

Einschränkungen könnten nach Stanzels Erfahrung allenfalls sehr große Unternehmen in energieintensiven Gewerken treffen. Das sieht auch der Zentralverband des Bäckerhandwerks so: 60 bis 70 Prozent der Bäcker würden zwar Gasbacköfen nut-

zen, doch weniger als ein Viertel überschreite die Schwelle von 1,5 Millionen Kilowattstunden. Für Großbäckereien erwartet der Verband zudem, dass sie „bei der Gasversorgung priorisiert behandelt werden“ – weil sie als Lebensmittelproduzenten einen „Beitrag zur Versorgung der Allgemeinheit“ leisten.

Andere Gewerke würden staatliche Eingriffe in die Gasversorgung jedoch indirekt treffen. So wird Gas zum Beispiel zum Brennen von Ziegeln, in der Glasherstellung und der Aluminium- und Kupferproduktion benötigt. Weitere Lieferengpässe und steigende Preise für die Bau- und Ausbaugewerke wären die Folge.

## Die technischen Grenzen der Abschaltung

Abgesehen von rechtlichen Regelungen und Notfallplänen gibt es auch technische Hürden, die viele Handwerksbetriebe vor einer Drosselung der Gaszufuhr schützen. „Oft haben Handwerker den Betrieb im eigenen, geschützten Wohnhaus“, weiß Stanzel. „So einen Betrieb kann man nicht von der Versorgung der Wohnung abtrennen.“ Auch Handwerksbetriebe in Mischgebieten mit Wohnbebauung ließen sich nicht gezielt abschalten, ohne den Mietern im Haus nebenan den Gashahn gleich mit zuzudrehen.

## Anbieterwechsel bei Preissteigerungen?

Die zweite große Sorge im Handwerk gilt den Preiserhöhungen für das Gas. Dass auf die Betriebe und ihre Kunden satten Preissteigerungen zukommen, steht fest. „Auf eine Vervierfachung der Gaspreise sollten sich Handwerker einstellen“, sagt Stanzel.

Solche Erhöhungen müssen die Versorger vorher ankündigen und Betrieben eine Gelegenheit zum Anbieterwechsel geben. Die Suche nach einer günstigeren Alternative dürfte jedoch schwer werden. „Es gibt äußerst viele Anbieter, die derzeit keine Neukunden aufnehmen, weil Liquiditätsgengpässe und erhöhte Risiken sie daran hindern“, berichtet die Energieberaterin. Sie empfiehlt, einen Gasvertrag erst zu kündigen, wenn der neue Vertrag vom neuen Anbieter unterschrieben ist. **JÖRG WIEBKING**

## „Dann gehen wir in den Gas-Lockdown“

Viele Bäckereien sind auf eine stabile Gasversorgung angewiesen. Das gilt auch für den Neun-Mann-Betrieb von Bäckermeister Stefan Meyer (46) im ostfriesischen Horsten, Obermeister der Bäcker-Innung Ostfriesland.



Foto: Privat

## Was beschäftigt Sie mehr beim Thema Gas: die Preise oder die Versorgung?

» **Stefan Meyer:** Vor allem die Unsicherheit bei der Gasversorgung im Winter macht allen Bäckereien große Sorgen. Wir wissen nicht, was kommt, weil sich die Lage täglich ändern kann. Wir sind ein kleiner Betrieb und müssten wie Verbraucher weiter mit Gas versorgt werden. Aber was machen wir, falls das Gas doch rationiert wird? In einer Woh-

nung kann man die Temperatur um ein paar Grad senken, beim Backen geht das nicht. Falls es so weit kommt, dass die Speicher leer sind, geht gar nichts mehr. Dann bleibt uns nur ein Gas-Lockdown.

## Haben Bäcker keine anderen Möglichkeiten, ihre Öfen zu betreiben?

» **Meyer:** Ich kann den Ofen in meinem Betrieb nicht so einfach umstellen, der ist erst fünf Jahre alt. Außerdem gibt es keine echten Alternativen. Von elektrischen Öfen sind die meisten Betriebe ja weggekommen, weil deren Verbrauch so hoch und teuer ist. Gas sparen kann man an einigen Stellen schon, aber ganz ohne würde es sehr schwer.

## Stichwort Energiekosten: Geben Sie die Steigerungen an die Kunden weiter?

» **Meyer:** Das müssen wir, dazu gibt es keine Alternative. Früher habe ich einmal im Jahr die Preise

überprüft und bei Bedarf angepasst. Jetzt müssen wir die Preise alle drei bis vier Monate anpassen. Tatsächlich explodieren die Preise jetzt, obwohl die Preissteigerungen für Strom und Gas noch nicht berücksichtigt sind. Wie hoch die ausfallen, kann ich noch nicht sagen.

## Wie reagieren die Kunden?

» **Meyer:** Noch machen die Kunden das mit. Aber ich weiß nicht, wie es im Winter wird, wenn sie die Jahresabrechnungen erhalten samt Nachzahlungen und höheren Abschlägen. Dann werden wir sehr wahrscheinlich Umsatzeinbußen erleben. Deswegen müssen wir Bäcker den Kunden signalisieren, dass diese Preisschraube nicht immer nur in eine Richtung geht: Wenn ein Produkt für uns billiger wird, dann ist es nur fair, wenn wir mit dem Preis runtergehen, indem wir Angebote fahren. (zw)

dbl service  
Miettextilien



Und wann mieten Sie Ihre Berufskleidung?

## Mietberufskleidung von DBL.

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



DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH  
Albert-Einstein-Str. 30 | 90513 Zirndorf  
tel: +49 800 310 311 0 | info@dbl.de



Wettbewerbsregister: Ab 30.000 Euro Auftragsvolumen müssen öffentliche Auftraggeber strafrechtliche Einträge prüfen.

# Und raus bist Du!

Ob Steuerhinterziehung oder Schwarzarbeit: Es gibt viele Gründe, Betriebe von öffentlichen Aufträgen auszuschließen. Mit diesen Vergehen landen Handwerker auf der schwarzen Liste.

Öffentliche Auftraggeber, die schwarze Schafe von der Vergabe ausschließen wollen, haben es nun leichter: Seit dem 1. Juni ist das elektronische Wettbewerbsregister im Vollbetrieb. Kommunen, Länder, Bund und deren Wirtschaftsbetriebe haben vollen Zugriff auf eine umfangreiche Liste der von Unternehmen begangenen Straftaten.

### Welche Verstöße werden erfasst?

Eingetragen werden in das Wettbewerbsregister alle rechtskräftigen strafgerichtlichen Verurteilungen und Strafbefehle wegen

- Steuerhinterziehung
- Betrug
- Subventionsbetrug
- Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt

- Absprachen bei Ausschreibungen
- Geldwäsche
- Bestechung
- Ausbeutung der Arbeitskraft
- Bildung krimineller Vereinigungen
- Terrorismusfinanzierung.

Darüber hinaus werden rechtskräftige Verurteilungen, Strafbefehle und Bußgeldentscheidungen bei Verstößen gegen folgende Gesetze in das Register eingetragen:

- Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Mindestlohngesetz
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

In diesen Fällen erfolgt ein Eintrag jedoch nur, wenn eine Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten fest-

Öffentliche Auftraggeber sind ab einem geschätzten Auftragswert von 30.000 Euro netto zur Abfrage verpflichtet.

gesetzt wurde, eine Geldstrafe von mehr als 90 Tagesstrafen oder ein Bußgeld von mindestens 2.500 Euro.

### Prüfen Auftraggeber die Einträge?

Grundsätzlich sind öffentliche Auftraggeber ab einem geschätzten Auftragswert von 30.000 Euro netto zur Abfrage im Wettbewerbsregister verpflichtet. Der Auftraggeber muss dann vor der Vergabe die Daten des Unternehmens abfragen, das den Auftrag erhalten soll.

Allerdings können öffentliche Auftraggeber das Wettbewerbsregister auch freiwillig für Abfragen bei Aufträgen unterhalb dieses Schwellenwerts nutzen:

- So kann ein Auftraggeber bei jedem Auftragsvolumen die Daten zu dem Bieter abfragen, der den Auftrag erhalten soll.
- Zudem kann ein Auftraggeber bei einem Teilnahmewettbewerb Einträge zu allen Firmen abfragen, die er zur Abgabe eines Angebots auffordern will.

**Führt ein Eintrag zum Ausschluss?**  
Ein Eintrag im Wettbewerbsregister führt nicht zwingend zum Ausschluss eines Unternehmens von einem Vergabefahren. Auftraggeber können nach Angaben des Bundeswirtschaftsministeriums „eigenständig im Rahmen des ihnen zustehenden Ermessensspielraums“ entscheiden, „ob ein Unternehmen aufgrund der Eintragung im konkreten Einzelfall ausgeschlossen wird“.

In der Regel werde jedoch ein Eintrag „wegen eines zwingenden Ausschlussgrundes zum Ausschluss aus dem Vergabeverfahren führen“, so das Ministerium.

### Wer meldet die Verstöße?

Das Wettbewerbsregister wird vom Bundeskartellamt geführt. Alle zuständigen Behörden und Staatsanwaltschaften sind zur Meldung rechtskräftiger Sanktionen an das Register verpflichtet. Die Mitteilung erfolgt elektronisch.

Allerdings informiert das Bundeskartellamt betroffene Unternehmen vor der Eintragung. Sie haben dann zwei Wochen Zeit für eine Stellungnahme und können über einen Rechtsanwalt vollständige Akteneinsicht nehmen. Weist das Unternehmen nach, dass die Daten fehlerhaft sind, erfolgt kein Eintrag in das Register.

