



Mehr Frauenpower

Kerstin Barth investiert viel Mühe in Nachwuchskräfte und fördert gezielt junge Frauen. **Seite 9**

Fotos: Elektro Barth | auremar - stock.adobe.com



„Man hat nur eine Chance!“

Olli Mueller hat nicht nur ein gutes Auge für Motive, sondern auch einen guten Riecher fürs Geschäft.

Chancen nicht nur nutzen, sondern selbst kreieren – das hat sich der Fotograf Oliver Müller zur Tugend gemacht. Unter dem Künstlernamen Olli Mueller baut der umtriebige Hannoveraner sein Geschäft auf. Eine spannende Auswahl an Foto-reportagen aus Bereichen wie Sport und Kultur zeigt der Fotograf samt prominenten Gesichtern auf seiner Website www.ollimueller.com. Kunden bietet er seine schönsten Fotos im eigenen Shop für Wohnzimmer oder Büro an – auf Wunsch auch ausgefallen als Druck auf Altholz (siehe Foto). Damit das Wunschbild garantiert zur Einrichtung passt, hat der Fotograf eine Augmented-Reality-App entwickelt: Die bringt seine Bilder virtuell an die Zimmerwand jedes Kunden. (DEG)

Lesen Sie die Reportage auf Seite 16.

SIGNAL IDUNA
Für einander da

Wir sind der Versicherungspartner fürs Handwerk.

Infos unter signal-iduna.de

WEITERE THEMEN



Extras gegen den Preisdruck
So schonen Sie die Finanzen Ihres Betriebes. **Seite 2**

Nörgler bringen Sie weiter
Mitarbeitende, die viel kritisieren, haben oft Positives im Sinn. **Seite 7**

Falsche Software tut weh
Im „Barcamp“-Format wird Klartext gesprochen. **Seite 15**

INFOKANÄLE

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



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

Hier könnte Ihr Name stehen.

Abonnieren Sie das „Norddeutsche Handwerk“.

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

E-Mail: vertrieb@schluetersche.de

Internet: www.norddeutsches-handwerk.de

Lohnerhöhungen bei Inflation?

Zwischen Fachkräftemangel und massiven Preissteigerungen: Wie können Chefs reagieren, wenn Mitarbeitende aktuell nach mehr Lohn fragen?

Ob Lebensmittel, Sprit oder Energie – alles wird gerade teurer. Am Monatsende macht sich das auch im Portemonnaie der Mitarbeitenden bemerkbar. Dachdeckermeister Frank Grewe wurde von seinen Mitarbeitern deshalb zwar noch nicht nach einer Lohnerhöhung gefragt. „Aber die Preissteigerungen sind regelmäßig ein Thema bei uns“, berichtet der Unternehmer, der einen Betrieb im niedersächsischen Friedland führt. Im Team sei allen bewusst, dass die aktuelle Situation sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Betrieb schwierig ist. Trotzdem rechnet Grewe damit, dass die Löhne wegen der Preisentwicklung langfristig steigen werden – nicht nur in seinem Betrieb.

Mitarbeitende ernst nehmen

Wie sollten Chefs reagieren, wenn sie angesichts der hohen Inflation schon jetzt nach einem Lohnplus gefragt werden? „Zeigen Sie Verständnis“, empfiehlt Gillhaus Unternehmern, die Tarifentwicklung im Blick zu behalten und die Vergütung der Mitarbeiter daran zu orientieren. Genau das macht auch Dachdeckermeister Frank Grewe: „Ich zahle meine Mitarbeiter grundsätzlich nach Tarif.“ Der Unternehmer geht davon aus, dass sich nicht nur die aktuellen

ein Risiko, das Betriebe wegen des Fachkräftemangels in der Regel nicht eingehen könnten.

Nach Gillhaus' Einschätzung sind allgemeine Lohnerhöhungen in der aktuellen Situation allerdings nicht drin. „Auch für Betriebe ist die wirtschaftliche Situation schwierig“, so der Berater. Aufgrund der Lieferengpässe, der gestiegenen Materialpreise und der hohen Energiekosten sei die wirtschaftliche Situation für die Betriebe ebenfalls schwierig. Das könne in einem halben Jahr wirtschaftlich jedoch anders aussehen. Deshalb rät Gillhaus: „Signalisieren Sie Ihren Mitarbeitern, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt gerne noch mal über Lohnerhöhungen zu sprechen können.“

Die aktuelle Preisentwicklung wird sich dem Unternehmensberater zufolge irgendwann auch in den Tarifabschlüssen widerspiegeln. Viele Handwerksbetriebe müssten zwar nicht nach Tarif zahlen. Dennoch empfiehlt Gillhaus Unternehmern, die Tarifentwicklung im Blick zu behalten und die Vergütung der Mitarbeiter daran zu orientieren. Genau das macht auch Dachdeckermeister Frank Grewe: „Ich zahle meine Mitarbeiter grundsätzlich nach Tarif.“ Der Unternehmer geht davon aus, dass sich nicht nur die aktuellen



Die Preissteigerungen sind regelmäßig ein Thema bei uns.

Frank Grewe,
Dachdeckermeister

Preissteigerungen in der nächsten Lohnrunde niederschlagen werden, sondern auch der Fachkräftemangel. „Fachkräfte hält man nur mit anständigen Löhnen.“

Und wie würde Grewe reagieren, wenn Mitarbeitende schon vor der Tarifierhöhung nach einem Lohnplus fragen? „Wenn sie aufgrund der Preissteigerungen ein finanzielles Problem bekommen sollten, können sie jederzeit zu mir kommen und das wissen sie auch“, sagt der Unternehmer. Im persönlichen Gespräch würden sie dann sicher eine Lösung finden.

Unternehmensberater Gillhaus hat für solche Fälle einen Tipp, wie Chefs ihren Beschäftigten auch ohne Lohnerhöhungen kurzfristig finanziell unter die Arme greifen können: „Machen Sie ihren Mitarbeitern zumindest ein kleines Angebot, das Sie sich leisten können und das den Mitarbeitern direkt hilft.“ Denkbar seien zum Beispiel Gehaltsextras wie steuerfreie Waren- und Tankgutscheine (mehr dazu auf Seite 2), Einmalzahlungen oder freiwillige und jederzeit kündbare Zulagen. ANNA-MAJA LEUPOLD

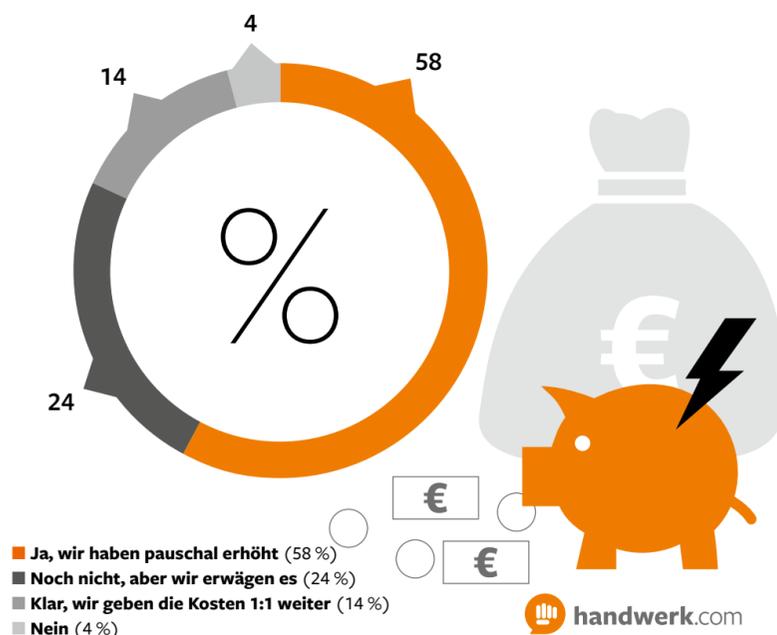
Foto: Privat

Wie wirken sich Lohnerhöhungen bei Ihnen aus? Das zeigt dieses Excel-Tool: [svg.to/umsatzrechner](https://www.hwk-oldenburg.de/umsatzrechner)

UMFRAGE

Spritpreis: Haben Sie die Fahrtkosten erhöht?

Seit März sind die Kraftstoffpreise schmerzlich hoch. Wie reagieren die Teilnehmer der handwerk.com-Umfrage? Berechnen sie ihren Kunden jetzt höhere Anfahrtspreise?



Längere Abgabefristen für Steuererklärungen

Das „Vierte Corona-Steuerhilfegesetz“ sieht Fristverlängerungen in den kommenden Jahren vor.

Der Gesetzgeber will die Steuererklärungsfristen für das Jahr 2020 und die Folgejahre verlängern:

- **Abgabefrist 2020:** Steuererklärungen für das Jahr 2020 können Steuerzahler und Betriebe, die steuerlich beraten werden, noch bis zum 31. August 2022 abgeben.
- **Abgabefrist 2021:** Die Frist soll bis zum 31. Oktober 2022 verlängert werden. Beratene Steuerpflichtige haben Zeit bis zum 31. August 2023.
- **Abgabefrist 2022:** Hier soll die Deadline auf den 30. September 2023 verschoben werden. Wer sich steuerlich beraten lässt, muss seine Steuererklärungen bis zum 31. Juli 2024 einreichen.
- **Abgabefrist 2023:** Die Frist wird bis zum 30. August 2024 verlängert – mit Steuerberater ist bis zum 31. Mai 2025 Zeit.

- **Abgabefristen 2024:** Beratene Steuerpflichtige haben dann noch bis zum 30. April 2026 Zeit. Alle anderen müssen die Steuererklärung 2024 wieder fristgerecht bis Ende Juli 2025 abgeben. So sollen die Fristverlängerungen schrittweise zurückgefahren werden. Der Bundestag hat den längeren Fristen im Mai zugestimmt. Die Zustimmung durch den Bundesrat war für den 10. Juni geplant – nach unserem Redaktionsschluss. Erwartet wurde jedoch die Zustimmung des Bundesrats – auch angesichts des Bearbeitungsstaus bei Steuerberatern und Finanzämtern. Vorsorglich hatte zuvor das Bundesfinanzministerium die Abgabefrist für 2020 für beratene Fälle bis zur Verabschiedung des Steuerhilfegesetzes verlängert. Ohne diese Verlängerung wären die Steuererklärungen Ende Mai fällig gewesen. (JW)

Gehaltsextras gegen den Preisdruck

Was tun, wenn die Inflation 2022 weiter steigt und Mitarbeiter nach mehr Lohn fragen? Mit diesen 13 (fast) steuerfreien Gehaltsextras schonen Sie Ihre Finanzen.

Eine Alternative zu Lohnerhöhungen sind einmalige Sonderzahlungen und Gehaltsextras. Steuer- und abgabenfrei sind die Extras für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn Sie solche Leistungen zusätzlich zum Gehalt gewähren. Einige Extras müssen Sie als Arbeitgeber zwar pauschal versteuern – doch das ist für alle immer noch günstiger als eine Bruttolohnerhöhung. Einige Gehaltsextras fallen allerdings in die Kategorie „Sachbezüge“. Die Grenze für Sachbezüge liegt bei 50 Euro pro Monat und Mitarbeiter – für alle Sachbezüge zusammen. Überschreiten Sie die Grenze auch nur um einen Euro, verlieren Sie den Steuervorteil.

1. Kinderbetreuung

Ob Kindergarten, Tagesmutter oder ein vergleichbares Angebot: Betreuungskosten für Kinder von Mitarbeitern können Sie ganz oder anteilig übernehmen. Das gilt allerdings nur, bis ein Kind in die Schule geht. Der Zuschuss ist in unbegrenzter Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn Sie ihn zusätzlich zum Arbeitslohn zahlen. Für den Betriebsausgabenabzug müssen Sie dem Finanzamt einen Beitragsnachweis des Kindergartens oder die Rechnung der Tagesmutter im Original vorlegen und darauf Ihren Zuschuss vermerken.

2. Kosten für Notbetreuung

Bis zu 600 Euro jährlich dürfen Sie als Arbeitgeber für die kurzfristige Notbetreuung von Kindern unter 14 Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen des Mitarbeiters einsetzen. Steuer- und sozialabgabenfrei bleibt der Zuschuss allerdings nur, wenn die kurzfristige Betreuung berufsbedingt veranlasst ist: weil Ihre Mitarbeiter eine Fortbildung besuchen oder wegen eines wichtigen Auftrags Überstunden machen. Für den Betriebsausgabenabzug müssen Sie die Kosten anhand von Rechnungen für die Betreuung belegen.

3. Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Bis zu 600 Euro pro Jahr und Mitarbeiter können Sie steuerfrei in die Gesundheit Ihres Teams investieren. Zum Beispiel für Rückenschulungen, Bewegungskurse und Entspannungstechniken, aber auch für Kurse zur Tabakentwöhnung, Ernährungsberatung und Grippe-Schutzimpfungen. Steuerfrei sind solche Angebote, wenn der Anbieter nachweist, dass das Angebot die gesetzlichen Bedingungen nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) erfüllt. Keine Rolle spielt hingegen, ob Ihre Mitarbeiter individuelle Angebote nutzen oder das ganze Team mitmacht.

4. Beiträge zur Unfallversicherung

Eine private Unfallversicherung (UV) zahlt bei bleibenden körperlichen Schäden durch einen Freizeit- oder Arbeitsunfall. Mehr Netto vom Brutto gibt es, wenn Sie als Arbeitgeber die UV als Gruppenversicherung für mehrere Arbeitnehmer abschließen und dafür pauschal 20 Prozent Lohnsteuer abführen. Allerdings darf die Prämie je Arbeitnehmer eine Freigrenze von 100 Euro (ohne Versicherungssteuer) pro Jahr nicht übersteigen (§ 40b Abs. 3 EStG).

5. Arbeitsplatzbrille

Ein Mitarbeiter benötigt eine Arbeitsplatzbrille? Diese Kosten für eine Sehhilfe am Arbeitsplatz können Sie als Chef unter zwei Voraussetzungen steuer- und abgabenfrei übernehmen: Die Arbeitsplatzbrille muss ein Augen- oder Betriebsarzt anlässlich einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung ver-



Beliebtes Gehaltsextra: Auch Dienst-Laptops und -Tablets können Mitarbeiter kostenlos privat nutzen.

schreiben (R 19.3 Abs. 2 Nr. 2 LStR 2021). Und die Kosten müssen „angemessen“ sein. Was „angemessen“ ist, hängt vom Arbeitsplatz ab. Steuerberater empfehlen, für die Brillenfassung einen Preisrahmen von 200 bis maximal 400 Euro nicht zu überschreiten. Bei den Gläsern geht es hingegen nach dem medizinisch Notwendigen; zum Beispiel gibt es Kunststoffgläser nur ab einer Mindest-Sehstärke.

6. Laptop, Tablet, Smartphone

Stellen Sie Ihrem Team zu dienstlichen Zwecken Smartphones, Tablets oder Laptops zur Verfügung? Dann dürfen die Mitarbeiter diese Geräte privat steuerfrei nutzen. Was die Geräte kosten, spielt dabei keine Rolle. Dass die Finanzverwaltung seit Anfang 2021 bei Tablets und Laptops die Sofortabschreibung erlaubt, macht dieses Gehaltsextra für Ihren Betrieb besonders günstig. Der Preis spielt dabei keine Rolle. Smartphones können Sie ebenfalls sofort abschreiben – als „Geringwertiges Wirtschaftsgut“, wenn der Nettopreis 800 Euro nicht überschreitet.

7. Notfallbeihilfe

Bis zu 600 Euro im Jahr können Sie Mitarbeitern steuer- und sozialabgabenfrei bei Krankheit, dem Tod

naher Verwandter, Naturkatastrophen und anderen Unglücksfällen wie Feuer auszahlen. Bei der Beurteilung, ob ein solcher Notfall vorliegt, wird das Finanzamt auch die Einkommensverhältnisse und den Familienstand des Arbeitnehmers berücksichtigen.



Die Grenze für Sachbezüge liegt bei 50 Euro pro Monat und Mitarbeiter – für alle Sachbezüge zusammen.

8. Erholungsbeihilfen

Einen Zuschuss können Sie Arbeitnehmern sozialabgabenfrei zum Erholungsurlaub geben, wenn Sie den Zuschuss pauschal mit 25 Prozent versteuern. Die Grenze liegt bei 156 Euro je Arbeitnehmer und Jahr. Zudem können Sie bis zu 104 Euro für den Ehegatten und 52 Euro je Kind drauflegen.

9. Gutscheine und Prepaid-Karten

Gutscheine erkennt das Finanzamt als steuer- und sozialabgabenfreie Sachbezüge an – bis zu einer Grenze von 50 Euro pro Mitarbeiter und Monat. Seit Januar 2022 müssen Gutscheine und Prepaid-Karten die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdienstleistungsgesetzes erfüllen. Steuerfrei sind nur Gutscheine und Geldkarten, die begrenzt gültig sind:

- Begrenzte Akzeptanzstellen: Darunter fallen Gutscheine von Läden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards.

- Begrenzte Produktauswahl: Hierzu zählen Tankkarten, Gutscheinarten für Buchläden und auch Fitnesskarten; Gutscheine für das komplette Amazon-Angebot sind zum Beispiel nicht mehr steuerfrei.
- Steuerliche und soziale Zwecke: Dazu gehören Gutscheine für betriebliche Gesundheitsleistungen und arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten (digitale Essensmarken).

Außerdem dürfen solche Geldkarten keine Barzahlungsfunktion haben und die Anbieter müssen einen Warenumtausch gegen Bargeld ausschließen.

Zweckgebundene Auszahlungen von Geld für einen Sachbezug bleiben weiterhin voll steuerpflichtig. Gleiches gilt, falls Sie die Kosten zum Beispiel für eine Tankfüllung nachträglich in bar erstatten.

10. Kaffee und Brötchen

Speisen und Getränke zum Verzehr im Betrieb dürfen Sie Ihren Mitarbeitern im kleinen Umfang unentgeltlich überlassen. Zum Beispiel Obst und Kekse, Mineralwasser, Tee und Kaffee. Eine Wertgrenze gibt es nicht. Auch eine Kombination aus Heißgetränken und un belegten Backwaren wie Laugen-, Käse- oder Schokobrotchen am Morgen zählt noch nicht als Frühstück und bleibt somit steuer- und beitragsfrei (BFH, Entscheidung vom 3. Juli 2019, Az. VI R 36/17).