### Wann wird der Eintrag gelöscht?

Einträge im Wettbewerbsregister werden nach einem bestimmten Zeitraum automatisch gelöscht. Die Fristen für eine automatische Löschung hängen vom Grund für den Eintrag ab:

- Eine automatische Löschung nach fünf Jahren erfolgt zum Beispiel bei Straftaten, wenn es um Steuerhinterziehung oder die Veruntreuung von Arbeitsentgelt geht.
- Nach drei Jahren erfolgt die automatische Löschung von Bußgeldentscheidungen.

Zudem haben Unternehmen die Möglichkeit einer vorzeitigen Löschung eines Eintrags. Dazu müssen sie nachweisen, dass es künftig nicht mehr zu Verstößen kommen kann, bei denen das Wettbewerbsregistergesetz greift. Für diese als „Selbstreinigung“ bezeichnete Lösung muss das betroffene Unternehmen jedoch konkrete technische, organisatorische und personelle Maßnahmen ergreifen und diese gegenüber dem Bundeskartellamt nachweisen. **JÖRG WIEBKING**

## Wer darf unterschreiben?

Ein ärztliches Attest ist nur gültig, wenn der behandelnde Arzt es unterzeichnet. Das stellte ein Gericht jetzt klar.

**Der Fall:** Ein Student konnte wegen einer Erkrankung nicht an einer Bachelor-Prüfung teilnehmen. Ein Attest legte er dem Prüfungsamt seiner Hochschule vor. Dies jedoch erkannte das Attest nicht an, weil es nur von einer Angestellten unterschrieben worden war, und wertete die Prüfung als nicht bestanden. Der Student klagte.

**Das Urteil:** Das Verwaltungsgericht Düsseldorf entschied im Sinne des Prüfungsamtes. Die AU-Bescheinigung sei unwirksam, da sie nicht vom Mediziner selbst unterschrieben wurde. Ein Attest sei nur dann ein ärztliches Attest, wenn aus ihm hervorgehe, dass

der Arzt selbst die Verantwortung für des Inhalts übernommen hat.

Außerdem entschieden die Richter, dass das Prüfungsamt nicht verpflichtet gewesen war, den Studenten auf die fehlerhafte AU-Bescheinigung aufmerksam zu machen. Der Patient müsse sicherstellen, dass der Arzt seiner Pflicht zur Ausstellung eines wirksamen Attests nachkomme.

Das Urteil sei auch auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, sagt Irene Taut, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Laborius. Der Fall sei nur deshalb vor dem Verwaltungsgericht verhandelt worden, da es sich um einen Studenten

gehandelt habe. „Für eine formwirksame AU-Bescheinigung gilt, dass diese von einem approbierten Arzt ausgestellt und unterschrieben werden muss“, betont die Juristin. „Nicht ausreichend ist daher eine Bescheinigung durch ärztliches Hilfspersonal oder durch einen Heilpraktiker.“ (kw)

**Verwaltungsgericht Düsseldorf: Urteil vom 16. Mai 2022, Az. 15 K 7677/20**



Foto: Stockfotos-MG - stock.adobe.com

## Teures Betriebsvideo

Eine Mitarbeiterin spielt im Recruiting-Video eines Betriebs mit. Als sie ihn verlässt, klagt sie auf Schadensersatz. Erfolgreich.

**Der Fall:** Um neue Mitarbeiter zu finden, lassen sich Betriebe so manches einfallen. Dieser Betrieb ließ ein 36-sekündiges Werbevideo drehen: Es war auf der Plattform Youtube zu sehen, bis eine ehemalige Mitarbeiterin dagegen klagte. Die Frau hatte bei dem Dreh freiwillig mitgemacht. Im Film steigt sie in ein Auto ein, auf dem die Worte „Wir suchen Fachkräfte“ zu lesen sind. Und eine Stimme aus dem Off sagt: „Steige jetzt mit ein!“ Im weiteren Verlauf ist zu sehen, wie die Mitarbeiterin im Auto sitzt und die Stimme preist die „zwischenmenschlichen Beziehungen“ an.

Als die Mitarbeiterin den Betrieb verlässt, verklagt sie ihren Ex-Arbeitgeber auf 6.000 Euro Schadensersatz. Sie sei vom Betrieb nicht in Textform über den Zweck der Datenverarbeitung und ihr Widerrufsrecht aufgeklärt worden, so die Begründung.

**Das Urteil:** Wegen des DSGVO-Verstoßes entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein zwar zugunsten der Frau. Allerdings fiel das Schmerzensgeld deutlich niedriger aus, als von ihr gefordert. Gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sollen Betroffene bei einem Datenschutzverstoß „vollständigen und wirksamen Schadensersatz für den erlittenen Schaden erhalten“. Bei der Bemessung des Schadensersatzes müssten Gerichte daher die „Umstände des Einzelfalls“ berücksichtigen, so das LAG. Unter dem Strich kamen die Richter zum Ergebnis, dass in diesem Fall nur ein Schmerzensgeld gerechtfertigt ist, das den Wert von 2.000 Euro nicht übersteigt. (AML)

**LAG Schleswig-Holstein: Urteil vom 1. Juni 2022, Az. 6 Ta 49/22**

**SICHERER DENN JE - DER NEUE FUSO CANTER.**

FUSO - Eine Marke im Daimler-Truck Konzern

Der neue FUSO Canter – mehr als ein Lkw, denn die Herausforderungen sind vielfältig: Lieferwege durch enge Straßen voller parkender Autos, schwere Lasten, Einsätze in schwierigem Gelände oder für besonders emissionsarmes Fahren in Umweltzonen. Jetzt informieren bei Ihrem FUSO Partner Osnatruck Nutzfahrzeugservice GmbH.

**Osnatruck.**  
Nutzfahrzeugservice

Osnatruck Nutzfahrzeugservice GmbH  
Autorisierter FUSO Verkauf und Service · Prof.-Porsche-Str. 7  
49076 Osnabrück · Tel. 0541 911911-0 · www.osnatruck.de

Anbieter: Daimler Truck AG, Fasanenweg 10, 70771 Leinfelden-Echterdingen

**SONDERTHEMA**  
**Grüne Energie der Zukunft – H2 Wasserstoff**

07.-11. September 2022  
Messe Holstenhallen Neumünster

**Neuheiten entdecken:**

- Baumaschinen
- Digitale Baustelle
- Recycling im Hoch- und Tiefbau
- E-Nutzfahrzeuge
- Faszination Bauberufe
- Bauen und Ausbauen mit Holz

**NORDBAU 22**

www.nordbau.de

Erleben Sie Nordeuropas größte Kompaktmesse rund ums Bauen

Mediadaten sehen Sie unter: [www.handwerk.com](http://www.handwerk.com)

**maschinendoc**  
Wir machen Ihre Maschinen wieder fit!

Auf der Überholspur für weniger Stillstand!

- Maschineninstandhaltung
- Wartung / Modernisierung
- DGUV 3 / Geräteprüfungen
- Vermessung & Ausrichtung
- Fertigung von Einzelteilen
- Fertigung von Kleinserien
- Onlineshop B2B

Besuchen Sie uns online

Im Gewerbehof 15 Tel.: 04465 941900 26446 Friedeburg info@maschinendoc.com

**BARTHAU Speditions-Anhänger**

**TOPZURR® 21**

- Schiebeplane leicht zu öffnen
- Befestigen alle 10cm rundum
- Mehr Ladefläche
- patentiertes Zurrsystem

BARTHAU ANHÄNGERBAU GMBH  
74547 Untermünkheim-Brachbach  
Tel. 0 79 44 63-0 · www.barthau.de

**Hallenbau**

**HALLEN**  
für das Handwerk

**www.elf-hallen.de**  
Wir beraten persönlich vor Ort!

**E.L.F.**  
E.L.F. Hallenbau GmbH  
Tel. 05531 990 56-0  
37603 Holzminden  
info@elf-hallen.de

**Rechts- und Steuerberatung**

**ZURÜCK in die GKV**  
Das ORIGINAL!  
[www.mit-55-wieder-gkv.de](http://www.mit-55-wieder-gkv.de)  
☎ 00 41-44-3 08 39 92

**Anzeigenschluss**  
ist am 24. August 2022

**Verkäufe**

**Treppenstufen-Becker**  
Besuchen Sie uns auf unserer Homepage - dort finden Sie unsere Preisliste!  
Tel. 05223 188767  
[www.treppenstufen-becker.de](http://www.treppenstufen-becker.de)

**SDH**  
SERVICEGESELLSCHAFT DEUTSCHES HANDWERK

**GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜR'S HANDWERK**

JETZT KOSTENLOS REGISTRIEREN UND NACHLÄSSE EINSEHEN  
Telefon: 089-92 13 00 530 · [www.sdh.de](http://www.sdh.de)

# Berufsbekleidung als Image-Booster

Arbeitskleidung ist nicht einfach nur Arbeitskleidung. Bei der Wahl des Outfits geht es immer auch um Wertschätzung für die Mitarbeitenden und das Image des Betriebs.

Handwerker bekommen ihre Arbeitskleidung meist gestellt. „Chefs sollten für ihre Mitarbeiter allerdings nicht einfach nur irgendwelche Outfits anschaffen“, sagt Maren Ulbrich, Inhaberin der Agentur Handwerksmensch. Sie ist überzeugt davon, dass Kleidung immer eine Strahlkraft hat: „Ob die positiv oder negativ ist, haben Betriebe selbst in der Hand.“



Die Arbeitskleidung leistet einen Beitrag zur Imagebildung.

Maren Ulbrich, Agentur Handwerksmensch

Fotos: Akka Olthoff | studiostock - stock.adobe.com



Hochwertige Arbeitskleidung macht nicht nur die Kollegen glücklich, sondern sorgt auch für eine positive Außenwirkung bei potenziellen Kunden und Mitarbeitenden.

## Drei Dinge, die Arbeitskleidung bewirken kann

Alle Mitarbeiter mit hochwertiger Arbeitskleidung auszustatten, kostet Geld. Doch laut Ulbrich lohnt sich diese Investition für Betriebe. Dafür nennt sie drei Gründe:

- 1 Wertschätzung für die Mitarbeiter:** „Wenn Sie in eine gute Ausrüstung für Ihr Team investieren, zeigen Sie Ihren Mitarbeitern damit, dass sie wichtig sind“, erläutert die Beraterin.
- 2 Zugehörigkeitsgefühl im Team:** Durch einen einheitlichen Dress können Außenstehende schnell erkennen, für welchen Betrieb Handwerker arbeiten. Doch auch intern entfaltet Firmenkleidung eine Wirkung: „Betriebe stärken damit das Wir-Gefühl im Team“, sagt Ulbrich.
- 3 Unterstreicht Qualitätsansprüche:** Kleider machen Leute, heißt ein altes Sprichwort. Denn die Wirkung einer Person hängt auch von der Kleidung ab. Der Unternehmensberaterin zufolge lässt sich das auch auf die Firmenkleidung von Handwerksbetrieben übertragen: „Gute, saubere Teamkleidung strahlt aus, dass ein Betrieb professionell aufgestellt ist und einen gewissen Qualitätsanspruch hat.“ Das könne bei der Neukundenakquise und bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter helfen.

## Der Weg zum perfekten Team-Outfit!

Mitarbeiter wünschen sich gute Arbeitskleidung, so die Erfahrung von Ulbrich. Mit der richtigen Wahl könnten Chefs ihr Team daher glücklich machen. Die Unternehmensberaterin hält allerdings wenig davon, dass Chefs die Kleiderordnung im Alleingang festlegen. Stattdessen empfiehlt sie, das Team bei der Auswahl der Outfits einzubeziehen. „Für die Mitarbeiter ist der Tragekomfort bei der Arbeitskleidung am wichtigsten, weil sie darin den ganzen Tag körperlich arbeiten“,

## ARBEITSKLEIDUNG

### Neue Kollektion aus PET-Flaschen

DBL hat ab sofort die Workwear „BPlus Green“ im Mietservice. Die Kleidungsstücke sind aus strapazierfähigem Canvas-Gewebe. Das besteht nach Angaben des Unternehmens zu 65 Prozent aus Polyester von recycelten PET-Flaschen. In jedem der fünf Kollektionsteile befänden sich durchschnittlich 18 Flaschen. Im Vergleich zur Herstellung von neuem Polyester werde der Wasserverbrauch um 20 Prozent, der CO<sub>2</sub>-Ausstoß um 30 Prozent und der Energieverbrauch um 45 Prozent gesenkt. Die übrigen 35 Prozent des Gewebes bestehen laut DBL aus Baumwolle des Programms „Supporting-Fairtrade-Cotton“. (RED)



Weitere Infos: [www.dbl.de](http://www.dbl.de)

### Gleichberechtigung und Workwear

Die Berufs- und Warnkleidung von Engel Workwear geht auf die Arbeit von Malene Dirksen zurück. Sie sieht bei der Berufsbekleidung zwei Trends: Nachhaltigkeit und Gleichberechtigung. „Immer mehr Frauen sind inzwischen in klassischen Männerberufen tätig. Dort wollen sie als gleichwertiges Team-Mitglied gesehen werden“, sagt Dirksen. Dazu gehöre auch eine Berufs- oder Schutzkleidung. Engel Workwear habe daher die Linie Safety Ladies eingeführt und die Kollektion Galaxy um Damenhosen und -oberteile ergänzt. Mit Blick auf den ökologischen Aspekt bei der Berufsbekleidung rechnet Dirksen mit einem Umdenken bei der Materialauswahl. Da für den Herstellungsprozess von Baumwolle viel Wasser verbraucht wird, erwartet die gelernte Damenschneiderin, dass Polyester die Naturfaser zunehmend verdrängen wird. Engel Workwear stelle Safety Light bereits mit Recycling-Polyester her, andere Kollektionen befänden sich in der Umstellung. (RED)



Weitere Infos: [www.engel.eu](http://www.engel.eu)

### Aus Alt mach Neu

Auch Arbeitskleidung verursacht Textilabfälle. Viele Gewerke haben einen hohen Verschleiß. Der Serviceanbieter CWS Workwear hat sich deshalb etwas einfallen lassen: Das Unternehmen schickt nach eigenen Angaben jährlich 2,5 Tonnen ausrangierte Arbeitskleidung an den Designer Daniel Kroh. Der Berliner hat 2004 ein Praktikum bei CWS gemacht. Das inspirierte ihn dazu, sich als Designer für Mode aus abgelegter Arbeitskleidung selbstständig zu machen. Ausrangierte Latzhosen, aber auch Schutzkleidung gehören zu den Ausgangsmaterialien, die der Designer vom Miettextilanbieter erhält und dann weiterverarbeitet. Bei CWS Workwear liegt die Wiederverwertungsquote aktuell bei 55 Prozent, wie das Unternehmen mitteilt. (RED)



Weitere Infos: [www.cws.com](http://www.cws.com)

Fotos: CWS Workwear | Engel Workwear | DBL

**bfp FORUM** 7. und 8. September 2022 Hannover

## Jetzt Ticket sichern!



### Die Branche trifft sich in Hannover:

Kaufen Sie jetzt Ihr Ticket unter [bfpforum.de/ticket](http://bfpforum.de/ticket) und freuen Sie sich auf spannende **Testfahrten**, viele Möglichkeiten zum **Netzwerken** und interessante **Vorträge & Fortbildungen**.

FUHRPARKMANAGEMENT E-MOBILITÄT NEUE MOBILITÄT



# Branchenfahrzeuge für losen Untergrund

Auf dem Bau, in der Forstwirtschaft oder in der Kiesgrube sind Transporter mit besonderen Qualitäten gefragt. Ein Überblick über Branchenlösungen.

Wo Sand und Geröll liegen, unbefestigte Zufahrten die Regel sind und das Wetter oft einen Strich durch die Rechnung macht, braucht man sie: Nutzfahrzeuge fürs Grobe. Im Garten- und Landschaftsbau, auf Baustellen oder in der Forstwirtschaft kommen optimalerweise Transporter und Pick-ups mit Allradantrieb und speziellen Auf- und Umbauten zum Einsatz. Branchenfahrzeuge wie diese sind allerdings keine Massenware und daher oft ein Fall für Spezialaufträge bei Fahrzeugausstattern. Doch auch die Hersteller haben von Haus aus manche Branchenlösung für Handwerker, Bauunternehmer und Co. im Regal.

## Kleintransporter mit Allradantrieb

Allradantriebe sind selbst bei Kleintransportern mit erheblichen Aufpreisen verbunden. So verlangt Opel für seine Allradvariante des Combo Cargo 6.400 Euro (alle Preise netto zzgl. USt.) extra. Der von Dangel entwickelte Allradantrieb schaltet automatisch die Hinterachse zu, sobald die Vorderräder Haftung verlieren. Noch nicht inbegriffen ist ein optional erhältliches Sperrdifferential, das bei Bedarf das gesamte Drehmoment an ein Hinterrad weiterleitet. Der 90 bis 110 Millimeter höher gelegte Combo Cargo 4x4 eignet sich vor allem als wendiger Transporter für Werkzeuge und Baustoffe und ist auch als 4,75 Meter lange XL-Variante erhältlich. Mit einer Steigfähigkeit von 87 Prozent kann er im leichten bis mittleren Gelände eine Alternative zum Pick-up sein. Der Laderaum bleibt unangetastet, sodass Standardeinbauten vom Fahrzeuginrichter problemlos passen.

## 3,5-Tonner abseits der Straße

Ähnlich präsentieren sich Allradvarianten von großen 3,5-Tonnen-Transportern von Ford, Mercedes oder VW. Diese arbeiten in der Regel mit einer Haldex-Kupplung, die die Hinterachse je nach Bedarf zuschaltet. Permanente Allradantriebe sind im Segment nicht zu finden. Das schon einerseits den Geldbeutel, reduziert jedoch auch den Einsatzbereich. Grund dafür ist unter anderem die starre Hinterachse, die selbst bei einer Höherlegung vielen Hindernissen im Weg steht. Für den Forstbetrieb und die Baustelle eignen sich solche Transporter als Allwetter-Einsatzfahrzeuge. Der Aufpreis für einen Allradantrieb liegt im Schnitt bei rund 5.000 bis 7.000 Euro. Sofern nicht ohnehin nur in Verbindung bestellbar, sollten Kunden in jedem Fall eine Höherlegung mitbestellen. Damit erweitert sich der Einsatzbereich erheblich und Campingfans steigern später den Wiederverkaufswert.

## Pick-ups für härteste Einsätze

An Orten, die ohne hohe Bodenfreiheit und Untersetzung nicht zu bezwingen sind, eignen sich nur noch Pick-ups für den Arbeitseinsatz. Diese werden zumeist mit zuschaltbarem Allradantrieb und Untersetzung sowie optionaler Hinterachssperre angeboten. Aufgrund des hohen Eigengewichts, des vielseitig einsetzbaren Antriebs und der Anhängelast sind sie optimal geeignet, um Baufahrzeuge auf dem Anhänger zu transportieren und mitten in die Kiesgrube zu verbringen. Wer die Ladefläche nicht zwingend als Stauraum benötigt, kann sich dort zum Beispiel



Ab durch die Wildnis: Pick-ups mit Aufbauten eignen sich hervorragend als Baustellen- und Forstfahrzeuge.