Tipp: Trennen Sie private und Firmeneinkäufe sauber. Gemischte Einkaufsbelege wird der Fiskus nicht akzeptieren und den Betriebsausgabenabzug streichen.

11. Jobticket

Je nach Region und Verkehrsanbindung kann auch ein steuer- und beitragsfreies Jobticket für den öffentlichen Personennahverkehr interessant sein. Bezuschussen oder vollständig bezahlen können Sie Einzelfahrscheine, Mehrfahrtenkarten und Zeitkarten (zum Beispiel Wochen-, Monats- oder Jahrestickets).

Steuer- und sozialversicherungsfrei ist das Jobticket, wenn es zusätzlich zum Lohn gewährt wird. Das gilt für alle Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr und im Fernverkehr für alle Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Dadurch mindert sich die abzugsfähige Entfernungspauschale der Mitarbeiter – bis auf null, wenn Sie die Kosten komplett übernehmen. Wollen Sie Ihren Mitarbeitern die Entfernungspauschale zusätzlich lassen, müssen Sie pauschal 25 Prozent Lohnsteuer für das Jobticket zahlen.

12. Fahrtkostenzuschuss

Zusätzlich zum Lohn können Sie Ihren Mitarbeitern 30 Cent pro Entfernungskilometer für Fahrten von der Wohnung zum Arbeitsplatz zahlen. Wenn Sie diese Zahlungen pauschal mit 15 Prozent versteuern, entfallen für die Mitarbeiter Steuern und Sozialabgaben. Außerdem können die Mitarbeiter dann noch die Entfernungspauschale steuerlich geltend machen.

13. Betriebliches Fahrrad oder E-Bike

Betriebliche Fahrräder und E-Bikes können Sie Ihren Mitarbeitern ebenfalls steuer- und beitragsfrei zur privaten Nutzung überlassen. Vorausgesetzt, Sie spendieren das Rad zusätzlich zum Lohn – und falls es sich um ein Elektrofahrrad handelt, darf es nicht schneller als 25 Kilometer pro Stunde sein. Die Steuerbefreiung für Zweiräder gilt allerdings nur bis 2030. JÖRG WIEBKING

Rückwirkender Wechsel erlaubt

Genaueres Fahrtenbuch oder pauschale Ein-Prozent-Methode? Ab sofort dürfen Sie rückwirkend wechseln – was nützlicher klingt, als es ist.

Wer einen Firmenwagen privat nutzt, muss den privaten Nutzungsanteil als geldwerten Vorteil versteuern und entsprechende Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Das ist pauschal mittels der Ein-Prozent-Methode möglich oder detailliert mit einem Fahrtenbuch. Zwischen diesen Alternativen musste der Fahrer sich bisher am Jahresanfang entscheiden – und dann dabei bleiben.

Doch nun ermöglicht das Bundesfinanzministerium mehr Flexibilität der Bewertungsmethode: Eine rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs sei vor Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung „grundsätzlich möglich“, heißt es im BMF-Schreiben IV C 5 - S 2334/21/10004:001 vom 3. März 2022.

Allerdings muss die Änderung für das ganze Kalenderjahr erfolgen – was die Wechselmöglichkeiten naturgemäß einschränkt: Ein unterjähriger Wechsel vom Fahrtenbuch zur Ein-Prozent-Methode ist

unproblematisch. Umgekehrt dürfte ein fliegender Wechsel von der pauschalen Ein-Prozent-Methode zum Fahrtenbuch schwierig werden, da ein Fahrtenbuch zeitnah zu führen ist. Wer also nicht vorsorglich und von Anfang an akribisch Fahrtenbuch geführt hat, hat nichts von der Wechselmöglichkeit. (JW)



Ein rückwirkender Wechsel der Bewertungsmethode beim Firmenwagen gilt immer für das ganze Jahr – und funktioniert in den meisten Fällen nur in Richtung Ein-Prozent-Methode.

Keine Rechnungskorrektur möglich

Eingangsrechnungen ohne Ihren korrekten Firmennamen lassen sich nicht rückwirkend korrigieren. Zumindest nicht, wenn am Firmensitz mehrere Betriebe gemeldet sind.

Bei fehlerhaften Angaben in einer Rechnung verweigert das Finanzamt in der Regel den Vorsteuerabzug. Häufig können Sie in solchen Fällen fehlerhafte Rechnungen noch rückwirkend korrigieren. Das ist allerdings nur möglich, wenn die ursprüngliche Rechnung bestimmte Angaben enthält:

- Angaben zum Rechnungsaussteller,
- Angaben zum Leistungsempfänger,
- eine Leistungsbeschreibung,
- das Entgelt,
- den gesondert ausgewiesenen Umsatzsteuerbetrag.

Zudem müssen diese Informationen „ausreichend“ konkret, vollständig und richtig sein. So verlangt es das Bundesfinanzministerium.

Ob die Angaben zum Leistungsempfänger ausreichend korrekt sind, hängt auch davon ab, ob eine Verwechslungsgefahr besteht. Problematisch wird es besonders dann, wenn unter einer Firmenadresse mehrere Unternehmen ansässig sind. In einem solchen Fall sei die Angabe des genauen und vollständigen Firmennamens des Leistungsempfängers für den Vorsteuerabzug zwingend erforderlich, hat nun das Finanzgericht München entschieden. Eine nachträgliche, rückwirkende Korrektur sei daher nicht möglich (Urteil vom 1. September 2021, Az. 3 K 1850/19).

Der Nachteil, wenn eine rückwirkende Rechnungskorrektur nicht möglich ist: Der Vorsteuerabzug auf die Rechnung ist dann erst ab dem Zeit-



Fehlerhafte Rechnung: Ohne Korrektur werden Steuernachzahlungen fällig.

punkt der Korrektur möglich und nicht schon rückwirkend ab Rechnungseingang. Dadurch werden Steuernachzahlungen und Verzugszinsen fällig. (JW)

Beschwerde eingelegt

Sandra Stiemert zieht vor das Bundesverfassungsgericht. Ihr Ziel: finanzielle Entschädigung für den Lockdown.

Soforthilfen, Überbrückungshilfen, Kurzarbeitergeld: Während der Pandemie 2020/2021 ist eine Menge Geld geflossen. War das nicht genug? „Auf Facebook haben mir manche vorgeworfen, ich sei raffgierig“, berichtet Sandra Stiemert. „Solche Leute machen sich anscheinend keine Gedanken darüber, wovon Unternehmer leben, wenn sie der Staat zur Schließung ihrer Unternehmen zwingt“, sagt die Chefin des Friseursalons Dejavu in Biederitz bei Magdeburg. So richtig wundert Stiemert das jedoch nicht: „Der Gesetzgeber hat sich ja auch keine Gedanken über uns Unternehmer und Solo-Selbstständige gemacht.“ Ihre Mitarbeiter erhielten Kurzarbeitergeld, für die betrieblichen Fixkosten gab es Überbrückungshilfe. Nur sie selbst bekam keinen Cent für ihren Lebensunterhalt. „Entweder hat uns der Staat bei den Corona-Hilfen vergessen – oder wir waren ihm egal.“



Der Gesetzgeber hat sich keine Gedanken gemacht.

Sandra Stiemert, Friseurin

Hartz IV im zweiten Lockdown

Vor Corona hatte Stiemert ein paar Rücklagen. Genug, um ihre beiden Söhne und sich selbst im ersten Lockdown über die Runden zu bringen. „Im zweiten Lockdown musste ich dann Hartz IV für uns beantragen“, berichtet die 46-Jährige. „Bitter“ sei das für sie gewesen: die Behandlung auf dem Amt, die zähe Bürokratie – und diese ungewollte Abhängigkeit. „Wir Unternehmer wollen doch nichts vom Staat haben. Wir wollen nur in Ruhe gelassen werden und unsere Arbeit machen. Aber wenn das nicht geht, wie in dieser Pandemie, und uns der Staat unsere Arbeit nimmt, dann muss die Solidargemeinschaft für einen finanziellen Ausgleich sorgen.“

„Beweis für Gesetzeslücke“

Deswegen hat Stiemert Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht eingelegt: Der Gesetzgeber habe im Infektionsschutzgesetz die Lockdowns ohne finanziellen Ausgleich für die betroffenen Betriebsinhaber geregelt. Diese Gesetzeslücke verstoße gegen die Grundrechte auf Arbeit, auf Eigentum und auf Gleichbehandlung, heißt es dazu in der Verfassungsbeschwerde.

Bestätigt sieht sich die Friseurin darin durch eine aktuelle Entscheidung des Landgerichts Magdeburg: Dort hatte sie Klage gegen das Land Sachsen-Anhalt auf 9.200 Euro für entgangenen Unternehmerlohn während der Lockdowns eingereicht. Das Landgericht wies die Klage zwar ab, doch die Begründung ist Wasser auf Stiemerts Mühle: Denn das Gericht schloss sich der Argumentation des verklagten Landes an – dass über solche massenhaften Entschädigungsansprüche nicht Gerichte entscheiden könnten, sondern nur der Gesetzgeber. „Diese Entscheidung und andere Urteile beweisen, dass es hier eine Gesetzeslücke gibt“, meint Stiemert.

Entscheidung im Herbst?

Den Rechtsweg beschreitet die Handwerkerin mit finanzieller Unterstützung durch einen Lieferanten. „Alleine könnte ich das gar nicht stemmen. Es geht ja auch nicht nur um mich, sondern um viele Betroffene, besonders im Friseurhandwerk.“ Und diese Betroffenen brauchen einen langen Atem. Denn mit einer Antwort des Bundesverfassungsgerichts rechnet Stiemerts Anwalt erst in

Energiepreispauschale – so funktioniert's

Arbeitgeber müssen die Energiepreispauschale im September auszahlen und nicht in Vorleistung gehen. Die Abzüge sind geklärt.

Die 300-Euro-Pauschale gibt es für alle Arbeitnehmer, die sich am 1. September 2022 in einem Arbeitsverhältnis befinden. Umfang und Dauer des Arbeitsverhältnisses spielen keine Rolle: Minijobber und kurzfristig Beschäftigte bekommen ebenfalls die Pauschale. So sieht es die endgültige Fassung des Steuerentlastungsgesetzes 2022 vor. Auch Sie selbst als Unternehmer oder Solo-Selbstständiger haben Anspruch auf die 300 Euro.

Als Arbeitgeber müssen Sie die Energiepreispauschale im September zahlen. Einzige Ausnahme: Führen Sie die Lohnsteuer nur vierteljährlich oder jährlich ab, müssen Sie die Pauschale erst im Oktober auszahlen. Die Pauschale gibt es zusätzlich zum Lohn, sie ist jedoch steuerpflichtig. Nur für Minijobber ist sie steuerfrei. Sozialversicherungspflichtig ist sie hingegen nicht.

Sie verrechnen die Energiepreispauschale mit der Lohnsteuer in der Lohnsteueranmeldung. Sie können die Energiepreispauschale schon mit jener Lohnsteuer verrechnen, die Sie am 10. September anmelden – also mit der Lohnsteuer für den August. Wann Sie die Pauschale im September auszahlen, spielt dabei keine Rolle. Wer die Lohnsteuer nur vierteljährlich abführt, verrechnet die Pauschale mit der Anmeldung zum 10. Oktober. In dem Fall dürfen Sie auch mit der Auszahlung des Zuschusses bis zum Oktober warten.

Als Selbstständiger bekommen Sie die Energiepreispauschale durch eine entsprechende Minderung der am 10. September fälligen Einkommensteuervorauszahlung. Dazu erhalten Sie zuvor noch einen geänderten Vorauszahlungsbescheid. Beträgt die Vorauszahlung weniger als 300 Euro, mindert die Energiepreispauschale die Vorauszahlung auf 0 Euro. (JW)



Fotos: Privat | H. Brauer - stock.adobe.com
Gesetzeslücke? Im Lockdown gab es für betroffene Selbstständige keine finanzielle Unterstützung für den Lebensunterhalt.

einigen Monaten. „Wir haben die Beschwerde vor 14 Monaten eingereicht und angesichts der durchschnittlichen Verfahrensdauer sollte es im Spätherbst so weit sein“, sagt Olaf Dziallas. Dann gebe es mehrere Möglichkeiten: Das Gericht könnte die Behandlung der Beschwerde noch als unzulässig ablehnen. „Damit rechne ich aber nicht mehr, solche Ablehnungen erfolgen in der Regel schneller“, sagt Dziallas.

Nimmt das Gericht die Beschwerde hingegen an, muss es entscheiden, ob sie begründet ist – ob Stiemert also recht hat. Wenn ja, müsste das Gericht an den Gesetzgeber auf Schließung

dieser Lücke appellieren. „Das kann das Gericht für die Zukunft einfordern, aber auch rückwirkend“, sagt der Rechtsanwalt. Bis der Gesetzgeber darauf reagiert, könnten allerdings noch einmal zwei bis drei Jahre vergehen.

Das würde allerdings nicht die aktuellen Probleme lösen. „Wir wissen nicht, was im Herbst kommt, wie es mit neuen Virusvarianten weitergeht, ob es noch einen Lockdown geben wird“, sagt Sandra Stiemert. Doch sie hoffe, dass von der Entscheidung eine Signalwirkung ausgeht, „damit wir nicht noch ein drittes Mal vergessen werden“. JÖRG WIEBKING

ANZEIGE



Produktivität neu gedacht: Mit dem Ford E-Transit alle Vorteile von Ford Pro nutzen.

Das neue weltweite Vertriebs- und Serviceangebot „Ford Pro“ trägt dazu bei, Ausfall- und Standzeiten der Ford Nutzfahrzeuge möglichst gering zu halten. Das einzigartige Serviceangebot stützt sich auf fünf Säulen: **Ford Pro Fahrzeuge, Financing, Charging, Software und Service.** Der neue Ford E-Transit ist ein wichtiger Bestandteil von Ford Pro und vereint erstmals alle angebotenen Leistungen.

Jeder Ford E-Transit ist beispielsweise in den kostenlosen Service „FORDLive“ integriert und damit in das neue Produktivitäts-Angebot,

das die Betriebszeit optimiert und Ausfall- sowie Standzeiten um bis zu 60 Prozent reduzieren kann.¹ Beim Thema Software bietet Ford für sein erstes vollelektrisches Nutzfahrzeug einen entsprechenden Telematik-Dienst an: Ford Telematics² ist das leistungsstarke Tool, um Informationen wie Ladezustand, Standort, und Energieeffizienz u. v. m. in Echtzeit abzurufen.

Das Herzstück des im Fahrbetrieb emissionsfreien Ford E-Transit bildet die Batterie mit einer Bruttokapazität von 77 kWh, die eine Reichweite von bis zu 317 Kilometern im

kombinierten WLTP-Fahrzyklus erzielen kann.³ Mit Marktstart im Mai 2022 wird es den Ford E-Transit als Kastenwagen Einzelkabine-Lkw, Kastenwagen Doppelkabine-Lkw und als Fahrgestell Einzelkabine geben – geordert werden kann der Transporter aber bereits jetzt.



¹) Geschätzte Reduzierung pro Jahr, basierend auf (1) Kunde, der unverzüglich auf Hinweise zum Fahrzeugzustand in FordPass Pro/Ford Telematics reagiert (um zur Vermeidung von Pannenhilfanrufen beizutragen) und (2) voraussichtlicher Zeitersparnis durch Nutzung der Ford Transit Center für Wartungs- und Reparaturmaßnahmen (einschließlich Express-Services). Die tatsächliche Reduzierung kann von individuellen Umständen (z. B. Fahrstil und Fahrzeugnutzung) abhängen. Weitere Informationen unter ford.de ²) Ford Telematics ist für Ford Fahrzeuge mit einem FordPass Connect Modem oder einem Plug-in-Modem von Dritten erhältlich. Exklusiv für berechnete Fuhrpark-/Geschäftskunden. ³) Gemäß Worldwide Harmonised Light Vehicles Test Procedure (WLTP). Es können bis zu 317 km Reichweite (beabsichtigter Zielwert nach WLTP kombiniert) bei voll aufgeladener Batterie erreicht werden – je nach vorhandener Serien- und Batterie-Konfiguration. Die tatsächliche Reichweite kann aufgrund unterschiedlicher Faktoren (Wetterbedingungen, Fahrverhalten, Fahrzeugzustand, Alter der Lithium-Ionen-Batterie) variieren.



Baumängel? So vermeiden Sie sie

Foto: iuefraphoto - stock.adobe.com

Doch manchmal läuft es nicht so, wie es sollte. Dem Malermeister zufolge passieren dann häufig Fehler, die später zu Baumängeln führen: „Deshalb sollten Handwerker aktiv wichtige Infos einfordern oder Behinderungen ansprechen, wenn Abläufe nicht eingehalten werden“, sagt der Malermeister.

Tipps 3: Immer das Vorgewerk prüfen und notfalls Bedenken anmelden

In manchen Fällen sind Handwerker sogar dazu verpflichtet, Probleme auf der Baustelle anzusprechen. „Die Arbeiten des Vorgewerks müssen Handwerker immer prüfen“, sagt Ringeisen. Bevor Bodenleger beispielsweise Parkett verlegen, müssen sie zunächst kontrollieren, ob der Estrichleger seine Arbeiten korrekt erledigt.

Doch was ist, wenn mit dem Werk etwas nicht in Ordnung ist? „In solchen Fällen sollten Handwerker unbedingt schriftlich ihre Bedenken anmelden“, betont der Meister. „Auch dann, wenn sie sich damit auf der Baustelle nicht beliebt machen.“ Denn mit einer schriftlichen Bedenkenanmeldung gegenüber dem Bauherrn sichern sich Handwerker ab. Zugleich tragen sie laut Ringeisen damit dazu bei, spätere Baumängel zu verhindern, weil der Bauherr eine Lösung für das Problem auf der Baustelle finden muss.

Tipps 4: Nicht auf Eigenleistungen einlassen

Gerade Privatkunden wollen auf der Baustelle häufig mit anpacken. Manche bestehen zum Beispiel bei Malerarbeiten darauf, die Tapeten selbst abzureißen. Doch Ringeisen warnt: „Darauf sollten sich Handwerker möglichst nicht einlassen.“ Schließlich müssten sie selbst später für ein mängelfreies Werk geradestehen. Doch das sei unmöglich, wenn der Kunde die Vorarbeiten nicht fachgerecht ausführt und Handwerker die Abweichungen von der geltenden DIN-Norm einfach hinnehmen. „Wenn es dann infolge der schlechten Vorleistung zu Baumängeln kommt, verlieren Handwerker den Rechtsstreit vor jedem Gericht“, warnt Ringeisen.

Er weiß, dass Kunden oft davon überzeugt sind, gute Arbeit abzuliefern, und daher nur schwer von der Eigenleistung abzubringen sind. Für Handwerker, die dem Wunsch ihrer Kunden deshalb nachgeben, hat Ringeisen noch einen Tipp: „Vereinbaren Sie in solchen Fällen unbedingt eine Vergütung für erforderliche Nacharbeiten.“ Dann könne der Kunde mit anpacken und Handwerker könnten zusätzliche Arbeiten in Rechnung stellen. ANNA-MAJA LEUPOLD ■

Sie können Handwerker viel Geld kosten: Was können Sie auf der Baustelle tun, um Baumängel zu vermeiden? Ein Experte gibt vier Tipps.

Niemand hat ein Interesse an Baumängeln – das gilt für Handwerker, Kunden, Planer und Architekten gleichermaßen. Trotzdem kommen sie immer wieder vor. Woran liegt das und welche Maßnahmen können Handwerksbetriebe ergreifen, um Baumängel zu verhindern? Antworten kennt Olaf Ringeisen, Malermeister und Experte für Baustellenorganisation in Northheim.

Die häufigsten Gründe für Baumängel

Ringeisen nennt drei häufige Probleme, die regelmäßig zu Baumängeln führen:

- **Der große Zeitdruck:** In der Regel muss schnell gebaut werden. So entsteht oftmals ein Zeitdruck, der weiter verstärkt wird, wenn es zu Beginn des Bauvorhabens zu Verzögerungen kommt.

- **Die hohe Erwartungshaltung:** „Planer und Architekten gehen meist fest davon aus, dass ihre Pläne funktionieren müssen“, so die Erfahrung des Meisters. Das führe oftmals dazu, dass sie nicht auf Einwände von Handwerkern hören.
- **Das fehlende Miteinander auf der Baustelle:** Der Bauleiter hat die Aufgabe, für den Austausch auf der Baustelle zu sorgen, doch das passiere häufig nicht.

Laut Ringeisen bringt es nichts, auf Planer, Architekten oder Bauleiter zu schimpfen: „Handwerker sollten sich lieber überlegen, was sie selbst tun können, um Baumängel zu verhindern“, betont der Malermeister.

Tipps 1: Gute Ablaufplanung

Auch wenn andere bei der Planung schludern, sollten Handwerker laut Ringeisen Zeit in eine gute Ablaufplanung stecken. Denn so hätten sie die Zeitstrecke



Handwerker sollten sich überlegen, was sie selbst tun können, um Baumängel zu verhindern.

Olaf Ringeisen,
Experte für
Baustellenorganisation

des gesamten Bauvorhabens im Blick und könnten genügend Zeit für die eigene Leistung auf der Baustelle einplanen.

Ringeisen rät Kollegen, bei der Baustellenplanung Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Bis wann muss ich was auf der Baustelle erledigen (Trocknungszeiten beachten)?
- Wann bin ich mit dem Auftrag im Verzug?
- Wie viele Mitarbeiter brauche ich, um die Arbeiten zu erledigen?

Tipps 2: Den Mund aufmachen, wenn etwas schief läuft oder fehlt

„Handwerker kennen ihren Job und wissen, worauf es bei der Bauausführung ankommt“, sagt Ringeisen. Sie wüssten daher genau, was in welcher Reihenfolge gemacht werden muss und welche Infos sie vom Architekten oder von anderen Gewerken benötigen.

Wer zahlt für Überstunden?

Arbeitgeber müssen nur angeordnete Überstunden bezahlen. Doch wer trägt die Beweislast, wenn ein Arbeitszeiterfassungssystem im Spiel ist?

Der Fall: Ein Auslieferungsfahrer verließ seinen Arbeitgeber mit 348 Überstunden, dokumentiert in der elektronischen Zeiterfassung. Er verklagte

seinen Ex-Betrieb auf eine Zahlung von mehr als 5.000 Euro. Begründung: Er habe die ganze Zeit ohne Pause gearbeitet, um sein Pensum zu schaffen.

Die Sache ging vor Gericht – durch alle Instanzen: Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Emden änderte sich durch ein Urteil des EuGH, das die Arbeitgeber zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems verpflichtet, die Beweislast für die Bezahlung von Überstunden. Durch ein solches System könne sich der Arbeitgeber jederzeit ein Bild von der Situation machen, das reiche aus.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen sah das anders. Der Fall landete schließlich vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG).

Das Urteil: Die Richter des BAG entschieden im Sinne des Unternehmens. Der Arbeitnehmer müsse auch künftig beweisen, dass der Arbeitgeber die Überstunden veranlasst hat. Daran ändere das EuGH-Urteil nichts. Es beschränke sich darauf, die Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, beziehe sich aber nicht auf die Vergütung. Deshalb hätte der Fahrer belegen müssen, dass er tatsächlich ohne Pause arbeiten musste, um die Auslieferungsfahrten zu erledigen. (KW)

BAG:
Urteil vom 4. Mai 2022,
Az. 5 AZR 359/21



Foto: Ralf Geithe - stock.adobe.com

Überstunden elektronisch erfassen: Die Beweislast für angeordnete Überstunden bleibt dennoch beim Arbeitnehmer.

Klage muss gut begründet sein

Klagt ein Mitarbeiter gegen seine Kündigung in einem Kleinbetrieb, muss er mögliche Fehler des Arbeitgebers beweisen können.

Wer in einem Kleinbetrieb seinen Mitarbeitern kündigt, braucht dafür keinen Grund zu nennen. Wer es trotzdem tut, riskiert eine Klage. Doch dass in diesem Fall der Arbeitnehmer die Beweislast trägt, stellte das Landesarbeitsgericht Köln in einem aktuellen Urteil klar.

Der Fall: Der Inhaber einer Versicherungsagentur kündigte seiner einzigen Mitarbeiterin. Als Grund nannte er die ernste wirtschaftliche Situation der Agentur. Die Mitarbeiterin hielt dies für vorgeschoben und klagte wegen Treuwidrigkeit. Eines ihrer Argumente: Der Arbeitgeber habe ihr eine sogenannte Prozessbeschäftigung angeboten.

In so einem Arbeitsverhältnis beschäftigt der Arbeitgeber einen gekündigten Mitarbeiter weiter, solange der Kündigungsschutzprozess läuft. Der Arbeitgeber argumentierte, er habe dies nur getan, um nicht im Zweifel für eine nicht arbeitende Angestellte zahlen zu müssen.

Das Urteil: Das Gericht entschied im Sinne des Arbeitgebers. Die Kleinbetriebsklausel des Kündigungsschutzgesetzes solle Arbeitnehmer vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen schützen. Dass solche Motive vorlägen, müsse der Arbeitnehmer beweisen. Im vorliegenden Fall aber seien keine Ansätze für solches Handeln des Arbeitgebers zu erkennen. Auch das Angebot einer Prozessbeschäftigung sei kein Grund, von einer treuwidrigen Kündigung auszugehen.

Ausdrücklich nicht klären wollte das Gericht die Frage, ob die ernste wirtschaftliche Situation der Agentur nur vorgeschoben sei. Die sei außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes nicht zu prüfen. (KW)

Landesarbeitsgericht Köln:
Urteil vom 5. März 2021,
Az. 10 Sa 803/20

Wie lange dauert ein Ersatzruhetag?

Für Arbeit an einem Feiertag steht Arbeitnehmern ein Ersatzruhetag zu. Ob damit ein Kalendertag oder 24 freie Stunden gemeint sind, entschied nun das Bundesarbeitsgericht.

Wer Mitarbeiter an einem Feiertag beschäftigt, der auf einen Werktag fällt, muss ihnen einen Ersatzruhetag gewähren. So regelt es das Arbeitszeitgesetz in Paragraph 11.

Was bedeutet das konkret? Genügen 24 Stunden Freizeit oder muss es ein ganzer Tag von 0 bis 24 Uhr sein? Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil geklärt.

Der Fall: Der Mitarbeiter eines Logistikzentrums arbeitete Vollzeit in der Nachtschicht. Seine Arbeitszeit begann abends zwischen 18 und 19 Uhr und endete am folgenden Morgen zwischen 2 und 3 Uhr.

Regelmäßig arbeitete er an Feiertagen, die auf einen Wochentag fielen. Als Ausgleich erhielt er einen sogenannten Rolltag: Er konnte nach Schichtende freinehmen und erst am

Folgetag abends wieder zur Arbeit kommen. Der Mitarbeiter verlangte hingegen einen vollen 24-Stunden-Tag frei und klagte.

Das Urteil: Die Richter am Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden im Sinne des Mitarbeiters. Nach dem Arbeitszeitgesetz stehe dem Mitarbeiter ein Ersatzruhetag zu. Ein Ersatzruhetag im Sinne des Gesetzes sei ein Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 0 bis 24 Uhr keine Arbeitsleistung erbringen müsse.

Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden – wie der „Rolltag“, den der Arbeitgeber gewährt hatte – genüge nicht, so die Richter. Der Arbeitnehmer befinde sich dann an zwei aufeinanderfolgenden Kalendertagen im Dienst. (KW)



Foto: Michael Möller - stock.adobe.com

Feiertag an einem Wochentag? Wer arbeiten muss, dem steht ein voller Ruhetag zu.

BAG:
Urteil vom 8. Dezember 2021,
Az. 10 AZR 641/19

Baubetrieb muss vor Gefahren warnen

Bei Straßenbauarbeiten müssen Betriebe dafür sorgen, dass Verkehrsteilnehmer nicht gefährdet werden. Ansonsten müssen sie für den Schaden haften.

Der Fall: Bei Straßenbauarbeiten hebt eine Baufirma vor einem Wohnhaus einen Graben zwischen Bürgersteig und Straße aus. In diesem Bereich befindet sich normalerweise eine Zufahrt zu einer Tiefgarage, die mit einer Stahlplatte abgedeckt ist. Für ihre Arbeiten in dem Graben nehmen die Bauarbeiter diese Platte an einem Tag weg. Eine Bewohnerin bemerkt das nicht und fährt mit ihrem Pkw wie gewohnt aus der Tiefgarage. Dabei landet sie mit den Vorderrädern im Graben. Der Schaden: 6.000 Euro. Als sie diese Summe vom Baubetrieb einfordert, landet der Fall vor Gericht.

Das Urteil: Das Landgericht Frankenthal gibt der Pkw-Fahrerin recht. Begründung: Die Bauarbeiter hätten ihre Aufgabe zur Sicherung der Baustelle nicht umfangreich wahrgenommen. Die Stahlplatten seien ohne eine anderweitige Absicherung entfernt worden. Zudem sei der Graben für die aus der Tiefgarage hochfahrende Frau nicht sichtbar gewesen. Sie sei zwar über Bauarbeiten von der Hausverwaltung informiert worden. Es sei aber nicht an ihr, sich über die gefährlose Ausfahrt aus der Tiefgarage zu versichern. Das

Bauunternehmen hätte deutlich auf die Gefahr durch den geöffneten Graben hinweisen müssen. Die üblichen Baustellen-Warnschilder reichten nicht aus. (JA)

Landgericht Frankenthal: Urteil vom 25. März 2022, Az. 9 O 32/21. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Es kann laut Landgericht Frankenthal Berufung beim Oberlandesgericht Zweibrücken eingelegt werden.



Ein Baustellenschild ist zu wenig: Bei Straßenbauarbeiten haften Betriebe, wenn Anwohner Fahrzeugschäden erleiden.



RÜCKENWIND FÜR SELBSTSTÄNDIGE

**Test
KMU-Kredite**

Gesamtwertung
sehr gut

TARGOBANK Business-Kredit

EURO AM SONNTAG
Ausgabe 39/21; 10 Anbieter im Test

DKI
Deutsches Kundeninstitut
DKI 090910-01-01; www.dki.de

Mit unserem Business-Kredit

- Einfach beantragt mit wenigen Unterlagen
- Schnelle Entscheidung, i. d. R. innerhalb von 24 Stunden
- Flexibel dank Sonderzahlungen

#chefsein

[targobank.de/geschaeftskunden](https://www.targobank.de/geschaeftskunden)

TARGO  BANK
GESCHÄFTSKUNDEN

Unsinnige Fragen im Vorstellungsgespräch

Klassische Tipps für Gespräche mit Bewerbern finden Sie in vielen Ratgebern. Aber bringen die Sie weiter? Wir hätten da ein paar Ideen.

In einem Vorstellungsgespräch will man sich kennenlernen – der Betrieb den Bewerber, der Bewerber den Betrieb. Natürlich gibt es klassische Bewerbungsfragen, doch ganz ehrlich: Zielführend sind sie oft nicht. Hier die drei unsinnigsten, aber häufigsten Fragen an Bewerber – und wie Sie es besser machen können.

1. Frage: Erzählen Sie mal was von sich!

Die typische Eröffnungsfrage ist tatsächlich keine Frage, sondern eine Aufforderung. Und darin liegt das Problem: Was soll der Bewerber von sich erzählen? Dass er Meerschweinchen mag oder gern ins Kino geht? Das interessiert Sie wahrscheinlich nicht. Oder soll er über seine familiäre Situation reden? Darüber spricht man nicht offen in einem ersten Gespräch. Also wird der Bewerber das herunterbeten, was Sie schon aus seinem Lebenslauf wissen. Davon haben Sie beide nichts.

Ausnahme: Sie verlangen keinen Lebenslauf von Ihrem Bewerber. Dann seien Sie direkt: „Nennen Sie mir Ihre wichtigsten beruflichen Stationen.“ Oder noch einfacher: „Wo haben Sie denn bisher gearbeitet?“

Das wollen Sie tatsächlich wissen: Warum soll der Bewerber von sich erzählen? Damit Sie ihn besser kennenlernen: Arbeitet er selbstständig oder braucht er enge Führung? Liebt er Routine oder Abwechslung? Das erfahren Sie eher, wenn Sie sich nach Themen erkundigen, die für Sie und Ihren Betrieb wichtig sind.

So fragen Sie besser: Stellen Sie als potenzieller Chef konkrete Fragen. „Bei welcher Arbeitsstelle waren Sie bislang am zufriedensten und warum?“ Oder: „Wie sieht ein gelungener Arbeitstag für Sie aus? Mit welchen Aufgaben fühlen Sie sich am wohlsten?“ Bei angehenden Auszubildenden können Sie nach Lieblingsprojekten oder -fächern in der Schule fragen.

2. Frage: Was ist Ihre größte Schwäche?

Tja, was sollen Bewerber darauf antworten? Natürlich hat jeder Fehler: Der eine verliert sich schnell im Detail, die andere reagiert empfindlich auf Kritik, der nächste hat Probleme mit der Pünktlichkeit. Aber binde ich das meinem zukünftigen Arbeitgeber auf die Nase? Eher nicht.

Also machen die Bewerber Stärken zu vermeintlichen Schwächen („Wenn ich mich in eine Arbeit vertiefe, vergesse ich schon mal den pünktlichen Feierabend.“) oder erzählen irgendwelchen Unsinn („Ich habe eine Schwäche für Süßigkeiten.“). Als Arbeitgeber bringen Sie solche Antworten nicht weiter.

Das wollen Sie tatsächlich wissen: Warum fragen Sie nach Schwächen? Wenn Sie wissen wollen, ob dem Bewerber wichtige Fähigkeiten fehlen, die er in Ihrem Betrieb braucht, erfahren Sie so sicher nichts darüber. Wollen Sie ihn unter Stress setzen? Dann wird er sich womöglich gegen Ihren Betrieb entscheiden.

So fragen Sie besser: Um zu erfahren, wo noch berufliche Lücken sind, erkundigen Sie sich nach Erfahrungen mit Fehlschlägen und Arbeitsproblemen: „Wann ist Ihnen mal ein Fehler unterlaufen und wie haben Sie reagiert? Was tun Sie, wenn Sie mit einer Aufgabe nicht klarkommen?“



Was sage ich bloß? Auf manche Frage des Betriebs fällt Bewerbern die Antwort schwer und ist dann auch nicht gewinnbringend.

3. Frage: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?

Freche Bewerber antworten: „Auf Ihrem Stuhl!“ und gut vorbereitete sagen: „Durch Fort- und Weiterbildung bin ich ein fester Bestandteil Ihres Unternehmens.“

Hm, und nun? Sie wissen trotzdem nicht, ob der Bewerber Sie nur als Sprungbrett für den Übergang sieht oder am liebsten bei Ihnen in Rente gehen möchte. Wahrscheinlich weiß er das selbst nicht, denn er kennt Ihr Unternehmen ja noch nicht.

Das wollen Sie tatsächlich wissen: Wie tickt der Bewerber? Hat er Ambitionen und Pläne und passen die mit Ihrem Betrieb zusammen?

So fragen Sie besser: Halten Sie sich an überschaubare Zeiträume: „Wie stellen Sie sich die Einarbeitung vor? Was wünschen Sie sich für den

Anfang?“ Sie können auch Möglichkeiten der Fortbildung ansprechen: „Was möchten Sie gern noch dazulernen?“ Das sagt auch etwas über Ambitionen und Pläne aus.



Fragen an gewünschte Infos vom Bewerber anpassen

Überprüfen Sie Ihre Fragen!

Sie stellen ganz andere Fragen im Vorstellungsgespräch, aber bekommen trotzdem nicht die Antworten, die Sie sich wünschen? Dann machen Sie sich einen Plan: Überlegen Sie, welche Informationen Sie tatsächlich von Ihrem Bewerber brauchen, und passen Sie Ihre Fragen daran an.