Wer spezielles Gerät für unwegsame Gebiete, lose Untergründe oder matschige Zufahrtsstraßen braucht, muss tief in die Tasche greifen.

geschlossene Aufbauten mit Werkzeugausrüstung und ausfahrbaren Schienen für Arbeitsgeräte einrichten lassen. Auch Jäger freuen sich über eine überdachte Allrad-Pritsche als Aussichtspunkt.

## Der richtige Aufbau fürs Grobe

Neben dem reinen Transport von Werkzeugen und Geräten ist im Baugewerbe vor allem Schüttgut ein typisches Transportgut. Aus diesem Grund sind Pritschen und sogar Dreiseitenkipper meist direkt über den Hersteller beziehbar. Wer individuelle Ausbauten sucht oder das Zwei-Rechnungs-Geschäft vorzieht, wendet sich direkt an den Sonderfahrzeugbau. Spezialisten wie Binz, Eggers oder Schoon bieten Kombinationslösungen vom Kipper mit überdachter Ladefläche und separater wetterfester Transportbox bis hin zum rollenden Gerätehaus für das THW, den Straßenbau oder für Rettungskräfte. Für die 3,5- bis 7,5-Tonnen-Klasse sind zudem auch Kipper mit Kran erhältlich, die besonders schwere Werkzeuge oder Geräte huckepack nehmen.

Wie weit die Kompetenzen der Umbauer gehen, zeigt sich unter anderem bei Einsatzfahrzeugen der DLRG. Diese sind grundsätzlich höher gelegt und mit Allradantrieb ausgestattet, um den Einsatzbereich abseits befestigter Straße zu garantieren. Im Innenraum sind Stromanschlüsse, Funk sowie zusätzliche

Sitzreihen, Tische und besonders robuste Transportboxen für die Ausrüstung zu finden. Mit Riffelblech verkleidet sind die Laderäume auch für harte Einsätze geeignet. Wer seinen Transporter also kauft und perspektivisch sieben bis zehn Jahre nutzen will, ist mit einem besonders robusten Branchenfahrzeug auch in der Baubranche oder im Forstbetrieb gut beraten. Hier lohnt es sich auch, einen Aufpreis für besonders robuste Sitzpolster und -bezüge zu investieren, die nach der üblichen Nutzungszeit häufig schon gerissen sind. Auch die Feuerverzinkung ist eine Option, die sich bei häufig im Gelände genutzten Pritschen empfiehlt.

## Fazit Branchenfahrzeuge

Wer spezielles Gerät für unwegsame Gebiete, lose Untergründe oder matschige Zufahrtsstraßen braucht, muss tief in die Tasche greifen. Allrad-Transporter sind besonders kostspielig. Wer so viel Platz nicht benötigt, jedoch viel über Stock und Stein fährt, dem sei ein Pick-up-Modell – je nach Einsatz mit langer Ladefläche und Einzelkabine oder kürzerer Ladefläche und Crew-beziehungweise Double-Cab – empfohlen. Der Straßenbau greift am besten auf ein Fahrgestell zurück und lässt sich beim Fahrzeugbauer eine Kombination aus Kipper und Geräteschuppen einrichten. DENNIS GAUERT



Ein SUV bleibt hier stecken: Der Opel Combo Cargo 4x4 steckt dank Allradantrieb und bis zu 110 Millimetern zusätzlicher Bodenfreiheit einiges weg.



Überraschungspaket: Der Mitsubishi L200 nimmt dank Zubehörpartnern trotz Doppelkabine noch sperriges Gerät auf.



Eine Frage der Qualität: Einsatzfahrzeuge für das THW werden nur mit hochwertigen, robusten Teilen ausgestattet.



Dieser Isuzu D-Max wurde von Schoon umgebaut und kann nun offroaden, handwerken, kippen und trocken halten.



Reicht für den Wald: Wer eine höher gelegte Allradpritsche mit Ladefläche möchte, kann sie direkt in Stuttgart als fertige Pritsche bestellen.

## Autofahrer mögen es weiter persönlich

Die Digitalisierung schreitet voran – doch manches bevorzugen die Deutschen immer noch analog. Dazu zählt auch der Kontakt zur Kfz-Werkstatt, hat die Dekra ermittelt.

Nach einer aktuellen Befragung der Dekra und des Marktforschungsinstituts Ipsos wollen zwei Drittel der Autobesitzer in Deutschland (66 Prozent) nach wie vor nur persönlich oder telefonisch mit ihrer Werkstatt in Kontakt treten. Gleichzeitig schätzen Kunden es aber, wenn die Werkstatt unterschiedliche Kontaktkanäle anbietet.

Unter den digitalen Kontaktmöglichkeiten liegt E-Mail auf der

Wunschliste ganz vorn (42 Prozent) vor Whatsapp (31 Prozent), einer speziellen App der Werkstatt (18 Prozent) und Facebook (7 Prozent). Gut ein Drittel der Befragten (34 Prozent) hat bisher Erfahrungen damit gemacht, ihre Werkstatt per E-Mail zu kontaktieren. Von ihnen haben 26 Prozent das Gefühl, dass E-Mails im Kfz-Betrieb untergehen. 27 Prozent aller Befragten sagen, ihre Werkstatt sei nicht auf die Kundenkommunikation der Zukunft über E-Mail, Whatsapp, Internet etc. vorbereitet.

**Digitale Terminvereinbarung**  
Was digitale Services von Werkstätten angeht, ist die Terminvereinbarung über die Website am gefragtesten: 59 Prozent der Umfrageteilnehmer wünschen sich diese Möglichkeit. Aktuell besteht

dieses Angebot in den Werkstätten von 26 Prozent der Befragten. Digitale Informationen über den aktuellen Stand bei Service- oder Reparaturarbeiten wären für 57 Prozent interessant und nützlich; 22 Prozent bekommen diesen Service schon im Kfz-Betrieb ihres Vertrauens. Wie schon in den vergangenen Befragungen 2020 und 2017 weiß ein Viertel der Autobesitzer gar nicht, welche digitalen Kundenservices ihre Werkstatt anbietet.

Für die Online-Studie befragte Ipsos im Auftrag der Dekra insgesamt 1.000 Autobesitzer, die selbst für die Wartung und Reparatur ihres Fahrzeugs verantwortlich sind. (JAG)

**Mehr im Netz:**  
[www.dekra.de/aftersales-studie-2022](http://www.dekra.de/aftersales-studie-2022)

## IMPRESSUM

### Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern  
127. Jahrgang

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

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

**Redaktion:**  
Irmke Frömling (Chefredaktion, Vi.S.d.P.)  
Tel. 0511 8550-2455  
[froemling@schluetersche.de](mailto:froemling@schluetersche.de)

Jörg Wiebking (Redaktionsleiter)  
Tel. 0511 8550-2439  
[wiebking@schluetersche.de](mailto:wiebking@schluetersche.de)

Denny Gille, Tel. 0511 8550-2624  
[gille@schluetersche.de](mailto:gille@schluetersche.de)

Martina Jahn, Tel. 0511 8550-2415  
[martina.jahn@schluetersche.de](mailto:martina.jahn@schluetersche.de)

Anna-Maja Leupold, Tel. 0511 8550-2460  
[leupold@schluetersche.de](mailto:leupold@schluetersche.de)

**Content Management:**  
Torsten Hamacher, Tel. 0511 8550-2456  
[hamacher@schluetersche.de](mailto:hamacher@schluetersche.de)

Antje Todt, Tel. 0511 8550-2550  
[todt@schluetersche.de](mailto:todt@schluetersche.de)

**Regionalredaktionen**  
(verantwort. f. Kammerseiten)

**Braunschweig-Lüneburg-Stade:**  
Astrid Bauerfeld

**Hannover:** Peter Karst

**Hildesheim-Süd-niedersachsen:**  
Ina-Maria Heidmann

**Magdeburg:** Burghard Grube

**Oldenburg:** Heiko Henke

**Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim:**  
Sven Ruschhaupt

**Ostfriesland:** Jörg Frerichs

**Verkauf:**  
Tanja Ehlerding  
(Anzeigenleiterin)

Tel. 0511 8550-2647  
[ehlerding@schluetersche.de](mailto:ehlerding@schluetersche.de)

Kai Burkhardt  
(Key Account Manager Automotive)  
Tel. 0511 8550-2566,  
[burkhardt@schluetersche.de](mailto:burkhardt@schluetersche.de)

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

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

**Druckerunterlagen:**  
[anzeigendaten-ndh@schluetersche.de](mailto:anzeigendaten-ndh@schluetersche.de)

Tel. 0511 8550-2522

Fax 0511 8550-2401

**Abonnement-Service:**  
[vertrieb@schluetersche.de](mailto:vertrieb@schluetersche.de)

Tel. 0511 8550-8822

**Erscheinungsweise:**  
monatlich

**Bezugspreis:**  
Jahresabonnement:

€ 46,00 inkl. Versand und MwSt.

Studenten € 28,00

Einzelheft € 1,50 zzgl. Versandkosten

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

ISSN 0029-1617

**Druck:** NOZ Druckzentrum,  
Weiße Breite 4, 49084 Osnabrück

**Genderneutrale Sprache** Die Publikation richtet sich, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben ist, an alle interessierten Personen, unabhängig vom Geschlecht. Wir bemühen uns um eine geschlechterneutrale Sprache, weisen aber darauf hin, dass wir in bestimmten Fällen wegen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit nur die männliche Form verwenden. Gleichbehandlung ist uns wichtig, Diversität nehmen wir als Chance für die Zukunft wahr.



Foto: iStockphoto.com - stock.adobe.com

# Hier mauert Kollege Automat mit!

Mit guter Planung und einem Maurerautomaten verlagert eine Gruppe von Bauhandwerkern den Mauerbau in eine Halle. Und spart so enorm Zeit.