Sie können solche Fragen auch ausprobieren. Erkundigen Sie sich bei Ihren Mitarbeitern, was sie in einem Vorstellungsgespräch antworten würden, oder stellen Sie Ihre Fragen in einem Ihrer Mitarbeitergespräche. Auch so können Sie zu spannenden Erkenntnissen kommen. KATHARINA WOLF

Foto: oatawa - stock.adobe.com



„Standardantworten nutzen mir nichts“

Wie lernt man einen zukünftigen Mitarbeiter am besten kennen? Über ein schriftliches Anschreiben in der Bewerbung samt Lebenslauf? In einem steifen Vorstellungsgespräch in ernster Atmosphäre? Oder an einem Samstagvormittag in einem Café?

Für Malermeister Lars Buschmann (Foto), der in Achim einen Betrieb mit sechs Mitarbeitern und zwei Azubis führt, ist die Antwort klar: Er trifft seine Kandidaten auch gern mal im Café. „Ich möchte den Bewerber gut kennenlernen und ehrliche Antworten auf meine Fragen bekommen“, sagt er. „Das geht in einer entspannten Situation am besten.“

Dabei ist Buschmann durchaus wählerisch, was neue Mitarbeiter angeht. „Wir sehen uns nicht nur als Maler, sondern eher als Raumgestalter und bewegen uns im Hochpreissegment. Wir wollen unsere Kunden glücklich machen“, sagt der Geschäftsführer. Gesellen und Azubis müssten auf diese Art der Arbeit Lust haben und ins Team passen. „Ob das so ist, kann ich am besten in einem offenen Gespräch herausfinden.“

Deshalb vermeidet der Malermeister Standardfragen wie „Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“ oder „Was ist Ihre größte Schwäche?“. „Gute Bewerber bereiten sich vor und geben dann die ‚richtigen‘ Antworten aus den Bewerbungsratgebern. Doch solche Antworten nutzen mir nichts.“ Stattdessen fragt Buschmann nach Wünschen an den neuen Arbeitgeber und danach, was im aktuellen Betrieb fehlt. „Wenn wir dabei an einem neutralen Ort sitzen oder samstagsvormittags im Betrieb, wenn niemand stört, bekomme ich auch ehrliche Antworten.“

Auch andere Formalien, die ein Bewerbungsverfahren für Bewerber schwierig machen könnten, sind für den Malerbetrieb zunächst zweitrangig. Über die Homepage können sich Interessenten ohne Anschreiben mit nur wenigen Klicks bewerben, auch einen Lebenslauf will Buschmann nicht sofort sehen.

„Auf Ausbildungsmessen habe ich die Erfahrung gemacht, dass es sich auszahlt, die erste Hürde für den Kontakt zum Betrieb so niedrig wie möglich zu machen“, begründet er seine Vorgehensweise. Das gelte auch für Gesellen. „Der Schmerz, sich zu bewerben, muss kleiner sein als der Schmerz, im alten Betrieb zu bleiben.“ (KW)

Foto: db Malermeister

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

Warum Nörgler Sie weiterbringen

Mitarbeiter, die alles kritisieren, sind anstrengend. Oft aber haben sie Positives im Sinn. Hier erfahren Sie, wie Sie diese Nörgler identifizieren können.

Als Chef ist es oft nerven- und zeitaufreibend, wenn Mitarbeiter nicht zu allem Ja und Amen sagen. „Hier sind Sie als Führungskraft gefordert“, sagt Anja Mýrdal, Unternehmerberaterin und Coach aus Hamburg. Sie müssen unterscheiden zwischen wertvollen Kritikern und destruktiven Nörglern. Diese drei Schritte zeigen Ihnen, wie man aus einem Nörgler einen Visionär macht.

Schritt 1: Ergründen Sie das Motiv

Nörgler im Team können die Stimmung nachhaltig vermiesen. Wenn ein Mitarbeiter bei jeder Ihrer Entscheidungen herummeckert, kann diese negative Sichtweise auch die anderen Kollegen demotivieren. „Deshalb ist es wichtig, zunächst herauszufinden, warum der Mitarbeiter alles kritisiert“, stellt Mýrdal klar. Sie nennt fünf Motive:

- 1 Enge Verbundenheit: Ihr Mitarbeiter sieht, dass etwas im Betrieb nicht gut läuft, und will es ändern. Kritik konstruktiv zu äußern, hat er nicht gelernt.
- 2 Angst: Es gibt Veränderungen im Betrieb und der Nörgler sorgt sich um seine berufliche Zukunft.
- 3 Persönliche Gründe: Ihr Mitarbeiter hat Sorgen, die mit der Arbeit nichts zu tun haben, aber auf seine Stimmung schlagen.
- 4 Fehler im System: Der Nörgler ist besonders empfänglich für die negative Grundstimmung im Team und bringt sie als Einziger zum Ausdruck.
- 5 Falsches System: Der Mitarbeiter passt mit seinen Werten und Vorstellungen nicht in Ihren Betrieb.

Schritt 2: Führen Sie ein offenes Gespräch

„Was hinter der Nörgelei steckt, können Sie nur in einem offenen Gespräch herausfinden“, sagt Mýrdal. Dabei sollten Sie Fragen nach dem „Warum“ vermeiden. „Sie lösen nur Widerstand und Rechtfertigung aus.“ Mýrdal empfiehlt zirkuläre Fragen, die immer wieder die Antwort des Mitarbeiters aufgreifen, um hinter die eigentliche Absicht zu kommen.

Chef: „Wir wollen mehr für die Gesundheit im Betrieb tun und deshalb eine Rückenschule anbieten. Was sind deine Bedenken?“
Mitarbeiter: „Das ist doch alles Quatsch und bringt nichts.“

Chef: „Du denkst, eine Rückenschule reicht nicht? Was wäre denn deiner Meinung nach ausreichend?“

Jetzt wird Ihr Mitarbeiter irgendwie antworten müssen. Vielleicht hat er einen besseren Vorschlag. Oder es steckt ein ganz anderes Problem dahinter, etwa die Sorge vor mehr Überstunden. Sollte es ein persönliches Problem sein – etwa ein Trauerfall in der Familie –, bieten Sie Unterstützung an, wenn es möglich ist.

Über Raucherpausen entscheidet der Chef

Die Zigaretten zwischendurch, das läppert sich. Wer das als Chef unterbinden will, kann alleine entscheiden – ohne Mitbestimmung.

Der Fall: Ein Logistikdienstleister ergänzt eine Betriebsordnung zum generellen Rauchverbot auf dem Gelände und die Einrichtung von sogenannten Raucherinseln ohne Absprache mit dem Betriebsrat. Neu nimmt er den Zusatz auf, dass das Rauchen „ausschließlich in den tariflich vorgeschriebenen Pausen“ gestattet ist. Diese Änderung will sich der Arbeitgeber von seinen Beschäftigten schriftlich bestätigen lassen und droht bei Nichtunterzeichnung mit Konsequenzen. Daraufhin wird der Betriebsrat hellhörig und fordert die Geschäftsführung auf, die Anordnung zurückzuziehen.

Das Urteil: Die Richter am Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern entscheiden, dass der Arbeitgeber ohne Mitbestimmung des Betriebsrats die Raucherpausen festlegen darf. Der Betriebsrat sei insofern nicht mitbestimmungspflichtig, weil die Anordnung, nur in den tariflich vorgeschriebenen Pausen zu rauchen, ausschließlich das Arbeitsverhalten der Beschäftigten betreffe – nämlich das Einhalten der Arbeitszeiten. Der Arbeitgeber müsse nicht dulden, dass das Rauchen außerhalb der Pausen die Arbeitszeit unterbreche, so die Richter. (JA)

LAG Mecklenburg-Vorpommern:
Beschluss vom 29. März 2022, Az. TaBV 12/21



Raucherpausen kosten Zeit und den Betrieb Geld: Chefs dürfen ihren Mitarbeitern Raucherpausen außerhalb der regulären Pausen verbieten.



Finden Sie heraus, warum Ihr Mitarbeiter so viel kritisiert.

Anja Mýrdal,
Unternehmerberaterin



„Es kann sich aber auch herausstellen, dass sich der Mitarbeiter nicht mehr mit dem Betrieb identifiziert und nur ausweicht“, sagt Mýrdal. „Dann sollten Sie überlegen, ob er noch in Ihr Team passt. Falls nein, kann es besser sein, sich von diesem Mitarbeiter zu trennen.“

Schwierig wird es, wenn der Fehler im System steckt und der Mitarbeiter nur derjenige ist, der das zum Ausdruck bringt. „Sollte sich im Gespräch dieser Verdacht erhärten, sollten Sie sich Unterstützung suchen“, so Mýrdal. Einzelmaßnahmen oder auch die Kündigung des Mitarbeiters würden das Problem nur verschieben, aber nicht lösen.

Schritt 3: Entdecken Sie die positive Botschaft

Im Gespräch hat Ihr Mitarbeiter eine Menge Kritik geäußert. Jetzt ist es Ihre Aufgabe, die positive Botschaft darin zu finden. „Der Kritiker sagt vor allem, was er nicht möchte“, so Mýrdal. „Seine Absicht dahinter ist aber in der Regel, Schaden abzuwenden.“ Werden Sie also Detektiv und ergründen Sie die positive Botschaft der Kritik, indem Sie sich drei Fragen stellen:

- 1 Was ist Inhalt oder Gegenstand der Kritik? Zum Beispiel: zu hohes Tempo bei der Digitalisierung.
- 2 Wofür ist sie nützlich? Was können wir mit ihr vermeiden, erreichen oder bewahren? Der Kritiker hat Angst, abgehängt zu werden.
- 3 Ist die Kritik berechtigt und nützt dem Betrieb: Wie können wir diesen Punkt berücksichtigen? Im Gespräch Ängste nehmen, durch geeignete Schulung Fortbildung sicherstellen, Vorteile in der Kommunikation unterstreichen.

Es ist allerdings an Ihnen zu entscheiden, ob die Kritik für Ihren Betrieb nützlich ist. Dabei ist es unerheblich, was ihr Gegenstand ist – wenn Sie als Unternehmer feststellen, dass Sie nicht einverstanden sind, müssen Sie die Kritikpunkte nicht umsetzen. Sie sollten es aber gegenüber Ihrem Mitarbeiter begründen können.

„Wenn dieser Prozess erfolgreich ist, haben Sie aus Ihrem Nörgler einen Visionär gemacht“, sagt Mýrdal. KATHARINA WOLF

ICH BESCHÄFTIGE 40 MITARBEITER. DA MUSS DIE LOHNBUCHHALTUNG SCHNELL UND DIGITAL LAUFEN.

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




Heiko Schneider,
Inhaber Salon H.aarSchneider

GEMEINSAM-BESSER-MACHEN.DE



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

Die Fachkräfte von morgen

Ideenexpo 2022: Die Handwerksorganisationen laden Jugendliche zum Ausprobieren, Mitmachen und Informieren ein. Im Fokus stehen die Mitarbeitergewinnung und die Energiewende.

Workshops mit Schülern vor Ort

So geht Wärme von innen

Wie sieht eine Heizungsanlage von innen aus? Gemeinsam mit Experten aus der Schornsteinfegerbranche gehen Schüler dieser Frage nach. Dazu schauen sie sich einen Heizkessel von innen an – mithilfe von modernster Videotechnik. Besucher dürfen selbst Hand anlegen und ihre Geschicklichkeit an der Kamera testen.

Zu Hause Ressourcen schonen

Mit der richtigen Heizungstechnik und bewusstem Umgang mit Trinkwasser können alle etwas gegen den Klimawandel tun. Der Workshop bietet Experimente rund um diese Themen. Unter anderem wird untersucht, wie Plastik in Gewässern zu Mikroplastik wird und wie gesundes Trinkwasser in die Wasserhähne kommt.

VR-Brillen in der Praxis

Besucher können an den Ständen der Handwerksverbände Virtual-Reality-Brillen testen und damit in ganz andere Welten eintauchen.

Schweißen digital testen

Wie geht Schweißen? Ganz ohne Feuer und Hitze können Schüler ihr Können an einem digitalen Schweißtrainer ausprobieren.

Höhentraining auf dem Außengelände

Nicht nur in den Hallen – auch auf dem Außengelände gibt es Mitmach-Aktionen des Handwerks. Die Höhentauglichkeit kann bei einer Fahrt mit dem Hubwagen der Dachdecker getestet werden. Dabei genießen die Jugendlichen einen tollen Blick über das gesamte Messegelände. Die Gebäudedienstleister fordern zum Wischmopphockey heraus und für ein Projekt im Kinderwald können Insektenhotels selbst gebaut werden.

Die Branchen im Handwerk arbeiten jeden Tag daran, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, die Energiewende voranzutreiben und noch nachhaltiger zu arbeiten. Davon können sich Jugendliche auf der Ideenexpo vom 2. bis 10. Juli in Hannover überzeugen. Handwerksverbände und Handwerkskammern laden die jungen Besucher zu Mitmach-Aktionen ein, zum Experimentieren, Informieren und Ausprobieren. „Das Ziel soll es sein, Betriebe bei der Suche nach neuen Fachkräften zu unterstützen“, sagt Cornelia Höltkemeier von der Landesvereinigung Bauwirtschaft Niedersachsen.

Mit dabei sind alle Branchen, die sich mit dem Bauen, Sanieren sowie dem Erhalten von Gebäuden befassen und die täglich das mobile Leben der Menschen prägen. Das sind beispielsweise: Dachdecker, Elektriker, Gebäudedienstleister, Maler und Fahrzeuglackierer, Metallbauer, Fahrzeugbauer und Landmaschinentechniker, Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Lüftungsbauer, Tischler, Schornsteinfeger und das Baugewerbe. Der Schwerpunkt liegt auf den sogenannten Mint-Berufen – Berufsbilder, die im Zusammenhang mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik stehen.

Bei einigen Mitmach-Angeboten können die Jugendlichen ihre gefertigten Exponate mit nach Hause nehmen. „Bei den Aktionen zeigen wir, wie mehrere Gewerke bei der Entstehung eines Objekts zusammenarbeiten“, sagt Höltkemeier. Es soll vermittelt werden, wie wichtig es ist, gemeinsam an



einem Strang zu ziehen, um am Ende eine gute Leistung zu erzielen. Die Botschaft des Gemeinschaftsstandes laute ganz klar: „Fang doch einfach eine Ausbildung im Handwerk an, die Möglichkeiten und Weiterbildungschancen sind enorm, zudem sind es spannende und vielfältige Berufe.“

Informieren können sich Jugendliche und Eltern zusätzlich bei Azubis, die vor Ort Fragen beantworten – genau wie Ausbildungsberater der Handwerkskammern. MARTINA JAHN

Termin: 2.–10. Juli 2022, 9–18 Uhr
Messegelände Hannover

„Fang doch einfach eine Ausbildung im Handwerk an.“

Cornelia Höltkemeier,
LV Bauwirtschaft Niedersachsen

Selbst aktiv werden

Welche Materialien und Techniken verwenden Handwerker? Wie arbeiten die Gewerke zusammen? Das können Jugendliche bei den Mitmach-Aktionen vor Ort ausprobieren und ihre Werke mit nach Hause nehmen.

Solarauto IE 22 E: Ein E-Auto mit Solarbeleuchtung



In diesem Workshop probieren Jugendliche gleich drei Berufe aus: den Metallbau mit der Herstellung der Fahrzeugkarosserie aus Stahlblech. Anschließend kommt für die Lieblingsfarbe die Airbrush-Technik der Fahrzeuglackierer zum Einsatz. Beim Installieren der Solarbeleuchtung runden Aufgaben des Elektrotechnikers das Werkstück ab. So leuchtet das Auto in der Nacht – ganz nachhaltig und ohne Strom.

Dachgarten to go: Ein Dachgarten zum Mitnehmen

Der Dachgarten steht im Zeichen der Nachhaltigkeit im Bau- und Ausbau. Hier sammeln Besucher Erfahrungen in der Holzgestaltung und der Oberflächenbearbeitung. Gebaut wird ein kleines Beet aus Holz, das mit Folie ausgekleidet wird. Die Außenflächen werden mit Malertechniken nach dem eigenen Geschmack gestaltet. Für die Bepflanzung gibt es Samen und Substrat mit nach Hause.



Kreatives Fliesenmosaik: Untersetzer selbst gestalten



Bei diesem Exponat dreht sich alles um Fliesen, die sich die Schüler selbst aussuchen können. Nach dem Zuschneiden werden die Fliesenstücke verklebt. Es entsteht ein individuell gestaltetes Untersetzer – ein Unikat für zu Hause.

Ei-Pad: Das personalisierte Frühstücksbrett

Die Frühstücksbrettchen aus Birke werden zunächst so gebohrt, dass ein Loch für ein Ei entsteht. Anschließend ist Geschicklichkeit gefragt: Mit einer handgeführten CNC-Fräse können eigene Sprüche in das Frühstücksbrett gefräst werden.



Das sagen die Beteiligten

„Der Elektroverband ist in diesem Jahr das erste Mal dabei. Wir wollen damit unsere Mitgliedsbetriebe bei der Azubi-Suche unterstützen. Dazu stellen wir die fünf Ausbildungsberufe unserer Branche vor und bieten Mitmach-Stationen an. Außerdem stehen den jugendlichen Besuchern Azubis Rede und Antwort.“



Ramon Thal, Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes des Elektrohandwerks

„Wir freuen uns, die Jugendlichen endlich wieder persönlich sprechen zu können. Unsere Aktivitäten haben wir darauf ausgerichtet zu zeigen, wie vielfältig der Beruf SHK-Anlagenmechaniker ist. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Technik. Es soll deutlich werden, dass wir in Sachen Klimaschutz und Energiewende viel bewegen. Dafür zeigen wir beispielsweise eine Trinkwasseraufbereitungsanlage.“



Kirsten Wittke, Öffentlichkeitsarbeit Fachverband Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Klempner-technik Niedersachsen

„Dass das Metallhandwerk breit aufgestellt ist und moderne technische Berufsbilder bietet, wollen wir auf der Ideenexpo zeigen. Über die Auswahl der Technik am Stand wollen wir mit Jugendlichen auf Augenhöhe ins Gespräch kommen. Die Mitmach-Aktionen werden ihnen Spaß machen und zeigen, wie die Gewerke ineinandergreifen.“



Dietmar Berndt, technischer Berater beim Landesinnungsverband Metall

„Maler sind nicht nur ‚Anstreicher‘ – das ist nur eine Botschaft, die wir vermitteln wollen. Wir zeigen die Facetten unseres kreativen Berufs, der viel zum Wohlbefinden der Kunden beiträgt. Zudem informieren wir über attraktive Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Alles das werden junge und erfahrene Kollegen an unserem Stand den Jugendlichen und ihren Eltern erläutern.“



Thomas Heinelt, Landesinnungsmeister, Maler-verband Niedersachsen

Kündigung per Whatsapp

Wer einen Mitarbeiter entlassen will, muss die Schriftform wählen. Reicht dafür eine Nachricht per Messenger wie Whatsapp mit Foto des Schreibens?