Stein auf Stein bei Wind und Wetter: schwer schleppen, schwitzen, eben richtig malochen. Das ist Arbeit, die beim handwerklichen Hausbau einfach dazugehört. Oder nicht? Wie es anders geht, kann Matthias Schöning seit einigen Wochen aus erster Hand berichten.

Der Bauunternehmer aus Bösel bei Oldenburg hat sich mit vier weiteren Bauunternehmen und einem Baustoffhändler zusammengetan und in einen Maurerautomaten investiert. Mit ihm lässt sich die händische Mauerwerkserstellung teilautomatisieren und vereinfachen: Die Mauern für ein Projekt werden in einer Halle vorgefertigt und dann als Fertigelement auf die Baustelle gebracht. „Auf der Baustelle schließen wir die Mauerwerksarbeiten dadurch sechsmal schneller ab“, berichtet Schöning. Diesen Mai haben die Partner den Maurerautomaten in Betrieb genommen. Dafür gründeten sie mit der Mauerwand System GmbH eine Gesellschaft mit eigenen Mitarbeitern speziell für die Mauerwerksproduktion.

Was braucht es noch zur Produktion? „Vor allem braucht man dafür eine ziemlich hohe Halle“, sagt Schöning. Rund 35 mal 50 Meter und 12 in der Höhe messe die der Niedersachsen. Das Bauunternehmen Diekgerdes GmbH, Mitgründer der Mauerwand System GmbH, hatte die Halle bereits vor zwei Jahren zu diesem Zweck gebaut. Zunächst soll hier im Einschichtbetrieb Mauerwerk entstehen, später soll ein Zweischichtbetrieb eingeführt werden.

## So funktioniert der Maurerautomat

Herzstücke der Halle sind ein großer Unterdeckenkran, der die entstandenen Mauern bewegt, ein millimetergenau ausgeglichener Hallenboden und der Maurerautomat – oder genauer: Maurerhalbautomat. Arbeiter sind auch hier noch am Werk; schwer schleppen müssen sie aber nicht und einige Arbeitsschritte laufen automatisch. Der Automat gleicht einem großen Portalrahmen, der mit einer Arbeitsplattform ausgestattet ist. Damit ließen sich eine lange oder zwei kürzere Wände nebeneinander herstellen. „Wir können



Auf die Plattform, fertig los. Dieses Portal spart Zeit und Kraft bei der Mauerwerkserstellung.

Fotos: Denny Gille

Schöning GmbH. Entlastung liefert der Automat speziell bei der Erstellung des Hintermauerwerks. Das sei schwere Arbeit, von der beim fertigen Haus nichts mehr zu sehen ist, wenn es verputzt oder verblendet wurde. Auf Verblendarbeiten zum Beispiel, bei denen man die schönen Ergebnisse am Ende des Tages sehe, hätten seine Mitarbeiter viel mehr Lust.

„Tatsächlich ist die Umstellung auf den Maurerautomaten bei uns im Team sehr gut angekommen“, sagt Schöning. Die beteiligten Betriebe sehen den Maurerautomaten daher auch als Argument bei der künftigen Mitarbeitersuche im angespannten Fachkräftemarkt.

## Voraussetzung: eine genaue Planung

„Bei einem aktuellen Mehrfamilienhaus-Projekt haben wir jetzt geplant, alle Mauern an einem Tag aufzustellen. Da sind wir sonst über eine Woche dabei“, berichtet Matthias Schöning. An die neue Geschwindigkeit müsse man sich auch in der Planung gewöhnen. „Früher hatten wir zwei Wochen Zeit, um uns Gedanken um die Decke zu machen. Jetzt sind es nur wenige Tage, bis der nächste Fertigungsschritt im Rohbau kommt“, sagt der Unternehmer. „Das kann einen fast ins Schwitzen bringen.“

Voraussetzung, damit sich ein Maurerautomat lohnt, sei eine genaue Planung zu Beginn eines Projekts. „Die Planung muss stehen und stimmen. Wenn die Wände fertiggestellt sind, können wir vor Ort nicht einfach mal die Maße des Baus ändern“, sagt Schöning.

Eine digitale Objektplanung sei dafür zwar kein Muss, sie helfe aber ungemein weiter. Die Theo Schöning GmbH konstruiert Bauten seit Jahren mit der Building-Information-Modeling-Methode (BIM). „Wir machen eine steingenaue Planung des Gebäudes, in der sämtliche Maße und Mauerwerksregeln von einer Software überprüft werden“, erklärt der Unternehmer. Diese interne Planung reicht der Baubetrieb weiter zur Werkplanung an die Mauerwerksherstellung, wo die Steine exakt nach der digitalen Vorgabe zugeschnitten und zu Mauern verbaut werden.

So digitalisiert wie die Handwerker aus Bösel müssten externe Kunden nicht zwingend sein. Für Betriebe ohne eigene BIM-Planung könnten die Konstrukteure der Mauerwand System GmbH die Werkplanung zur Mauerwerkserstellung übernehmen. DENNY GILLE ■

Wände bis 3,5 Meter Höhe und 8,5 Meter Breite mit dem Automaten fertigen“, erklärt Schöning.

Die Arbeiter stehen zusammen mit den zu verbauenden Steinen auf der Plattform und setzen mithilfe einer Hebevorrichtung die erste Ebene Steine. Dann fährt eine Maschine die Steine an und verteilt vollautomatisch eine gleichmäßige Schicht Mörtel auf ihnen. Es folgt die nächste Ebene. Je höher die Mauer wird, desto höher wird die Arbeitsplattform angehoben. Ist eine Mauer geschafft, fährt der Portalrahmen ein Stück vor und die nächste Mauer kann gebaut werden.

Die fertigen Wände werden mit Gurten verpackt und auf Tief- oder Zwischenlader für den Baustellen-transport gesetzt. Dort brauche es nur einen Kran und eine Traverse, um die vorgefertigte Mauer an ihren Bestimmungsort in ein Mörtelbett zu heben.

Zusammengetan haben sich die fünf beteiligten Unternehmen aus zwei Gründen. „Die Investitionssumme war sehr hoch und der Output eines einzelnen Automaten übersteigt den Bedarf eines Bauunternehmens mit 20 bis 30 Mitarbeitern vielfach“, weiß Schöning. Die beteiligten Unternehmen könnten die Produktionskapazitäten des Systems aktuell mit ihren eigenen Projekten gerade noch komplett abnehmen. Das allein sei aber nicht Ziel der Investition. Man wolle einen Teil der Vorproduktion für eigene Projekte nutzen und darüber hinaus auch für Kollegen fertigen. „Wir haben jetzt schon konkrete Anfragen, die wir demnächst bedienen wollen“, erklärt Schöning.

Mit einem Ausbau der Produktionskapazitäten in der Halle könnte die Unternehmensgruppe den Output noch signifikant steigern. „Aktuell arbeiten wir mit einer Produktionsstraße für den Maurerautomaten. Sechs wären in der Halle möglich“, sagt Schöning.

## Welche Vorteile bringt der Automat?

Der große Geschwindigkeitsgewinn bei der Bauwerkserstellung ist nicht der einzige Vorteil, den die Maschine bringt. „Die Kosten sind am Ende dieselben“, sagt Schöning, „aber der Kunde bekommt den Mehrwert, dass wir schneller sind und eine kontrolliert gleichbleibende Qualität liefern können.“ Außerdem ließen sich damit in derselben Zeit mehr Projekte mit derselben Personaldecke realisieren.

Auch witterungsbezogen bringe die Vorfertigung in der Halle Vorteile. Schließlich lasse die sich beheizen, wodurch Mauerwerk auch geklebt werden kann, wenn die Temperaturen im Freien dafür eigentlich zu niedrig sind.

Klare Vorteile sieht Matthias Schöning auch für die Mitarbeiter: „Der Maurerautomat sorgt dafür, dass das Team auf der Baustelle mehr von den Arbeiten macht, die Spaß machen“, erklärt der Chef der Theo



Kürzlich haben wir 800 Quadratmeter Wand in zwei Tagen aufgestellt. Das hätte früher drei Wochen gedauert.

Jens Diekgerdes, Initiator



Der Maurerautomat sorgt dafür, dass das Team auf der Baustelle mehr von den Arbeiten macht, die Spaß machen.

Matthias Schöning, Bauunternehmer



Foto: Andre Schmale

Kommt eine Mauer geflogen: Auf der Baustelle braucht es nur einen Kran und die passende Traverse, um die Mauern in ein zuvor angelegtes Mörtelbett zu heben.

## Zahl der Ladepunkte wächst zu langsam

Die „Lücke“ zwischen Elektro-Pkw und Ladepunkten in Niedersachsen wachse „weiter“, warnt Karl-Heinz Bley, Präsident des Kfz-Landesverbandes Niedersachsen-Bremen. Bei den Elektro-Pkw im Bestand betrage der Zuwachs innerhalb eines Jahres 69,1 Prozent, bei den Ladepunkten seien es 39,7 Prozent. Der Bestand rein batteriebetriebener Pkw liege nun bei 72.744 (plus 64,4 Prozent), bei den Plug-in-Hybriden seien es 54.006 (plus 76,0 Prozent). Daten der Bundesnetzagentur zufolge gebe es aktuell 6.717 Ladepunkte, darunter 1.160 Schnelllader.

Niedersachsen habe weiterhin und zunehmenden Nachholbedarf beim Ausbau der öffentlichen Ladinfrastruktur für Elektrofahrzeuge, betont Bley. Um das Ziel der Bundesregierung von einer Million Ladepunkten im Jahr 2030 zu erreichen, sei eine deutlich höhere Ausbaugeschwindigkeit „dringend geboten“. Um das Ziel 2030 zu erreichen, müssten in Niedersachsen bis dahin rein statistisch 90.000 Ladepunkte eingerichtet werden. (JW)

## Jeder Zehnte im Homeoffice

Nach Angaben des Landesamtes für Statistik haben 2021 rund 22 Prozent der Erwerbstätigen mindestens teilweise im Homeoffice gearbeitet. Unter denjenigen, die zeitweise im Homeoffice gearbeitet haben, taten dies 30,8 Prozent an weniger als der Hälfte der Arbeitstage, 26,6 Prozent an mindestens der Hälfte der Arbeitstage und 42,6 Prozent an jedem Arbeitstag. Frauen in Niedersachsen nutzten 2021 mit 21,3 Prozent geringfügig seltener die Möglichkeit zum Homeoffice als Männer (23,1 Prozent). Am häufigsten arbeiteten 2021 Selbstständige von zu Hause aus. So war etwa jeder vierte Selbstständige an jedem Arbeitstag von zu Hause tätig. Bei Selbstständigen, die keine anderen Personen beschäftigten, waren es 36,8 Prozent. (JW)

# HORNBAACH

Es gibt immer was zu tun.

Du bist ein Profi?

Dann musst Du auch wie einer einkaufen.

Nutze die Vorteile bei HORNBAACH für gewerbliche Kunden. Infos an der ProfiTheke im Markt oder auf [hornbach-profi.de](https://hornbach-profi.de)



**Janine Schulze,**  
Projektkoordinatorin „ValiKom Transfer“  
Telefon 0441 232-284; schulze@hwk-oldenburg.de

■ **BERATER INFORMIEREN**

**Neue Wege für mehr Fachkräfte**

Menschen ohne formalen Berufsabschluss haben es nicht immer leicht: Ihnen fehlt ein Nachweis über das, was sie können. Auf dem Arbeitsmarkt werden sie leicht übersehen und unterschätzt - und das oft trotz langer Berufspraxis. Dem gegenüber steht der Fachkräftemangel, besonders im Handwerk. In den Bahnen des formalisierten Bildungssystems wird das Problem nur sehr schwer zu lösen sein.

**Das Projekt ValiKom Transfer**

ValiKom steht für Validierung von Kompetenzen und setzt genau hier an. Bei dem Validierungsverfahren werden berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, bewertet. Am Ende eines erfolgreichen Verfahrens stellen wir ein Zertifikat aus, welches die Gleichwertigkeit zu einem passenden Ausbildungsberuf des dualen Systems bescheinigt.

Die Teilnahme wird durch Projektmittel gefördert und ist kostenlos.

Das Projekt bietet sich für Personen an, die mindestens 25 Jahre alt sind und keinen Berufsabschluss mitbringen bzw. in einem anderen als dem erlernten Beruf arbeiten. Voraussetzung sind einige Jahre Berufserfahrung und grundlegende Deutschkenntnisse. Zu den Antragsunterlagen gehört ein Selbsteinschätzungsbogen, in welchem das eigene Können in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen des Referenzberufs eingeschätzt wird. Die Bewertung findet durch externe Berufsexperten statt, welche die Teilnehmenden bei der Erledigung praxisnaher Aufgaben beobachten.

Bei Fragen zum Ablauf und den derzeit angebotenen Berufen stehe ich selbstverständlich zur Verfügung. Am besten haben Sie direkt einen Lebenslauf parat, aus welchem die einzelnen Stationen des Werdegangs hervorgehen.

# Projekt schafft Perspektiven

Weil Sprache und Mathe in der Ausbildung große Probleme bereiten, haben eine Schule und sechs Betriebe ein „vorgeschaltetes Jahr“ für Migranten erprobt.

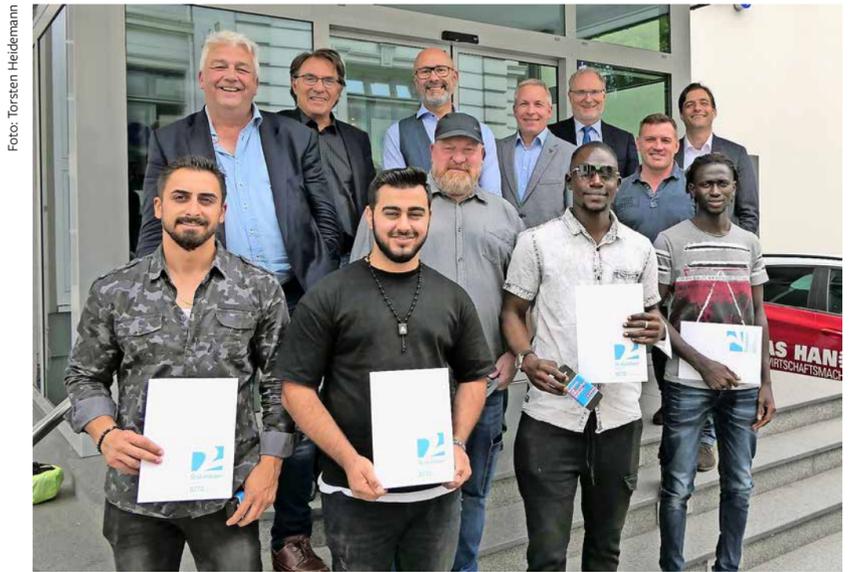
**S**trahlende Gesichter bei Ahmar Kengo, Salimo Manneh, Musa Swaray und Taufik Moufak: Die vier Jugendlichen haben ein Schuljahr lang an dem „Projekt 2+“ teilgenommen. „Dabei wurden sie auf die zweijährigen Ausbildungen zum Hochbau- oder Ausbaufacharbeiter vorbereitet. Das Plus steht für die vorgeschaltete Einstiegsqualifizierung im Betrieb, die um Sprachförderung und Aufarbeitung mathematischer Fähigkeiten in der Schule ergänzt wurden“, erklärt Gert Mora Motta, Schulleiter am Bildungszentrum Technik und Gestaltung Oldenburg (BZTG).

Handwerkskammer-Hauptgeschäftsführer Heiko Henke gratulierte den Jugendlichen zu ihren zugesagten Ausbildungsstellen. „Mit dem Projekt wurden Perspektiven für den beruflichen Lebensweg geschaffen. Wir hören von Betrieben immer wieder, dass sie gerne junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden möchten. Oftmals scheitert das Vorhaben aber an der Sprache und an der schulischen Vorbildung.“

Dass Migranten oftmals über den Wert einer dualen Ausbildung aufgeklärt werden müssten, davon berichteten Jann Onneken, am BZTG Abteilungsleiter für Bautechnik und Holztechnik, sowie Kai Vensler, Geschäftsbereichsleiter Berufsbildung der Handwerkskammer. An der Konzeption von „2+“ wirkten Ende 2020 die Obermeister Mathias Suhr (Baugewerke-Innung Oldenburg) und Stefan Bohlken (Fliesen- und Natursteinleger-Innung Oldenburg) mit. Suhr war auch einer von sechs Betriebsinhabern, für die passende Jugendliche gefunden werden konnten. Organisatorisch wurden drei Wochentage im Betrieb und zwei Tage im BZTG festgelegt. In der Schule gab es neben der intensiven Sprachförderung auch eine Vermittlung grundlegender und für den Baubereich relevanter mathematischer Inhalte.

**Finanzierung als EQ-Maßnahme**

„Das Projekt 2+ hat zu Beginn von der guten Vernetzung der Oldenburger Berufsbildenden Schulen, vom Verein Pro Connect und von der Arbeitsgemeinschaft Spracherwerb und Berufsorientierung profitiert“, erklärte Studiendirektor Onneken. Die Agentur für Arbeit



Große Freude über die Zeugnisse: Ahmar Kengo, Taufik Moufak, Musa Swaray und Salimo Manneh (vorne von links) haben im Einstiegsjahr vom Projekt 2+ sehr viel gelernt. Unterstützung kommt von den Betrieben, der Agentur für Arbeit, dem BZTG und der Handwerkskammer. Hinter den Teilnehmern sind zu sehen (v.li.): Mathias Suhr, Jann Onneken, Rainer Beermann (unten), Heiko Henke (oben), Heiko Posegga, Gert Mora Motta, Eduard Drefs und Kai Vensler.



Wir setzen das Projekt im Schuljahr 2023/24 fort und schauen nun, dass wir Betriebe und Migranten zusammenbringen.

**Jann Onneken,**  
Abteilungsleiter am BZTG

nahm die Jugendlichen in eine EQ-Maßnahme auf, womit der finanzielle Rahmen gesichert war. Die Betriebe K.H. Suhr Holzbau, Ernst Kapels Zimmererei und Trockenbau, Thomas Lustig GmbH & Co. KG, Drefs Bau GmbH, Beermann Trockenbau und Posegga Zimmerei GmbH kümmerten sich um einen geeigneten Ausbildungsprozess.

„Aufgrund der sehr anspruchsvollen technischen Inhalte und der doch hohen Lerndefizite haben zwei Schüler das Projekt bis Ostern leider verlassen. Die anderen waren erfolgreich, was vor dem Hintergrund der erheblichen Schwierigkeiten auf Seiten der Auszubildenden ein gutes Ergebnis darstellt“, sagte Jann Onneken. Er ergänzte, dass das Förderprogramm „Projekt 2+“ auf den gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnissen der Programme „Sprint“ und „Sprint Dual“ von 2017 basiert und sagte abschließend: „Wir setzen das Projekt 2+ im Schuljahr 2023/24 fort und schauen nun, dass wir Betriebe und Migranten zusammenbringen.“

**TORSTEN HEIDEMANN**

## Workshop für gute Ausbildung

Im Rahmen der Initiative „Qualität in der Ausbildung“ wird wieder der Workshop „Qualifizierte Gesellinnen und Gesellen“ angeboten. An zwei Tagen beschäftigen sich die auszubildenden Fachkräfte der Betriebe intensiv und praxisnah damit, wie gute Ausbildung gelingen kann. Dabei gehen die Referenten auf Themen ein wie die Lebenswelt der Jugendlichen oder die Stärkung von Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeit. Der erste Workshop-Termin ist am 20. Oktober. Der zweite Teil findet am 24. November jeweils von 9 bis 16 Uhr statt. Die Kosten für beide Tage betragen 75 Euro.