Der Fall: Ein Arbeitgeber kündigte einem Helfer fristlos, da er betrunken zur Arbeit erschienen war. Die Kündigung schickte er allerdings nicht per Post, sondern er fotografierte das unterschriebene Schreiben und schickte es per Whatsapp an seinen Mitarbeiter. Dieser klagte. Die Kündigung sei unwirksam, da die Schriftform nicht eingehalten wurde.

Das Urteil: Die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) München entschieden im Sinne des Mitarbeiters. Eine Kündigung per Whatsapp erfülle nicht die Vorgaben an die Schriftform, wie sie das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) vorsehe. Danach müssten Kündigungen vom Arbeitgeber eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Eine per Whatsapp übermittelte Kündigung genüge nicht, denn es handele sich hierbei vergleichbar mit einem Faxschreiben lediglich um eine Ablichtung der Originalunterschrift.

Den Einwand des Arbeitgebers, er habe die aktuelle Adresse seines Mitarbeiters nicht gekannt, ließ das Gericht nicht gelten. Da er per Messenger in Kontakt mit dem Mitarbeiter stand, hätte er darüber die Adresse erfragen können. Das habe er aber nicht getan. (KW)

LAG München:
Urteil vom 28. Oktober 2021, Az. 3 Sa 362/21



Kommunikation per Messenger ist längst Alltag. Doch für die Übermittlung einer Kündigung ist der Weg ungeeignet.

Foto: Denys Prykhodov - stock.adobe.com

Scan macht Befristung unwirksam

Befristungen in Arbeitsverträgen müssen schriftlich erfolgen, sonst sind sie unwirksam. Eingescannte Unterschriften genügen nicht, urteilte ein Gericht.

Der Fall: Eine Zeitarbeitsfirma beschäftigte ihre Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen, auf denen sich lediglich eine gescannte Unterschrift des Geschäftsführers befand. Eine Mitarbeiterin, deren befristeter Einsatz wegen der Corona-Pandemie abgesagt wurde, klagte anschließend gegen das Unternehmen und forderte Gehaltsnachzahlungen. Die Befristung sei ungültig, weil die Schriftform nicht gewahrt worden sei.

Das Unternehmen kündigte ihr daraufhin, argumentiert aber, die Befristung sei rechtmäßig gewesen: Die Frau habe bereits mehr als 20 in gleicher Weise befristete Verträge abgeschlossen und verstoße mit der Klage gegen Treu und Glauben. Deshalb

müsse ihr das Unternehmen keinen Lohn nachzahlen.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschied im Sinne der Mitarbeiterin. Der abgeschlossene Vertrag verstoße gegen die geforderte Schriftform. Entweder müsse eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Somit sei das Unternehmen verpflichtet, der Mitarbeiterin ihren Lohn bis zum Zeitpunkt der wirksamen Kündigung nachzuzahlen. (KW)

LAG Berlin-Brandenburg:
Urteil vom 16. März 2022, Az. 23 Sa 1133/21



Schnell die Unterschrift für einen Vertrag einscannen? Das verstößt gegen die Schriftform.



Den richtigen Ton treffen

Sie würden gerne Frauen einstellen, aber es kommen keine Bewerbungen? Dann helfen Ihnen diese Tipps für Stellenanzeigen weiter!

Das handwerkliche Arbeit nichts für Frauen ist, ist ein überholtes Klischee. Trotzdem steckt es noch in vielen Köpfen. Die Folge: Viele Betriebe würden gerne Frauen einstellen, doch die Bewerbungen bleiben aus. Die Jobplattform Stepstone hat drei zentrale Punkte ermittelt, mit denen Sie Bewerberinnen ermutigen.

1. Achten Sie auf Sprache und Anforderungsprofil

Welche Eigenschaften fordern Sie von Ihren Bewerbern und Bewerberinnen? Wird viel von körperlicher Belastbarkeit und Durchsetzungsstärke gesprochen? Zählen Sie endlose Listen von Qualifikationen auf? Dann sprechen Sie (ungewollt) Männer an.

Oftmals seien Jobbeschreibungen so formuliert, dass sich Frauen ganz unterbewusst abgeschreckt fühlen, sagt Tobias Zimmermann, Arbeitsmarktexperte bei Stepstone. „Fast jede dritte Frau – 30 Prozent – hat schon mal von einer Bewerbung abgesehen, weil sie den Eindruck hatte, dass eher Männer gesucht werden.“



„Frauen aus Überzeugung fördern“

Frauen in typischen Männergewerken sind noch immer die Ausnahme. Bei Elektro Barth in Emden sind hingegen Mädchen im Betrieb ganz normal. Rainer Barth, Elektrotechnikermeister und Betriebswirt des Handwerks, und seine Frau Kerstin (Foto) führen den Betrieb gemeinsam. Sie haben vier Töchter, von denen die beiden Älteren schon im Betrieb aushelfen. Doch nicht nur das: Seit einem Jahr lernt dort zum ersten Mal eine junge Frau den Beruf der Elektroinstallateurin für Energie- und Gebäudetechnik.

Begonnen hat alles Anfang 2021, als Kerstin Barth die Website neu plante. Das Ziel: Fachkräfte, aber auch angehende Azubis und Praktikanten sollten die Seite und alle wichtigen Informationen über die Suchmaschinen schnell finden. „Das Konzept ist voll aufgegangen“, sagt Barth, im Betrieb zuständig für Personal und das betriebliche Gesundheitsmanagement. „Wir bekommen viele Bewerbungen für Praktika und so rekrutieren wir unsere Azubis.“ Sechs sind derzeit im 35-Mann-Betrieb beschäftigt.

Auch Eva Marie hat über ein Praktikum Kontakt zum Betrieb aufgenommen – und dort waren alle so begeistert, dass einer Ausbildung im Anschluss nichts im Wege stand. „Es gibt immer noch viele unsinnige Vorurteile, was Mädchen im Handwerk betrifft“, ist Kerstin Barth überzeugt. „Wir wollen aber mehr Frauenpower im Handwerk. Deshalb wollen wir sie gezielt unterstützen und ihnen zeigen, dass sie willkommen sind.“

Der Betrieb gibt sich daher viel Mühe mit angehenden Nachwuchskräften – auch mit den Jungen: Am Zukunftstag standen die Türen (wieder) offen, Praktika sind jederzeit möglich. Praktikanten und Schüler bekommen eine Mappe mit dem internen „Energie-Konzept“, das über Betriebsorganisation und die Ausbildung zum Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik informiert – zum Nachlesen, aber auch zum Vorzeigen zu Hause oder in der Schule.

Intensiv kümmert sich der Betrieb auch um seine Azubis – schon bevor sie ihre Ausbildung anfangen. „Wir haben im vorigen Jahr zum ersten Mal ein Onboarding am Ferienbeginn organisiert, sodass sich alle schon vor dem ersten Arbeitstag kennenlernen konnten. Das nimmt schon viel Aufregung“, erzählt Barth. Wer während der Ausbildung Probleme in der Berufsschule habe, könne auch während der Arbeitszeit mit einem Mitarbeiter lernen oder an der „Azubi-Wand“ üben.

Ermutigen, ausbilden und später Fachkräfte beschäftigen ist die Strategie der Barths. Deshalb wollen sie auch künftig gezielt Mädchen ansprechen. Das UFH-Siegel „Handwerk ist hier auch Frauensache“ hängt an der Eingangstür und Kerstin Barth hofft, dass auch das Foto ihrer Auszubildenden auf der Website andere Mädchen ermutigt, sich zu bewerben. (KW)

Foto: Elektro Barth



Viele Betriebe sprechen in ihren Stellenanzeigen unbewusst vor allem Männer an.

Stepstone fand heraus, dass die Mehrheit der Unternehmen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Bewerbern erreichen will, aber bislang nur 20 Prozent konkrete Maßnahmen einsetzen. „Ein ganz einfacher Hebel: gendergerechte Sprache in Stellenanzeigen“, sagt Zimmermann.

Ein anderer: Jagen Sie Ihren Text durch den Genderbias Decoder, den das Unternehmen kostenlos im Internet zur Verfügung stellt. Er soll erkennen, ob Sie Formulierungen verwenden, die männliche oder weibliche Stereotype bedienen und so Ihre Absicht verzerren (Gender Bias).

2. Sprechen Sie das Thema Gehalt offen an

82 Prozent der Frauen sagen laut einer aktuellen Stepstone-Gehaltsstudie, dass sie sich eher auf einen Job bewerben würden, wenn dieser Gehaltsangaben enthalte. Warum ist das so?

Noch immer verdienen Frauen weniger als Männer, selbst wenn man verzerrende Faktoren wie die Ausbildung, Berufserfahrung oder die Branche herausrechnet. „Das muss sich ändern“, sagt Zimmermann, deshalb sei Transparenz in Gehaltsfragen gefordert.

Wer das Gehalt offen nennt, macht deutlich: Hier werden alle gleich entlohnt, egal ob Frau oder Mann. Die Bezahlung richtet sich nicht nach Selbstbewusstsein oder Verhandlungsgeschick.

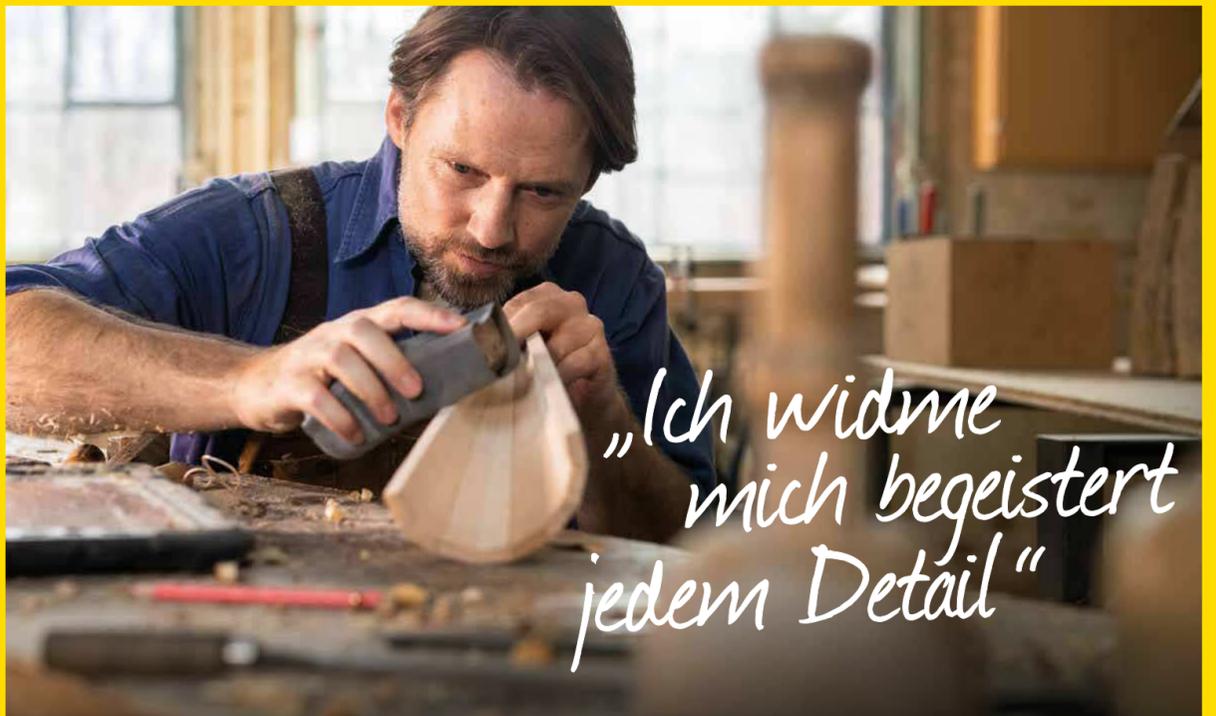
3. Setzen Sie Gleichberechtigung im Betrieb um – und reden Sie drüber

In vielen Fällen sind es nach wie vor Frauen, die in Sachen Karriere zugunsten der Kindererziehung zurückstecken und die Doppelbelastung von Job und Familie stemmen. Deshalb sind Informationen über flexible Arbeitszeitmodelle oder zusätzliche Leistungen wie Kinderbetreuung für sie besonders interessant.

Laut Stepstone-Marktforschung wünschen sich mehr als 80 Prozent der Bewerberinnen, darüber in der Stellenausschreibung mehr zu erfahren. Doch nicht einmal die Hälfte der Arbeitgeber erwähnt diese Aspekte in der Jobbeschreibung. Hier kann Ihr Betrieb punkten.

„Jobsuchende werden sich automatisch für die Unternehmen entscheiden, die das beste Rundumpaket anbieten: von attraktiven Gehältern über flexible Arbeitsmodelle bis hin zu einer Unternehmens- und Führungskultur, die sie unterstützt und Verständnis auch für familiäre Herausforderungen zeigt“, so Zimmermann. Dazu gehören nicht nur eine klare Haltung in Sachen Chancengerechtigkeit, sondern sichtbare Handlungen. „Wir raten Unternehmen dringend, bereits in den Jobbeschreibungen über diese Maßnahmen zu sprechen“, empfiehlt Zimmermann. 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

BIM für die Praxis

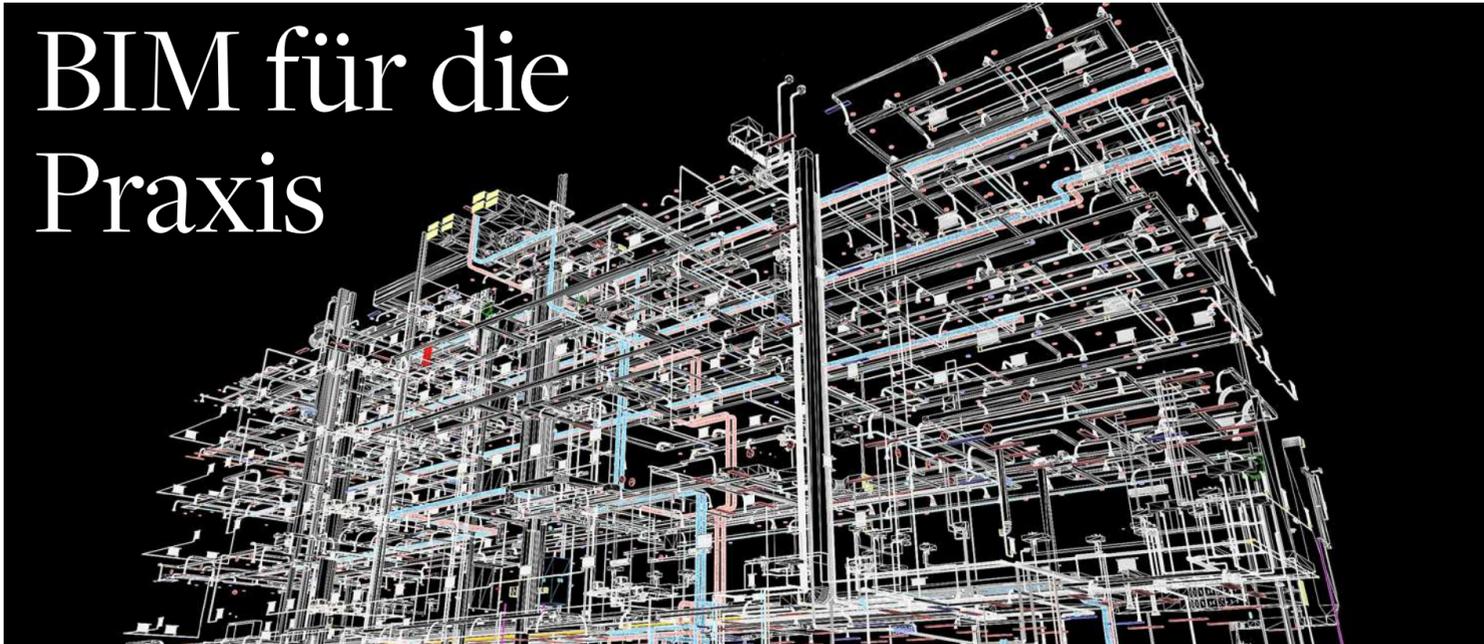


Foto: black-mlms - stock.adobe.com

werden – also von der Planung bis zum Abriss. Der Einsatz der kooperativen Arbeitsmethode BIM hat laut BIT-Berater Steinicke auch Vorteile für Handwerker. Dafür nennt er zwei Beispiele:

- **Digitale Planung:** Betriebe, die auch Planungs- und Konstruktionsleistungen erbringen, zum Beispiel Zimmerer, Metallbauer oder Fensterbauer, können die Grunddaten des 3D-Modells für ihre Werkplanung nutzen. Es wird somit einfacher für sie, digitale Konstruktionspläne zu erstellen und ihre Planung zu optimieren.
- **Weniger Aufwand bei Reparaturen:** Geht nach der Fertigstellung des Baus zum Beispiel der Beschlag eines Fensters kaputt, muss kein Handwerker vor der Reparatur in die Wohnung des Mieters, um sich das Problem vor Ort anzusehen. Denn im BIM-Modell ist hinterlegt, mit welchen Beschlägen dieses Fenster ausgestattet ist. Handwerker können daher das defekte Teil nachbestellen und dann zum Einbau des Bauteils einen Termin mit dem Mieter oder Eigentümer vereinbaren.

Wer sich mit Digitalisierung im Baugewerbe beschäftigt, kommt an BIM kaum vorbei. Doch was ist das und für welche Handwerker ist BIM interessant?

BIM steht für Building Information Modeling. Doch was ist das genau und für welche Betriebe ist das Thema interessant? Antworten kennt der Raumausstatter und Bauingenieur für Architektur Matthias Steinicke, der bei der Handwerkskammer Cottbus Beauftragter für Innovation und Technologie (BIT-Berater) ist.

#1: Was ist BIM?