**Anmeldung und weitere Infos:**  
janssen@hwk-oldenburg.de

## Neue Podcast-Folge: Mit dem Handwerk ins Ausland

In der fünften Folge vom Handwerkskammer-Podcast „Moin Handwerk“ wird das Thema Auslandspraktikum während der Ausbildung beleuchtet. Podcast-Moderator Jan-Bastian Buck spricht mit Unternehmer, Geselle und Mobilitätsberaterin der Handwerkskammer.

Im Studium total normal, im Handwerk noch die Ausnahme: das Auslandspraktikum. Bauunternehmer Jürgen Schlarmann aus Lohne und sein Geselle Jon Siewe haben schon eigene Erfahrungen damit gesammelt. Darüber sprechen die beiden in der neuen Folge von „Moin Handwerk“ mit Moderator Jan-Bastian Buck und Kirsten Grundmann, die bei der Handwerkskammer den organisatorischen Part der Praktika übernimmt.

„Ich hatte das Glück, während meiner Ausbildung zusammen mit drei Kollegen für vier Wochen in Dänemark arbeiten zu dürfen“, erzählt Jon im Podcast. Für ihn war es das erste Mal, dass er so lange von zu Hause weg war und einen eigenen Haushalt führen musste. Außerdem berichtet er über den Unterschied zwischen dem deutschen und dem dänischen Berufsbild des Maurers und wie ihn der Aufenthalt persönlich verändert hat.

Für Jürgen Schlarmann stand von Anfang an die Weiterentwicklung seiner Schützlinge im Mittelpunkt: „Als ich davon erfahren habe, dass es so etwas auch für das Handwerk gibt, war ich sofort begeistert! So eine Reise prägt fürs Leben, erweitert den Horizont und schweiß zusammen – das hat für das Team nur Vorteile.“

Kirsten Grundmann gibt im Gespräch mit Buck einen Überblick, welche Förderungen es gibt und wie es abläuft, wenn ein Betrieb seinen Auszubildenden ein Auslandspraktikum ermöglichen möchte. „Die Azubis erleben, dass Europa mehr ist als Deutschland und die Betriebe tun aktiv etwas für ihre Mitarbeiterbindung“, fasst Grundmann zusammen.

**Podcast hören:** Alle Folgen von „Moin Handwerk“ gibt es auf den gängigen Streaming-Plattformen wie iTunes, Spotify, deezer und Co. zu hören.



Unterhaltsames Gespräch über Auslandspraktika während der Ausbildung: Podcast-Moderator Jan-Bastian Buck mit seinen Gästen Jon Siewe, Jürgen Schlarmann und Kirsten Grundmann (von links).

- Fotowissen und -workshops im Kartenformat, optimal zum Mitnehmen und für die Jacken- oder Fototasche
- Individualisierbar: Die Fotokarten lassen sich herausnehmen und zu neuen Sets zusammenstellen
- Kreative Herausforderungen und Anleitungen zum Nachmachen, Lernen und Spaß haben

## Die neue und leichte Art, Fotografieren zu lernen!

30 Karten  
ISBN 978-8426-5532-4  
€ 14,99 [D] · € 15,40 [A]

30 Karten  
ISBN 978-8426-5531-7  
€ 14,99 [D] · € 15,40 [A]

30 Karten  
ISBN 978-8426-5543-0  
€ 14,99 [D] · € 15,40 [A]

**humboldt**  
...bringt es auf den Punkt.

Überall erhältlich, wo es Bücher gibt und auf ...  
www.humboldt.de



Freude im Kreis Vechta (v. li.): Andree Scheel (MEWA), Wolfgang Reiners (Signal Iduna), Andreas Theilen (Kreishandwerksmeister), Ann-Kathrin Hellrung (Betrieb Irene Fuxen), Ilka Gintzburg (IKK classic) und Markus Nacke (Geschäftsführer Kreishandwerkerschaft).



Auf vier Plakatwänden hat Sven Thase (rechts) für seinen Betrieb und das Handwerk an sich geworben. Über die Aktion freute sich auch Sven Jochims, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Delmenhorst/Oldenburg-Land.

# Innungsbetriebe zeigen Gesicht

Neben ist hier: Bereits zum fünften Mal hat die „Aktion Modernes Handwerk“ (AMH) die Innungsbetriebe der Kreishandwerkerschaften angesprochen. Diesmal setzten die Macher den Fokus gezielt auf das so wichtige Thema Fachkräftesicherung. Bei der Werbemaßnahme wurden einzelne Handwerkerinnen und Handwerker mit der Optik der bundesweiten Imagekampagne unterstützt – beispielsweise beim Aufbau einer eigenen starken Arbeitgebermarke und einem professionellen Recruiting.

Und so funktioniert „Nebenan ist hier“ konkret: Betriebe laden auf der Aktions-Website ein Teamfoto und ihr Firmenlogo hoch. Aus einer Auswahlliste oder vollkommen frei wählen sie zudem die gewünschte Botschaft und das Werbemittel, das mit ihrem Motiv generiert werden soll. Egal ob für Print oder Web-An-

wendungen, für Plakate, Flyer, die eigene Website oder Social Media. Ob zur Gewinnung neuer Mitarbeiter oder neuer Azubis: Die Betriebe erhalten ihr individuelles Kampagnenmotiv kostenfrei über einen professionellen Grafikservice bereitgestellt.

In der nun zu Ende gegangenen Runde sind die Kreishandwerkerschaften (KH) Vechta und Delmenhorst/Oldenburg Land zum Zuge gekommen. Die AMH lobt pro teilnehmender KH einen attraktiven Preis aus: Plakatwände im Umfeld des eigenen Betriebes.

Über diese großartige Werbemöglichkeit freuten sich die Irene Fuxen GmbH aus Steinfeld im Kreis Vechta und Elektro Thase aus Delmenhorst. In der nächsten Runde von „Nebenan ist hier“ ist die Kreishandwerkerschaft Cloppenburg mit ihren Mitgliedsbetrieben dabei.

Die personalisierten Werbemittel der „Aktion Modernes Handwerk“ kommen gut an.

Bitte lächeln! Perfekt – das Foto ist im Kasten. In der Presse sind Ann-Kathrin Hellrung und Sven Thase doppelt zu sehen. Die beiden Gewinner stehen nämlich vor den Plakaten, auf denen sie selbst Werbung machen: für ihre Betriebe Irene Fuxen GmbH (Hellrung) und Elektro Thase sowie für das gesamte Handwerk. Die Slogans auf den Großformaten: „Bring Farbe in dein Leben“ und „Komm in unser Team“.

Sowohl im Kreis Vechta als auch im Gebiet der Kreishandwerkerschaft Delmenhorst/Oldenburg-Land haben zahlreiche Innungsbetriebe die Möglichkeit genutzt, sich im bekannten Design der bundesweiten Imagekampagne des Handwerks zu präsentieren: Unter dem Motto „Nebenan ist hier – Die Wirtschaftsmacht bekommt unser Gesicht.“ gestaltete ein kostenfreier Grafikservice individu-

elle Werbemittel für die Kundenansprache und die Gewinnung neuer Mitarbeiter und Auszubildender.

„Mit den personalisierten Werbemitteln hat das Handwerk in unseren Regionen nun viele vertraute Gesichter“, freuten sich die Kreishandwerksmeister Uwe Kliemisch (Delmenhorst/Oldenburg-Land) und Andreas Theilen (Vechta) und ergänzten: „Ganz besonders gratulieren wir natürlich den Gewinnerbetrieben.“

Neben der Unterstützung durch die Aktion Modernes Handwerk (AMH) leisteten auch die handwerksnahen Partner Signal Iduna, MEWA Textil-Management und IKK classic ihren Beitrag für den Erfolg der Aktion. **TORSTEN HEIDEMANN**

Homepage der Aktion Modernes Handwerk: [www.amh-online.de](http://www.amh-online.de)

## Eine Jeans und viele Möglichkeiten

In einem Upcycling-Kreativprojekt zeigten die Raumausstatter im Meistervorbereitungskurs vielfältige Ideen zur Weiterverwendung einer alten Jeans.

Ob Boden, Wandbekleidungen, Vorhänge, Jalousien oder die passenden Sitzmöbel: mit viel Kreativität, dem richtigen Gespür für Farbe und Formen sowie handwerklichem Know-how gestalten Raumausstatter Wohn- und Arbeitsräume – eigentlich. In unserem Meistervorbereitungskurs hatten die jungen Raumausstatterinnen und Raumausstatter aber noch zusätzlich die Möglichkeit, an einem parallel angebotenen Kreativitätsprojekt teilzunehmen und ihrer Fantasie zum Thema „Upcycling“ noch mehr freien Lauf lassen.

Diplom-Ingenieurin Oliva Maitra hatte sich als Dozentin und Projektleiterin dazu wieder etwas Besonderes einfallen lassen. „Nachhaltigkeit ist ein

„  
Ich werde jetzt öfter Sachen wiederverwenden.“

Elke Schütte,  
Meisterschüler

zentrales Thema und statt Dinge zu entsorgen, sollte man darüber nachdenken, wie man mit wenig Zeit und Geld einiges in anderer Form noch weiterverwenden kann. So kam mir die Idee mit der Jeans“, erklärt sie ihre Intention zu dem Projekt. Unter dem Titel „Upcycling JEANS 2022“ sollten die Meisterschülerinnen und -schüler einer ausrangierten Jeans mit kreativen Ideen wieder neues Leben einhauchen. „Und das ist ihnen auch wirklich sehr gut gelungen“, freut sich Maitra.