Ob Architekten, Planer, Bauingenieure oder Handwerker der verschiedensten Gewerke – an Bauprojekten sind in der Regel viele Akteure beteiligt. Während des Bauprozesses werden daher meist Unmengen an Informationen ausgetauscht. „Oft sind bei den direkten Gesprächen nur wenige Personen anwesend, obwohl die Informationen auch für andere wichtig sind“, sagt Steinicke. In der Praxis sorgt das oft für Probleme.

Genau hier setzt Building Information Modeling an: „BIM ist eine kooperative Arbeitsmethode“, sagt der BIT-Berater. „Sie sorgt dafür, dass Transparenz für alle am Bau Beteiligten hergestellt wird und Prozesse am

Bau ineinandergreifen können.“ Und zwar, indem bei einem Bauprojekt von Beginn an alle Daten in einem 3D-Modell und den verbundenen Datenbanken gesammelt werden, auf das alle Beteiligten zugreifen können.

#2: Wie funktioniert BIM in der Praxis?

Unternehmer, die sich um einen Auftrag bewerben wollen, bekommen in der Regel Pläne, Detailzeichnungen und eine Leistungsbeschreibung zur Verfügung gestellt. Auf dieser Grundlage können sie laut Steinicke ihr Angebot abgeben. Anders ist das bei Bauprojekten, bei denen BIM zum Einsatz kommt: „Dabei bekommen Handwerker Zugang zum BIM-Modell, aus dem sie alle nötigen Infos und Vorgaben entnehmen können“, sagt er. Was das bedeutet, erläutert Steinicke am Beispiel eines Fensterbauers:

- Im BIM-Modell finden Handwerker alle Infos zu den einzubauenden Fenstern – etwa Vorgaben zu den Eigenschaften des Fensters, Terminverknüpfungen, aber auch die konkrete Einbausituation auf der Baustelle.

„BIM sorgt dafür, dass Transparenz für alle am Bau Beteiligten hergestellt wird.“

Matthias Steinicke,
BIT-Berater

- Auf Grundlage dieser Infos kann der Fensterbauer sein Angebot erstellen.
- Das Dokument mit dem fertigen Angebot kann der Handwerker über entsprechende Vergabeplattformen online hochladen.
- Erhält er den Zuschlag, kann er den Bauablauf im gemeinsamen 3D-Modell mitverfolgen. So lässt sich ablesen, ob es Verzögerungen gibt.
- Nach der Leistungserbringung werden alle Dokumentationsdaten dem BIM-Koordinator zur Verfügung gestellt – zum Beispiel Angaben zu Kippweise oder Beschlägen. Diese Daten werden dann vom BIM-Koordinator im sogenannten As-build-Modell* an die einzelnen Bauteile angehängt und stehen auch nach Abschluss der Bauarbeiten zur Verfügung (* steht für „wie gebaut“).

#3: Welche Vorteile hat BIM?

Building Information Modeling kann über den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes genutzt

#4: Wer nutzt BIM aktuell?

Laut Matthias Steinicke wird BIM bislang vor allem bei der Bauplanung und bei der Bauausführung genutzt. Bei vielen Handwerksbetrieben sei die kooperative Arbeitsmethode allerdings noch kein Thema. Dafür hat der BIT-Berater folgende Erklärung: „Viele Planer haben sich bislang mit BIM schwergetan.“ Dafür sieht Steinicke vor zwei Gründe:

- Die Vergütungsregelungen sind noch nicht ausreichend geklärt.
- Viele Auftraggeber haben den Mehrwert von BIM noch nicht erkannt und beauftragen diese Leistungen somit recht selten.

Das hat Folgen für das Handwerk: „Solange Handwerker bei Bauprojekten in die Arbeitsweise mit BIM nicht konsequent eingebunden werden und zum Beispiel keine 3D-Daten von den Planern und Auftraggebern bekommen, bleiben sie beim Thema BIM auf der Strecke“, sagt Steinicke.

Doch der BIT-Berater sieht Veränderungen auf das Handwerk zukommen. So gebe es bereits einige Modellprojekte, bei denen BIM zum Einsatz kommt. Außerdem gebe es den Stufenplan „Digitales Bauen und Planen“ vom Bundesverkehrsministerium (BMVI). Der BIT-Berater ist daher sicher, dass sich BIM nach und nach bei anderen Bauprojekten durchsetzen wird. ANNA-MAJA LEUPOLD

Schöner Umbenennen mit F2

Schluss mit dem Rumgeklicke! Mit F2 benennen Sie Dateien und Ordner unter Windows komfortabler um.

Manche Aufgaben am PC fühlen sich wie reine Zeitfresser an. Einer davon: Man will diverse Ordner oder Dateien umbenennen – etwa weil eine Serie von Fotos einen projektspezifischen Dateinamen bekommen soll. Wer das häufiger macht, kann sicher bestätigen: Je häufiger die Aufgabe „Umbenennen“ mit etlichen Mausklicks wiederholt wird, desto nervenraubender wird sie.

Die verblüffend einfache Lösung liegt auf einer einzigen Taste, mit der Sie Dateien und Ordner umbenennen:

F2. Haben Sie die gesuchte Datei mit der Maus oder den Pfeiltasten ausgewählt, genügt eine Betätigung der F2-Taste, um sie umbenennen. Dann die Änderung einfach mit Enter bestätigen und weiter zur nächsten Datei. Gerade wenn Sie mehrere Dateinamen ändern müssen, führt das zu einem spürbar flüssigeren Arbeitserlebnis.

Tipp zum Troubleshooting: Wenn insbesondere am Notebook die F2-Taste nicht wie erwartet funktioniert und Sie stattdessen die Bildschirm-Helligkeit oder Ähnliches

damit verändern, ist vermutlich die „Fn“-Taste unten links zwischen Strg und Leertaste (oder manchmal auch an gleicher Position rechts von der Leertaste) aktiviert. Deaktivieren Sie „Fn“ und F2 sollte wie erwartet funktionieren. (DEG)



Foto: Denny Gilie

Schöner umbenennen mit F2: Diese Taste spart viele Mausklicks.

Neue Ordner: Es geht auch ohne Maus

Weg mit dem Mausklickgewitter! Mit diesem Tastentrick erstellen Sie Ordner in einem Sekundenbruchteil!

Wer einen Ordner erstellen will, muss eine Kaskade an Links- und Rechtsklicks ausführen. Sparen Sie sich das mit dieser Tastenkombination. Drücken Sie nacheinander die Menütaste, den Buchstaben „N“, Enter.

Ausgangslage: Sie befinden sich in einem Ordner oder auf dem Desktop und aktuell ist keine Datei/kein Ordner angewählt. Die Menütaste (rechts von der Leertaste zwischen Alt Gr und Strg) öffnet ein Menü. Der Buchstabe „N“ wählt den Menü-Eintrag „Neu“ aus. Enter bestätigt den oberen Eintrag im Untermenü namens „Neuer Ordner“.

Zugegeben: Diesen Trick muss man kurz lernen. Sobald er flutscht, erstellen Sie damit Ordner in unter einer Sekunde.

Haben Sie Gefallen an der Methode gefunden, können Sie so auch Word-, Excel-, Powerpoint-Dokumente und andere Dateien aus dem Menü unterhalb „Neuer Ordner“ erstellen. Dazu drücken Sie nach „N“ nicht Enter, sondern wählen per Buchstaben die nächste Datei. „T“ wählt das „Textdokument“, „M“ jedes Dokument, das mit Microsoft beginnt. Bei uns steht „Microsoft Word“ als zweite Option nach „Microsoft Access“. Ein Worddokument erstellen wir dann so:

- 1 Menü-Taste: öffnet das Menü
- 2 Buchstabe „N“: öffnet das Untermenü „Neu“
- 3 Buchstabe „M“: wählt Microsoft Access
- 4 Erneut Buchstabe „M“: wählt Microsoft Word
- 5 Enter: erstellt Word-Dokument. (DEG)

SICHERER DENN JE - DER NEUE FUSO CANTER 7,5T.

FUSO – Eine Marke im Daimler-Truck Konzern

Der neue FUSO Canter 7,5 t ist Ihr Spezialist für die schweren Jobs. 5 t Fahrgestelltragfähigkeit und 3,5 t Anhängelast, kombiniert mit extrem leichter Bauweise und hoher Variabilität, machen ihn zum Kraftsportler im Körper eines Zehnkämpfers. 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



maschinendoc.com
Wir machen Ihre Maschinen wieder fit!

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

Auf der Überholspur für weniger Stillstand!

Besuchen Sie was online

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

BARTHAU
ANHÄNGERBAU

Sie suchen ein...
EG-typisiert TOPZURR® 21

Über 120.000 Anhänger sprechen für Qualität!

...zweites Standbein zur Vervollständigung Ihres Programms oder weiteren Auslastung Ihres Betriebs?

Wir vergeben:
• Werkvertritten mit Gebietsschutz
• Wir fertigen Anhänger für...
• PKW und LKW
• Bau, Gewerbe und Industrie
• Tiertransporte, Freizeit und Hobby

Wir sind "Pionier für Ladungssicherung"
BARTHAU ANHÄNGERBAU GMBH
D-24517 Untermünkheim-Brachbach
Tel. +49 (0) 79 44 13-0 Fax +49 (0) 79 44 63-30
info@barthau.de · www.barthau.de

Mediadaten sehen Sie unter: www.handwerk.com

SDH
SERVICEGESELLSCHAFT DEUTSCHES HANDWERK

GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜRS HANDWERK

JETZT KOSTENLOS REGISTRIEREN UND NACHLÄSSE EINSEHEN
Telefon: 089-92 13 00 530 · www.sdh.de

Hallenbau

Visionen brauchen Planung mit Stahl!

JANNECK
Stahlhallen & Stahlbau

T: 04475 92930-0
Zum Gewerbegebiet 23 49896 Molbergen
www.stahlhallen-janneck.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 Holzminde
info@elf-hallen.de

Rechts- und Steuerberatung

ZURÜCK in die GKV
Das ORIGINAL!
www.mit-55-wieder-gkv.de
☎ 0041-44-3 08 39 92

Verkäufe

Ehemalige Stanzerei aus Altersgründen aufgegeben.
Es sind noch **3 pneumatische Vorschubgeräte und weitere Kleingeräte & Hilfsmittel** vorhanden.
Tel. 0541/433378 ab 18 Uhr

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

Anzeigenschluss

für die nächste Ausgabe ist am 23.6.2022

Viel Power, fest im Griff

Die Akku-Handkreissäge GKS 18V-68 GC von Bosch Professional verspricht große Schnitttiefe und Leistung bei verbesserter Ergonomie. Wie urteilt der Tester?



Schafft auch dicke Bretter: Die Akku-Handkreissäge bietet Schnitttiefen bis zu 68 Millimeter.



Gut abgeschnitten: Rund 90 Meter dieser Bretter hat die Säge aufgeteilt.

Vierzig Jahre hat dieses Holz seinen Dienst als Gartenzaun verrichtet. Nun soll den alten Hartholzbrettern noch einmal neues Leben eingehaucht werden. Ein ideales Projekt, um der Handkreissäge GKS 18V-68 GC Professional von Bosch Professional auf den Sägezahn zu fühlen. Tischlergeselle Stefan Ziehm von der Langenhagener Tischlerei Bohne rückt dem alten Hartholzzaun mit der Kreissäge auf den Leib. Unter anderem soll daraus eine rustikale Tischplatte werden. Bis es so weit ist, hat die GKS 18V-68 GC Professional ordentlich zu tun.

Besondere Merkmale der Akku-Handkreissäge sind der leistungsstarke Motor, der dem 18-Volt-System die Power einer kabelgebundenen Handkreissäge mit 1.800 Watt geben soll, eine große Schnitttiefe von 68 Millimeter sowie einige Veränderungen an Ergonomie und Bedienkonzept. Die Tischlerei Bohne hat die Säge einige Wochen im Einsatz getestet. „Unsere wesentlichen Standbeine sind der Bau von Einbauschränken und der Bereich Bautischlerei, in dem wir Türen anpassen und einsetzen, Wartungen von Fenstern und Türen sowie diverse Reparaturen durchführen“, erklärt Geschäftsführerin Gabriela Bohne. „Wir machen aber auch Sonderanfertigungen jeder Art.“ Mobile Kreissägen nutzt der fünf Mitarbeiter starke Betrieb vor Ort, wenn etwa Türen gekürzt oder Spanplatten bei der Fußbodensanierung verlegt werden sollen.

Meterweise Hartholz teilen

Das Upcycling-Projekt des alten Holzzauns ist dagegen ein echter Härtestest: 25 Millimeter stark sind die Hartholzbretter. Stefan Ziehm hat sie in einem zweistündigen Arbeitseinsatz der Länge nach aufgetrennt. Da waren ordentlich Meter zu machen: Jede der 15 Latten maß 2,4 Meter und wurde zwei- bis dreimal aufgetrennt – das macht etwa 90 Meter Sägeweg. Die versprochene hohe Leistung der Maschine kann der 51-jährige Tischler bestätigen.

Für saubere Schnitte lässt sich die Säge auf den FSN-Führungsschienen von Bosch sowie auf Schienen von Festool, Makita und Mafell verwenden. Zum Auftrennen der Zaunbretter hat Stefan Ziehm den Parallelanschlag der Handkreissäge ausprobiert: „Das hat gut funktioniert.“ Der Anschlag lässt sich durch eine Führung in der Grundplatte schieben und wird per Flügelschraube befestigt. Die Kreissäge bringt viel Spielraum für diverse Holzstärken mit: Ihre maximale Schnittkapazität liegt bei 68 Millimeter in Holz, wenn das Sägeblatt senkrecht steht. Beim Schnitt auf 45 Grad Gehrung beträgt die maximale Schnitttiefe noch 50 Millimeter. Die Schnitttiefenverstellung der Maschine rastet millimetergenau ein.

Sehr gewöhnungsbedürftig aber sei laut Stefan Ziehm die Position des Tasters zur Schnitttiefenvorwahl. Der ist oben am Handgriff der Handkreissäge angebracht. „Auf dieser Position sitzt bei anderen Sägen die Einschaltsperre für den Ein-Aus-Schalter“, sagt Ziehm. Folge: Kaum wollte er lossägen, habe er versehentlich den falschen Schalter betätigt. Die Säge blieb aus, die Schnitttiefe war verstellt und musste neu eingestellt werden. „Das ist für mich der größte Negativpunkt der Maschine“, sagt Ziehm. Die tatsächliche Einschaltsperre für den Ein-Aus-Schalter sitzt seitlich am Handgriff – für den Daumen ergonomisch perfekt erreichbar, aber eben ungewohnt.

Pluspunkt für die Ergonomie

Positiv in Sachen Ergonomie bewertet der 51-Jährige den Zusatzhandgriff an der Säge. Der ist nicht wie oft üblich als einfacher Knauf gestaltet, sondern bildet einen Bogen, der der Hand gute Griffigkeit bietet. Und wie sieht es mit der Ausdauer der Maschine aus? Im Testpaket lieferte Bosch zwei Procore-Akkus mit 5,5 Amperestunden (Ah) Kapazität aus. Die etwa zweistündige Bearbeitung der Hartholz-Zaunbretter habe beide Akkus leergesaugt, sodass mehrfaches Nachladen nötig gewesen sei. Das mitgelieferte Schnellladegerät vom Typ GAL 1880 CV benötigt laut Produktdatenblatt



Kann auch Gehrungen: Die GKS 18V-68 GC lässt sich von 0 bis 50 Grad verstellen.



Die Säge kam in dem Hartholz sehr gut voran.

Stefan Ziehm, Tischlergeselle

49 Minuten, um einen 5,5-Ah-Akku voll zu laden und 35 Minuten für eine 80-prozentige Aufladung. „Um durcharbeiten zu können, wäre wohl ein dritter Akku nötig gewesen“, sagt der Tischler. Positiv: Zum Betrieb der Säge braucht es nicht zwingend die neueren Procore-Akkus; sie läuft auch mit älteren 18-V-Akkus von Bosch Professional. Alternativ zum Drittakku könnte sich die Lücke auch mit dem schnelleren Ladegerät GAL 18V-160 C oder einem Set Bosch-Akkus höherer Speicherkapazität schließen. Und wenn nicht die volle Sägeleistung benötigt wird, lassen sich im Eco-Modus laut Bosch bis zu 30 Prozent mehr Ausdauer aus den Akkus holen.

DENNY GILLE

Daten

Name:	GKS 18V-68 GC Professional
Typ:	Akku-Handkreissäge
Akku-Spannung:	18 V
Max. Schnitttiefe (90°):	68 mm
Gewicht:	4,3 kg
Preis ohne Akkus:	409 Euro zzgl. MwSt.
Preis Testset:	709 Euro zzgl. MwSt.



Cyberschutz
von EWE business

Keine Öffnungszeiten für h@cK3R

business.ewe.de

EWE

Start in die „Ford Pro“-Ära

Ford bringt seinen vollelektrischen Transporter E-Transit auf die Straße – und startet die Groß- und Gewerbekunden-Organisation „Ford Pro“.

Ford Pro“ heißt die neue globale Ford-Business-Unit für Gewerbekunden mit Fokus auf dem Nutzfahrzeuggeschäft. Passend zu den Fahrzeugen bündelt „Ford Pro“ Fahrzeug-, Lade- und Software- und Telematik-Services sowie Finanzdienstleistungen.

Zu den allgemeinen Services zählen die vorausschauende Wartung auf Grundlage von Echtzeitdaten und „Ford Liive“ oder mobile Werkstatt-Vans für überregionale Flotten für Reparaturen vor Ort. Bei den Lade-Services geht es um Lademöglichkeiten zu Hause, öffentlich unterwegs sowie auf dem Unternehmensgelände. Und in Sachen Software und Telematik sind „Ford Pass Pro“ für kleinere Fuhrparks sowie „Ford Telematics“ Service-Beispiele. Viele dieser Services sind also bereits bekannt, neu ist aber die fokussierte Bündelung innerhalb der „Ford Pro“-Organisation. So will Ford auf Kundenseite Produktivität und Effizienz steigern. Zum Beispiel durch Reduzierung der Wartungs- und Reparatur-Standzeiten oder durch Optimierungsmöglichkeiten auf Basis von Telematik-Reportings.