Aber nicht nur Kreativität, auch Zeitmanagement und eine genaue Planung waren gefragt. Eine besondere Herausforderung, da zeitgleich auch an den Kojen für die Meisterprüfung weiterge-



Foto: Oliva Maitra

Die Raumausstatterinnen und Raumausstatter gingen motiviert ans Werk und kreierten aus ihren jeweils ausrangierten Jeans tolle neue Verwendungsmöglichkeiten.

arbeitet werden musste. Am Ende haben alle die Aufgabe gemeistert und etwas für die Zukunft mitgenommen. „Mir hat das Projekt gezeigt, dass ich noch an meinem Zeitmanagement arbeiten darf“, resümierte Raumausstatterin Julia Vormelcher und „das nächste Mal wird mir

ein genauer Plan die Arbeit erleichtern“, lernte Christiane Bürger daraus. Eines aber hatten sie alle: Viel Spaß am Projekt.

**Bilder:** [www.facebook.com/hwkoldenburg](https://www.facebook.com/hwkoldenburg) und [www.instagram.com/hwkoldenburg](https://www.instagram.com/hwkoldenburg).

## Handwerk zum Ausprobieren

Nach zwei Jahren Pause startet am 15. September 2022 auf dem Gelände und in den Werkstätten unseres Berufsbildungszentrums wieder der Tag der Ausbildung. Schülerinnen und Schüler aus dem Oldenburger Land können sich hier über viele Handwerksberufe informieren und diese vor allem auch ausprobieren.

Ob Bau und Gestaltung, Genuss und Geschmack, Mode oder Gesundheit: Hier bekommen die Jugendlichen einen optimalen Einblick in die Vielfalt des Handwerks. Noch bis zum 13. September können Schulen sich anmelden.

**Anmeldung:**  
Marco Zarske  
Telefon 0441 232-253 oder per E-Mail an [zarske@hwk-odenburg.de](mailto:zarske@hwk-odenburg.de).

## Die neue App „Handwerk“:

Holen Sie sich alle relevanten Informationen für Ihren Betrieb auf Ihr Smartphone. [handwerk.com/app](http://handwerk.com/app)

Handwerkskammer Oldenburg





Bild 1: Zahlreiche Schüler waren begeistert bei den Mitmach-Aktionen dabei: Hier montieren sie die Elektrik des Solarautos, das sie zuvor geformt und lackiert haben.

Bild 2: Eine Auszubildende erklärt einer Schülerin, wie sie das Metallmodell richtig biegt. Für den Bau des Solarautos haben die Schüler drei Stationen durchlaufen.

Bild 3: Schrauben, kleben, verzieren: Bei den Dachdeckern und Zimmerern entstand in Etappen ein kleiner Dachgarten, den die Schüler mitnehmen konnten.

Bild 4: Auf dem Außengelände luden die Gebäudereiniger zu einer Partie Wischmopp-Hockey. Dort stellten Schüler ihre Flexibilität und Schnelligkeit unter Beweis.

Bild 5: Auf dem wackelnden Bauboard ging es um Geschicklichkeit in einem virtuellen Bauparcours. Gleichzeitig galt es, Fragen zu den Bauberufen zu beantworten.

Bild 6: Beim Lackieren des Metallkorpus mit der Spritzpistole unter Anleitung der Maler und Lackierer waren höchste Konzentration und Präzision gefordert.

Bild 7: Handwerker und Schüler arbeiteten Hand in Hand, um die Dachgärten wachsen zu sehen. Nicht immer war ein Platz an den Werkbänken zu ergattern.

Bild 8: Umweltminister Lies ließ sich von einer trialen Studentin einen Versuchsaufbau erklären: Mikroplastik sollte dabei aus dem Wasser gefiltert werden.

# Das war die IDEENEXPO

Ein Rundgang über die Aktionen der Verbände und Kammern des Handwerks auf Europas größter Berufsfindungsmesse.

Mit einem Besucherrekord endete die Ideenexpo in diesem Jahr auf dem Messegelände in Hannover. Acht Tage lang hatten Jugendliche Zeit, sich auf der Berufsmesse auszuprobieren. Auch die Aktionen der Handwerksverbände und -kammern waren gut besucht. Die Mitmach-Aktionen und Workshops lockten Mädchen und Jungen auf die Stände. „Die Idee, hier mit Kammern und Verbänden in einem Gesamtauftritt die Vielfalt der MINT-Berufe im Bau, Ausbau, Fahrzeugbau und in der Gebäudedienstleistung zu zeigen, war ein voller Erfolg!“, resümierte Mike Schneider, Präsident des Niedersächsischen Handwerkstags. „Schüler und Eltern konnten sehen, wie digital und nachhaltig unsere Berufe sind.“ Aber nicht nur das: Die Gestaltung der Ausstellungsfläche habe gezeigt, wie verzahnt die Gewerke zusammenarbeiten, um gemeinsam erfolgreich zu sein,

betonte Schneider. Vor allem bei den jetzt anstehenden Aufgaben rund um die Klimawende sei das wichtig.

### Jugendliche für das Handwerk begeistern

Welchen Beitrag das Handwerk zur Energiewende leistet, hat sich auch der niedersächsische Umweltminister Olaf Lies bei den SHK-Handwerkern in einem Workshop angeschaut. Er lobte, dass die jungen Handwerker auf dem Stand den Jugendlichen komplexe Zusammenhänge wie die Entstehung von Mikroplastik in Gewässern auf Augenhöhe erklärt haben. „Dadurch können sie junge Menschen viel direkter für ein berufliches Engagement in Sachen Nachhaltigkeit begeistern“, sagte Lies. Bei dem Experiment ging es unter anderem darum, wie Mikroplastik so herausgefiltert werden kann, dass wieder sauberes Trinkwasser entsteht. MARTINA JAHN

„Besucher haben gesehen, wie digital und nachhaltig unsere Berufe sind.“

Mike Schneider, NHT-Präsident



### VIER FRAGEN AN

Grit Klötzer



**FIRMENNAME** Kosmetikstudio Skin  
**WEBSITE** www.skin-kosmetik.de  
**ORT** Wolfsburg  
**GEWERK** Kosmetikerin  
**FUNKTION** Inhaberin

#### 1. Was ist Ihr wichtigster Marketing-Kanal?

Meine Website: Dort stehen mein Angebot, aktuelle Infos, mein Webshop, die Terminvereinbarung und Fotos.

#### 2. Wie erschließen Sie sich neue Zielgruppen?

Über Empfehlungen von zufriedenen Kunden, bei jeder und jedem bedanke ich mich persönlich. Aber auch Instagram wird wichtiger, dort bekomme ich Anfragen.

#### 3. Welchen Stellenwert hat die Website für Ihren Betrieb?

Sie ist mein Aushängeschild, man kann sich ein Bild von mir und meinem Studio machen. Eine Arbeit ohne sie kann ich mir nicht mehr vorstellen.

#### 4. Wie wichtig ist Ihnen eine einheitliche Außenwirkung?

Sehr wichtig. Bei mir sind Website, Flyer, Deko, Autowerbung und meine Arbeitskleidung aufeinander abgestimmt – in Weiß-Hellblau. Skin ist meine eigene Kreation.

Foto: Janina Szazkie

### ZU GUTER LETZT

#### Das sind Miss und Mister Handwerk 2022

Die Steinmetzin und Steinbildhauerin Luisa Lüttig aus Göppingen ist zur Miss Handwerk 2022 und der Karosserie- und Fahrzeugbauer Aaron Kucik aus Munderkingen zu Mister Handwerk 2022 gekürt worden. Die Wahl fand nach zwei Jahren wieder auf der Internationalen Handwerksmesse (IHM) in München statt.

Dort traten Lüttig und Kucik gegen zehn weitere Handwerkerinnen und Handwerker an, die sich für das Live-Finale qualifiziert hatten. Am Ende entschied eine Jury aus Vertretern des Handwerks und Unterstützern des Wettbewerbs über die Sieger.

„Ich bin so stolz, das Handwerk nun als Miss Handwerk 2022 von seiner schönsten Seite zeigen zu können“, sagt Luisa Lüttig. Die Handwerkerin arbeitet im Betrieb ihrer Eltern und besucht die Meisterschule. Luisa will junge Menschen animieren, das Handwerk kennenzulernen. Als @stein\_flu-

encerin zeigt sie auf Instagram, was ihren Beruf ausmacht.

Über den Titel freut sich auch Aaron Kucik: „Unsere Reise bis hierher war einfach toll – von der Bewerbung, den Votings, der Kalenderproduktion und den Challenges bis hin zu dem Finale.“ Der Handwerksmeister hat sich auf Fahrzeuginstandsetzung spezialisiert. (JA)



Foto: LV Bau



### Kreativ gegen den Preiswahnsinn

Mit Leiter und Fahrrad zum Kunden? Die Dachdecker-Innung München-Oberbayern, die Bauinnung München-Ebersberg und die SHK-Innung München wollen das nicht einfach hinnehmen. Sie prangern die üppige Preiserhöhung von Parkausweisen jetzt mit einer kreativen Plakatkampagne an. Ziel: Für Verständnis bei den Kunden werben „und für ein Nachdenken im Stadtrat der Landeshauptstadt“, erklären sie in einer Pressemitteilung.

Den „Irrsinn der Preiserhöhung“ illustrieren die Innungen auf Plakaten, auf denen die Handwerker ihre Fahrzeuge einfach zu Hause lassen. Eines davon sehen Sie oben. (DEG)

Foto: Dachdecker-Innung München-Oberbayern, Bauinnung München-Ebersberg, SHK-Innung München