E-Transit serienmäßig mit Ford Sync 4

In den Genuss der „Ford Pro“-Services kommen auch die Kunden des neuen E-Transit. Der große Elektro-Transporter kommt mit netto 68 kWh großem Akku je nach Version 238 bis 317 WLTP-Kilometer weit. Lieferbar sind ein Kastenwagen mit Einzelkabine in drei Längen und zwei Höhen (ab 55.845 Euro; alle Preise netto zzgl. USt.), ein Kastenwagen mit Doppelkabine (ab 60.490 Euro) oder auch ein Fahrgestell mit Einzelkabine (ab 53.145 Euro). Der Elektromotor des E-Transit bringt entweder 184 oder 269 PS auf die Straße. Dazu ist der E-Transit als Basis oder in der Ausstattungstrend bestellbar, wobei die Doppelkabine immer als Trend kommt.

Schon in der Basis bringt der E-Transit Ausstattungs-Features mit, die für ein Nutzfahrzeug nicht selbstverständlich sind. Serie sind nicht nur Pre- und Post-Collision-, Spurhalte-, Fernlicht- und Berganfahrassistent, sondern auch Klimaautomatik, Sitzheizung, beheizbare Frontscheibe, schlüsselloses Starten



Jetzt auch mit rein elektrischem Antrieb: der Ford Transit

3

LÄNGEN und 2 Höhen stehen bei den elektrischen angetriebenen Kastenwagen zur Auswahl.

oder das Infotainmentsystem Sync 4 mit Zwölf-Zoll-Touchscreen. Damit sind auch Over-the-Air-Updates möglich, „Ford Pass Pro“ und „Ford Pro Telematics Essentials“ gibt es ebenso für ein Jahr kostenlos wie den Zugang zum „Blue Oval Charging“-Ladenetzwerk. Und wer den E-Transit Trend wählt, bekommt zusätzlich auch ein Navigationssystem, das nicht nur die effizienteste Route identifiziert, sondern auch aktuelle Informationen zu Ladepunkten bereitstellt.

Weil der Akku im Wagenboden sitzt, ergeben sich im Vergleich zu den Diesel-Transit keine Einschränkungen beim Ladevolumen. Nur die Nutzlast liegt aufgrund des Akku-Gewichts mit 795 bis 1.685 Kilogramm unter der des Diesel-Transit, das gilt auch für die Anhängelast (750 Kilogramm gebremst).

Komfortabler Elektro-Transporter

Wir lernten zwei E-Transit kennen: den L2H2 350 mit 184 PS und den L3H2 390 Doppelkabine mit 269 PS. Der Kölner hinterließ einen guten Eindruck. Für ein Nutzfahrzeug überzeugt vor allem das komfortable und polterfreie Fahrwerk. Hier zahlen sich Einzelradaufhängung und Schraubenfedern hinten aus. Auch die Sitze sind weder zu weich noch zu hart und bieten guten Seitenhalt. Leise ist außerdem – auch für ein Elektroauto – der Antrieb.

Zuletzt noch kurz zum Thema Reichweite: 190 Kilometer zeigte das Display des L2H2 bei vollem Akku an (WLTP: 258 Kilometer), beim L3H2 (WLTP: 304 Kilometer) waren es bei 75 Prozent Akkuladung 155 Kilometer. Aber: Auf je rund 20 Kilometern Fahrt verbrauchten beide E-Transit lediglich 13 beziehungsweise 15 Kilometer Reichweite. Die realistische Reichweite des E-Transit werden wir deshalb erst nach einem eingehenden Test abschätzen können. Bis dahin nur so viel: Als Verbrauch zeigten die Bordcomputer nach überwiegender Stadtfahrt 26 (L2H2) und 23 kWh (L3H2) je 100 Kilometer an.

CHRISTIAN FREDERIK MERTEN

DATEN

NAME	FORD E-TRANSIT KASTEN L2H2 350
Leistung (kW/PS)	135/184
Verbrauch (kWh/100 km)	k. A.
Reichweite (km)	258
Ladevolumen (max., m³)	9,5
Laderraum Länge x Breite (m)	3,044 x 1,784
Nutz-/Anhängelast (kg)	1,015/750
Preis (Euro, netto)	55,845

Quelle: bfp FUHRPARK & MANAGEMENT/Ford-Werke GmbH; Stand: Mai 2022, Akku 68 kWh netto; Verbrauch und Reichweite nach WLTP



Kasten-Einzelkabine und Fahrgestell sind zwei von drei Karosserievarianten, in denen Ford den E-Transit liefert.



Das Ladevolumen der elektrischen Transit gleicht dem der Diesel-Varianten – Akku im Wagenboden sei Dank.



Aufgeräumtes Cockpit: Ford Sync 4 mit Zwölf-Zoll-Touchscreen ist serienmäßig im E-Transit.



„Ford Pro“ bündelt verschiedene Services für Nutzfahrzeugkunden. Ein Beispiel ist der mobile Service-Van (r.).



Als dritte Karosserievariante des E-Transit gibt es den Kastenwagen auch mit Doppelkabine.



Arbeitsplatzverlust nur eine Ausrede?

Raser können sich gegen ein Fahrverbot mit dem Argument „Jobverlust“ schützen. Ein Schreiben vom Chef genügt dafür aber nicht.

Der Fall: Ein Verkaufsberater in einem Autohaus war innerorts mit Tempo 102 gebilzt worden. Das Amtsgericht Essen verurteilte ihn wegen vorsätzlicher Überschreitung der Höchstgeschwindigkeit zu einer Geldbuße, verhängte aber kein Fahrverbot – was das Gesetz eigentlich vorsieht. Der Raser hatte argumentiert, er sei beruflich im

Außendienst auf die Fahrerlaubnis angewiesen. Sein Arbeitgeber hatte schriftlich bestätigt, dass er sich im Falle eines Fahrverbots arbeitsrechtliche Sanktionen – einschließlich einer Kündigung – vorbehalte. Aus betrieblichen Gründen könne dem Mitarbeiter auch kein längerer Urlaub gewährt werden. Die Staatsanwaltschaft legte

gegen dieses Urteil Beschwerde beim OLG Hamm ein.

Das Urteil: Das Oberlandesgericht OLG Hamm entschied im Sinne der Staatsanwaltschaft. Die Richter kritisierten, bei der ersten Entscheidung habe das Gericht die Behauptungen des Verkaufsberaters und seines Arbeitgebers nicht überprüft, etwa durch eine Zeugenaussage des Geschäftsführers. Schließlich bestehe die Gefahr, dass der Arbeitgeber in beiderseitigem Interesse eine „Gefälligkeitsbescheinigung“ ausstelle. Die Richter des OLG bezweifelten den drohenden Arbeitsplatzverlust ebenso wie die Unmöglichkeit eines längeren Urlaubs. Nun muss das Amtsgericht erneut verhandeln. (KW)



Wer rast, dem droht ein Fahrverbot.

OLG Hamm: Beschluss vom 3. März 2022 – Az. 5 RBs 48/22

IMPRESSUM

Norddeutsches Handwerk

Organ der Handwerkskammern
127. Jahrgang

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Erscheinungsweise:
monatlich

Bezugspreis:
Jahresabonnement:
€ 46,00 inkl. Versand und MwSt.
Studenten € 28,00
Einzelheft € 1,50 zzgl. Versandkosten

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

ISSN 0029-1617

Druck: NOZ Druckzentrum,
Weiße Breite 4, 49084 Osnabrück

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.



Wo Restholz Freunde findet

Restholzfreunde-Gründerin Susann Witte von der Tischlerei Gilhaus: Die Entsorgung wertvoller Resthölzer „tut mir in der Seele weh“.

Kostenlos, einfach – und umweltfreundlich: Auf restholzfreunde.de können holzverarbeitende Betriebe Holzreste mühelos verkaufen, statt sie zu entsorgen.

Was tun mit den Materialresten? Handwerksbetriebe stellen die Überbleibsel der laufenden Aufträge vor ein Problem: Durch Lieferengpässe und steigende Materialpreise werden die Reste immer wertvoller. Doch die Lagerkapazitäten sind knapp, also bleibt oft nur die teure Entsorgung – und das ist alles andere als nachhaltig.

Für eine andere Lösung hat sich Susann Witte, Geschäftsführerin der Tischlerei Gilhaus in Jork, entschieden: Auf der Website restholzfreunde.de hat sie mit einigen Mitstreitern eine Online-Börse für Restholz gegründet. Dort können Betriebe kostenlos ihre Holzreste zum Verkauf anbieten, aber auch andere Materialreste wie Plattenwerkstoffe, Beschläge oder Kanten.

Restholzfreunde.de funktioniert nach einem einfachen Prinzip: minimaler Aufwand und keine Kosten. Wer hier seine Holzreste anbieten will, muss sich nur

registrieren. Die Bestätigungsmail kommt im Handumdrehen und schon kann es losgehen: Foto hochladen, eine kurze Beschreibung und den Preis eingeben, Kontaktdaten für potenzielle Käufer hinterlegen, fertig.

Kontakt nehmen Interessenten direkt mit dem Anbieter auf und klären untereinander Lieferung und Bezahlung. Potenzielle Käufer sind zum Beispiel Tischlereien, aber auch Verbraucher, Hobbyhandwerker, Schulen und Organisationen wie Behinderten- und Jugendwerkstätten.

„Es fallen keine Gebühren an, weil wir damit kein Geld verdienen wollen“, sagt Susann Witte. „Uns geht es um einen Beitrag zur Nachhaltigkeit.“ Angenehmer Nebeneffekt: Anbieter sparen sich die Kosten der Entsorgung und können mit den Resten etwas Geld verdienen. Die Käufer auf der anderen Seite können so kurzfristig und günstig Restbestände erwerben. Und beide Seiten leisten einen Beitrag zur CO₂-Reduzierung.



Uns geht es um einen Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Susann Witte, Geschäftsführerin der Tischlerei Gilhaus

680 Euro verdient statt 100 Euro verbrannt

Dass sich der Verkauf über restholzfreunde.de ökologisch und wirtschaftlich lohnt, zeigt Witte an einem Beispiel der befreundeten Tischlerei Edgar Ritter Holzdesign. Der Betrieb aus Hamburg hatte nach einem Auftrag zur Fertigung von 80 Transport- und Lagerkisten aus 18 Millimeter starken Birke-Multiplexplatten 160 Verschnittstücke übrig, fast 140 Quadratmeter mit einem Gesamtgewicht von zwei Tonnen.

Ritter bot die Platten auf restholzfreunde.de an. Es fand sich ein Käufer für die Multiplexstücke – zu 4,86 Euro pro Quadratmeter. Der Käufer kümmerte sich um den Transport und zahlte rund 680 Euro für die Platten.

Für Witte ein Win-win-win-Ergebnis für Verkäufer, Käufer und die Umwelt. „Die Entsorgung hätte die Tischlerei rund 100 Euro gekostet und bei der

anschließenden Verbrennung wären circa 3,7 Tonnen CO₂ entstanden“, rechnet sie vor.

Nicht nur „Reste“ im Angebot

Restholzfreunde.de ist für Witte zunächst einmal ein regionales Angebot für Interessenten in der Nähe von Jork bei Hamburg: „Regionale Kreisläufe sind wichtig für die CO₂-Senkungen. Aber auch bei solch kleinen Mengen ist es natürlich wichtig, dass die Wege nicht zu weit sind, sonst würden die Transportkosten schnell den Materialpreis übersteigen.“ Bei großen Restposten könnten sich aber auch längere Wege ökologisch und wirtschaftlich rechnen.

Auch die Tischlerei Gilhaus selbst nutzt die Restholzbörse. Tatsächlich ist der Betrieb derzeit der wichtigste Anbieter auf der Plattform. „Wir sind noch zu wenig bekannt“, sagt Witte. Doch das werde sich ändern, ist sie überzeugt. Das wachsende Umweltbewusstsein, Materialknappheit und steigende Preise würden solchen regionalen Initiativen Aufwind bescheren.

Unternehmerische Verantwortung

Die Tischlerei Gilhaus tut auch sonst viel für die Nachhaltigkeit: Der Betrieb mit seinen 15 Mitarbeitern verwendet zertifiziertes Plantagenholz, wann immer es geht. Lassen sich Lösungsmittelhaltige Lacke nicht vermeiden, trennt das Unternehmen in einem speziellen Destilliergerät die Lösungsmittel aus den Lackresten und reinigt damit Pinsel, Spritzpistolen und verunreinigte Flächen. Die Produktion soll bis 2023 klimaneutral werden und für die Lieferungen leistet das Unternehmen einen CO₂-Ausgleich an die Klimaschutzorganisation Atmosfair. Eine Photovoltaik-Anlage produziert nahezu sämtlichen Strom, den die Tischlerei im Jahr verbraucht.

Nachhaltigkeit gehört für die Chefs zur unternehmerischen Verantwortung: „Für eine ressourcenschonende und umweltfreundliche Produktionsweise zu sorgen – wo immer es geht – ist eine Pflicht für alle verantwortungsbewussten Unternehmen“, schreiben sie dazu auf ihrer Website.

Nur für die Holzreste fehlte der Tischlerei lange Zeit eine Lösung. „Als Susann die Idee mit der Restholzfreunde-Plattform hatte, wurde mir gleich klar, dass dies die Lösung für nicht mehr benötigte, aber wertige Lagerbestände werden kann, ohne im Chaos zu versinken“, bestätigt Inhaber Friedrich Gilhaus. „Wir – Tischler und Schreiner – müssen nur alle mitmachen, dann können wir in jeder Hinsicht viel gewinnen.“ JÖRG WIEBKING

„Muss es gesetzliche Vorgaben geben?“

LHN-Vollversammlung diskutiert im Vorfeld der Landtagswahl mit Vertretern von SPD, CDU, Bündnis 90/Die Grünen, FDP und den Linken.

„Die Energiewende ist ohne Handwerk nicht zu schaffen. Die Politik muss dafür die berufliche Bildung stärken. Wir brauchen mehr Fachkräfte“, betonte Eckhard Stein, Vorsitzender der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e. V. (LHN) vor den Mitgliedern der LHN-Vollversammlung und Vertretern von SPD, CDU, Bündnis 90/Die Grünen, FDP und den Linken. Im Landtagswahljahr stellten sie den Kammerspitzen ihre Positionen vor. Die Politik müsse nun die richtigen Weichen stellen. „Allein die Bedeutung des Handwerks zu betonen, das reicht nicht“, stellte Stein klar.

Zuerst die Meinungen zur Energiewende: „Wind- und PV-Anlagen müssen hier in Niedersachsen konstruiert, gebaut und aufgebaut werden“, erklärte Rüdiger Kauroff, Sprecher Handwerk und Mittelstand in der SPD-Landtagsfraktion. Franziska Junker als geschäftsführendes Mitglied im Landesvorstand Die Linke will „eine Energiewende der Menschen und nicht der Konzerne, mit mehr Wind und Solar“. Dass der Bund den Ausbau der neuen Energien maßgeblich steuern müsse, sagte FDP-Landeschef Stefan Birkner – mit dem Zusatz: „Wir als Land müssen es aber auch wollen.“ Genehmigungsverfahren müssten grundsätz-



Ohne Handwerk keine Energiewende – doch den Betrieben fehlen die Fachkräfte.

lich mindestens halbiert werden, wie der Bund es jetzt bei LNG geschafft habe. „Wir waren mal Vorreiter bei den Erneuerbaren, da müssen wir wieder hinkommen. Auf jedes geeignete Dach muss eine Solaranlage“, forderte Detlev Schulz-Hendel von Bündnis 90/Die Grünen. „Muss es gesetzliche Vorgaben geben?“, fragte Moderator Frank Ahlborn, Stabsabteilungsleiter Wirtschaftspolitik bei der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, in die Runde. „Nein“, antwortete Birkner, „wir brauchen Bewirtschaftungsmodelle mit den Stadtwerken.“ Auch CDU-Generalsekretär Sebastian Lechner ist gegen eine Pflicht und will auf Anreize für Hausbesitzer setzen. In der jetzigen Großen Koalition habe man einen Kompromiss eingehen müssen.

Nun zum Thema berufliche Bildung: Dass die Berufsschulen im Kultusministerium keinen hohen Stellenwert haben, steht für Schulz-Hendel außer Frage. „Sie laufen dort nebenbei“, kritisierte der Grünen-Sprecher für Wirtschaft und Verkehr. Der FDP-Fraktionsvorsitzende Stefan Birkner teilt die Auffassung des Grünen-Politikers. Die Berufsschulen hätten die schlechteste Unterrichtsversorgung aller Schulen. Birkner forderte für Gymnasiasten mehr flächendeckende und hoch-

wertige Angebote zur Berufsorientierung. Dass es zwar einen entsprechenden Erlass gibt, aber keine klaren Anweisungen zur Berufsorientierung, monierten Handwerksvertreter und forderten entsprechende Ankerfächer.

Was sagen die Vertreter der aktuellen Regierungskoalition dazu? „Wir müssen Kampagnen zur Berufsorientierung in die Schulen tragen, um die Lehrer mitzunehmen“, betont Kauroff. CDU-Politiker Sebastian Lechner wurde deutlicher: „Schulleiter müssen dafür sorgen, dass Lehrer Angebote zur Berufsorientierung umsetzen. Das muss schon in der Lehrerausbildung geschult werden.“

Schulz-Hendel vertrat als Oppositionspolitiker die Auffassung, dass sich Gymnasiallehrer in puncto Berufsorientierung kaum bewegen würden. Ihr pädagogisches Ziel sei, Schüler auf ein Studium vorzubereiten. Berufsorientiert arbeiten laut des Landtagsabgeordneten die Integrierten Gesamtschulen. Daher müsse diese Schulform gestärkt werden.

LHN-Vorsitzender Stein forderte die Politiker abschließend auf, gemeinsam an einer Bildungswende zu arbeiten, die die akademische und berufliche Bildung wirklich gleichwertig werden lässt. (FRÖ)



Eckhard Stein, LHN-Vorsitzender

HORNBACH
Es gibt immer was zu tun.

Der Partner für Dein Gewerbe.

Geballter Service für Gewerbekunden.
Jetzt Vorteile nutzen.
Infos im Markt oder auf hornbach-profi.de



Foto: Hannes Harnack

Das Friseurhandwerk zählt zu der Gruppe „Gesundheit und Körperpflege“. Die Handwerksrolle verzeichnete für diese Gewerke im Jahr 2021 einen Zuwachs von zwölf Betrieben im Kammerbezirk.

Zahl der Betriebe steigt

Im Kammerbezirk sind 13.147 Unternehmen in die Handwerksrolle eingetragen. Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gibt es hingegen einen negativen Trend.

Zahlen, Daten, Fakten: Diesen Namen trägt eine Rubrik auf der Homepage der Handwerkskammer, in der über Kennzahlen des Kammerbezirks berichtet wird. Demnach verzeichnete das Gesamthandwerk im Jahr 2021 einen Anstieg der Betriebe um 0,9 Prozent auf 13.147. In der Anlage A sind 9.329 Unternehmen eingetragen – ein Rückgang von 45 Firmen. Änderungen der Handwerksordnung haben dazu geführt, dass die zulassungsfreien Handwerke (Anlage B1) ein Plus von 1.086 Betrieben verzeichnen. Dieser Zustrom kommt aus dem handwerksähnlichen Gewerbe (Anlage B2), das mit einem Minus von 919 Betrieben abschloss.

Als Ausbildungsbetriebe werden 2.687 Unternehmen geführt. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 befanden sich 7.335 junge Men-

schen in Ausbildung. Vier Jahre zuvor waren es 337 mehr. Der größte Rückgang ist bei den kaufmännischen Berufen zu beobachten. Zuwächse gab es hingegen in den Bereichen Bau, Ausbau und Holz.

Bei einer Bestehensquote von 75,9 Prozent wurden im vergangenen Jahr 710 Meisterprüfungen abgelegt. Die Anzahl der Gesellenprüfungen lag bei 2.275 (82,2 Prozent haben davon bestanden). Die Handwerkskammer hat 966 Fortbildungsprüfungen abgenommen und zusammen mit den Kreishandwerkerschaften 1737 Teilnehmer zu den Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen begrüßt. Zum Stichtag wurden 77 Sachverständige in der Datenbank geführt. Die Zahlen finden sich auch im Jahresbericht der Kammer wieder. Die Broschüre bietet zudem mit einem Bilderstreifzug einen schönen Rückblick auf das Jahr 2021. **TORSTEN HEIDEMANN**

Jahresbericht

SCHLAGLICHTER geben einen bunten Überblick über das Jahr 2021. Der Bericht der Handwerkskammer enthält zudem die wichtigsten Kennzahlen.

Download: www.hwk-oldenburg.de/ueber-uns/zahlen-daten-fakten

BETRIEBSJUBILÄEN

Die Handwerkskammer gratuliert ihren Mitgliedsbetrieben zum

Jubiläum im Oktober 2021:
Hörgeräte Hahm GmbH, Oldenburg (25 Jahre)

Jubiläum im November 2021:
Hans-Jürgen Janßen (Raumausstattermeister), Oldenburg (100 Jahre)

Jubiläum im Januar 2022:
Ralf Oltmanns (Raumausstattermeister), Wiefelstede (25 Jahre)

Jubiläum im Februar:
Maler Röben, Inh. Jusuf Topaloglu, Brake (95 Jahre)
Frank Langfermann (Fliesenlegermeister), Essen (25 Jahre)
Sven Placküter (Kfz-Technikermeister), Stadland (20 Jahre)
Sigrun Jakumeit (Friseurmeisterin), Jever (20 Jahre)

Jubiläum im März:
Sieber & Werner GmbH, Oldenburg (40 Jahre)
Bernhard Andresen e.K., Inh. Axel Andresen, Ganderkesee (50 Jahre)
Wussow Kanalbau und Pflasterbetriebs GmbH, Berne (50 Jahre)

Jubiläum im April:
Harders Lichtideen GmbH & Co. KG, Bad Zwischenahn (30 Jahre)
biwo natürlich bauen-gesund leben GmbH, Hude (25 Jahre)
Wohnausstattung Düßmann GmbH & Co. KG, Hatten (60 Jahre)

Jubiläum im Mai:
R. u. R. Eggen GmbH, Brake (115 Jahre)
Marc Hanisch (Friseurmeister), Delmenhorst (25 Jahre)
Delef Roß (Lichtkontor), Delmenhorst (25 Jahre)
Heiko Kemper (Malerfachbetrieb Kemper & Söhne), Garrel (50 Jahre)

Geben Sie uns bitte Ihr Jubiläum für eine Veröffentlichung bekannt unter fischer@hwk-oldenburg.de oder Tel. 0441 232-200.

IHAFA-Projekt steht für Vielfalt

Die Kammer hat das Zusammenbringen von Betrieben und Flüchtlingen am „Diversity Tag“ thematisiert.

Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ hat sich die Handwerkskammer am zehnten „Diversity Tag“ beteiligt. Zu diesem runden Geburtstag stellte sich Hauptgeschäftsführer Heiko Henke die Frage nach dem bedeutendsten „Moment der Vielfalt“ für das regionale Handwerk. Die Antwort: „Es war der Beginn unseres IHAFA-Projektes, das in Niedersachsen Geflüchtete und Handwerksbetriebe zusammenbringt. Das haben wir am 31. Mai unter dem Hashtag #DDT22 gefeiert, denn es ist wichtig, die Erfolge zu zelebrieren, um voller Hoffnung in die Zukunft zu blicken. Wir wissen, dass wir noch einen langen Weg vor uns haben.“

Über 300 Geflüchtete werden mittlerweile bei ihrer Berufsausbildung durch die Handwerkskammer begleitet. 93 Personen haben ihre Ausbildung bereits erfolgreich beendet und drei von ihnen tragen sogar schon den Meistertitel. Das IHAFA-Projekt unterstützt weiterhin Geflüchtete bei allen Facetten ihrer beruflichen Integration.



Archivfoto: Torsten Heidemann

Ein Foto aus dem Januar 2016: Seitdem hat das IHAFA-Projekt viele Geflüchtete in Ausbildung gebracht.

Ansprechpartner IHAFA:
Hussein Kerri, Telefon 0441 232-240

Weiterbildung zur Schweißaufsichtsperson

Für Meisterinnen und Meister ist zum 26. August noch ein Einstieg in den Lehrgang zum internationalen Schweißfachmann/-frau (IWS) möglich.

„Der Teil 0 des Kurses vermittelt allgemeine Technische Grundlagen, die im Meistervorbereitungskurs für metallverarbeitende Berufe bereits behandelt wurden. Deshalb können Meisterinnen und Meister direkt mit dem Teil 1 über die Fachkundlichen Grundlagen starten“, erklärt Olaf Heuschkel, Leiter des Berufsbildungszentrums der Handwerkskammer. Der Teil 1 beginnt am 26. August. Geeignet ist der spätere Einstieg für Meisterinnen und Meister oder Technikerinnen und Techniker in metallverarbeitenden Berufen und für Dipl.-Ingenieure.

„Wir freuen uns sehr, den Kurs erstmals als hybride Lehrgangsform anzubieten und so den Teilnehmenden größere Flexibilität ermöglichen zu können“, so Heuschkel. Die Teilneh-



Foto: Heiko Kubak

Anmeldungen für den Lehrgang zur internationalen Schweißaufsichtsperson (IWS) sind noch möglich.

menden wählen, ob sie dem Unterricht in Präsenz oder online folgen möchten. Nur zu ausgewählten Themeninhalten und den Prüfungen ist die Anwesenheit Pflicht.

Die Veranstaltung wird gemeinsam mit der Handwerkskammer für Ostfriesland, dem BTZ Papenburg und der SL Osnabrück durchgeführt. Die

Lehrgangsgebühren können unter bestimmten Voraussetzungen gefördert werden. Nähere Informationen dazu gibt es bei der NBank unter „Weiterbildung in Niedersachsen“.

Anmeldung und Informationen zum Kurs: bit.ly/IWS_OL

Vorsicht bei der Fachkräftesuche

Fragwürdige Anbieter nutzen den akuten Fachkräftemangel aus. HWK-Rechtsberater Jan Frerichs erklärt, worauf Betriebe vor Beauftragung achten sollten.

Der Arbeitsmarkt ist leergefegt, die Auftragslage hoch. Die Not, Fachkräfte zu finden ist groß. Da klingt das Versprechen manch eines Dienstleisters wie ein Geschenk des Himmels: Innerhalb weniger Wochen finden wir neues Personal für Sie!

Jan Frerichs, Rechtsberater der Handwerkskammer, rät Betrieben, solche Werbeversprechen aufs genaueste zu prüfen, wenn zum Beispiel Vorkasse in Höhe mehrerer tausend Euro gefordert wird. Denn ist die Summe erst einmal gezahlt, helfen auch „Geld-zurück-Garantien“ im Fall der Erfolglosigkeit wenig, wenn es auch nach mehrmaliger Aufforderung keine Rückerstattung gibt.



Prüfen Sie die Angaben im Impressum auf Unstimmigkeiten.

Jan Frerichs,
Rechtsberater

„Schauen Sie sich den Dienstleister und seinen Internetauftritt genau an. Vergleichen Sie die Angaben im Impressum mit denen im Handelsregister, das im Internet eingesehen werden kann. Vermeiden Sie Vorkasse. Vereinbaren Sie lieber eine Bezahlung nach geleistetem Aufwand in Abschlägen oder eine Erfolgsprovision, die erst bei Vertragsschluss mit den neuen Mitarbeitern fällig wird. Fragen Sie nach konkreten überprüfbar Referenzen und fragen Sie im Kollegenkreis nach Erfahrungen“, so Frerichs.

Im Zweifel Kontakt aufnehmen:
Jan Frerichs, 0441232-263,
frerichs@hwk-oldenburg.de

Besondere Ukraine-Hilfe

Die Friseur-Innung Delmenhorst/Oldenburg-Land hat Geflüchteten kostenlos die Haare geschnitten.

Das Ergebnis hat allen Freude gebracht: Aus neun Betrieben haben 20 Friseure rund 50 Ukrainerinnen und Ukrainer die Haare geschnitten. Kostenlos. „Die Aktion war als Geste gedacht. Und dann ist das Ganze richtig emotional geworden“, sagt Ümit Akbulut. Der Obermeister der Friseur-Innung Delmenhorst/Oldenburg-Land hat dankbare Menschen erlebt. „Darunter waren Beamte, Unternehmerinnen und eine Ärztin – Leute, die sich was aufgebaut hatten und jetzt nichts mehr haben.“

In kurzer Zeit hatte die Innung diese besondere Art der Hilfe organisiert. Geschnitten wurde an einem Montag in zwei Salons. Dort gab es

jeweils eine Person, die Russisch sprechen konnte. Ansonsten klappte die Verständigung aber auch mit Übersetzungshilfe aus dem Smartphone oder auf Englisch. „Selbst ein Kopfnicken oder Lächeln kann eine Form von Sprache sein“, meinte Akbulut. Unter den Gästen waren zumeist Mütter mit Kindern. Die Friseure haben herausgehört, dass niemand so recht weiß, wie es weitergeht. Somit sei das Kennenlernen und der Kontakt zu den Deutschen sehr wertvoll gewesen.

„Nach der Flucht besuchen nun die ersten Ukrainerinnen und Ukrainer Sprachkurse“, weiß Hussein Kerri. Er betreut für die Handwerkskammer das Integrationsprojekt Handwerkliche

Foto: Friseur-Innung



Obermeister Ümit Akbulut (li.) und Friseurin Elvane Ramoci (re.) haben mit fast 20 weiteren Kollegen rund 50 Geflüchtete glücklich gemacht.

Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber. Es bringt Geflüchtete und Betriebe zusammen. Für Fragen zum Thema steht er gerne zur Verfügung. Telefon: 0441 232-240.



Kay Lutz Pakula (li.) begrüßte beim „Praxisforum Digitalisierung“ unter anderen IT-Leiter Bastian Strauss und Orthopädie-Schuhmachermeister Philipp Wieting (re.).



Fotos: Torsten Heidemann



Dipl. Wirt.-Ing. Kay Lutz Pakula,

Beauftragter für Innovation und Technologie
Telefon 0441 232 214; pakula@hwk-oldenburg.de

Das Barcamp lieferte erneut Technologien und Trends, die auch zu Diskussionen anregten. Ist das Handwerk digitaler geworden? Gibt es neue Möglichkeiten? Wir stehen immer noch am Anfang und müssen uns mit den neuen Technologien vertraut machen! Hier zwei Beispiele, bei denen Sie tiefer in die Thematik einsteigen können.

1. Open Source im Handwerk?

Open Source („öffentliche Quelle“) Software ist meist kostenlos und der Quellcode (in einer Programmiersprache verfasster Text) ist einsehbar, veränderbar und teilbar. Das heißt, dass man sich eine digitale Lösung selber zuschneiden (lassen) kann. Bei Änderungswünschen ist man wesentlich unabhängiger, da jeder Programmierer die Entwicklung fortführen kann. Das bedeutet im Vorfeld, seine Prozesse zu kennen und die zukünftig digitalen Abläufe selbst zu definieren. Bastian Strauß von der Firma Nietiedt hat das Handwerksunternehmen nach und nach auf Basis von Open Source Software passgenau digitalisiert.

Sein Vortrag vom 9. Juni wird in Kürze auf unserer Internetseite zur Verfügung stehen.

2. Prognosen mit KI und Big Data

Mit KI lassen sich extrem große Datenmengen (Big Data) analysieren, interpretieren, Muster erkennen und auf dieser Basis Regeln ableiten. Beispielsweise kann die Angebotskalkulation auf Basis automatisierter Abläufe erleichtert und ein erstes Angebot erstellt werden. Jan Schoenmakers aus Oldenburg von der Hase & Igel GmbH zeigt bei der Online-Veranstaltung am 7. Juli um 17 Uhr auf, wie uns Analysen zu den Themen Fachkräfte, Warenverfügbarkeiten und Preisentwicklungen helfen, den Geschäftsalltag zu verbessern.

Anmeldung: www.hwk-oldenburg.de/service-center/termineundveranstaltungen

Foto: privat

Falsche Software tut weh

Beim Praxisforum Digitalisierung wird im „Barcamp“-Format Klartext gesprochen. Die Veranstalter kündigen bereits eine Neuauflage an.

Die „Sessions“ sind die Dreh- und Angelpunkte: In 45-minütigen Runden haben sich Interessierte aus mittelständischen Unternehmen verschiedenster Branchen über die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft ausgetauscht. Über welche Themen konkret gesprochen wurde, das entschied sich erst zu Beginn der Veranstaltung.

Zwölf wirtschaftsnahe Einrichtungen hatten unter Federführung des Informatikinstitutes Offis in das Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik (BFE Oldenburg) eingeladen. Kay Lutz Pakula, Innovationsberater der Handwerkskammer, ist ein Verfechter des Praxisforums Digitalisierung und nimmt bereits jetzt Interessensbekundungen für die nächste Auflage an.

Von der Firma Nietiedt bot Bastian Strauss eine Session an. Sein Thema zu gekaufter Software, die nicht das tut, was versprochen wurde und dabei enorme Kosten verursacht, stieß auf sehr große

Resonanz. Die Botschaft des IT-Leiters lautete: „Baut euch ein Digitalisierungsteam im Unternehmen auf!“ Denn, und da war sich die Runde einig: Wenn die interne Kommunikation zwischen Geschäftsführung, IT und Anwendern in den Fachabteilungen nicht stimmt, kann bei der Anschaffung neuer Software viel Geld verbrannt werden.

Orthopädie-Schuhmachermeister Philipp Wieting hat das Barcamp genutzt, um sich von anderen Teilnehmern inspirieren zu lassen, zum Beispiel bei der Koordinierung von Arbeitsabläufen. In anderen Punkten kann er gar nicht digital vorangehen. „Bei der Digitalisierung von Rezepten ist unsere Branche abhängig von der Politik und mehrjährigen Testphasen bei Krankenkassen und Ärzten.“

Infos: www.praxisforum-digitalisierung.de



Bei der Digitalisierung von Rezepten ist unsere Branche abhängig von der Politik und mehrjährigen Testphasen.

Philipp Wieting,
Orthopädie-Schuhmachermeister



vr.de/weser-ems

Weil man hohe Ziele am besten auf Augenhöhe erreicht.

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

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





Fotos: Denny Gille (2) | Olli Mueller Photography (2)

Vielseitigkeit ist seine Nische: Der Fotograf Olli Mueller (rechts) hat nicht nur gern starke Persönlichkeiten wie den Comedian Markus Krebs (oben und Mitte) vor der Linse, er hilft Kunden auch mit Augmented Reality (AR) beim Einrichten.

Starke Fotos virtuell IM WOHNZIMMER

Promis, Sport, Reportagen: Vielseitigkeit ist die Nische des Fotografen Olli Mueller. Wer will, kann sich seine Bilder auch ins Wohnzimmer holen – per AR-App sogar virtuell vor dem Kauf.

Schwarze Wollmütze, Sonnenbrille, Schlabbershirt: Den Stand-up-Comedian Markus Krebs erkennen Fans des Genres lange, bevor er den ersten Satz rausgehauen hat. Solche Persönlichkeiten faszinieren auch den Fotografen Olli Mueller – und er scheut keine Mühe, sie im Rahmen einer Fotoreportage persönlich kennenzulernen. Bei Markus Krebs klappte das im Frühjahr 2022. Der Fotograf aus Hannover begleitete den Comedian am Tag seiner Show im Berliner Tempodrom und porträtierte ihn in verschiedensten Gemütszuständen von Attacke bis Entspannung.

Dabei hätte der Tag kaum komplizierter starten können: „Markus' Stimme war ziemlich angegriffen und es stand sogar ein Abbruch im Raum“, erzählt Mueller. Doch mit viel Gurgeln, kleinen Auszeiten vor der Show und viel Sinn für Humor habe der Comedian die Oberhand über die Umstände behalten. „Seine Leidenschaft und Zähigkeit haben mich total beeindruckt“, sagt Mueller.

Leidenschaft und Zähigkeit sind auch zentrale Eigenschaften, die den Fotografen auszeichnen. Seine heutige Stellung hat er sich in acht Jahren Selbstständigkeit aufgebaut, auch weil er Chancen nicht nur nutzt, sondern sie sich mit Mut und Eigeninitiative erarbeitet. Die Belohnung: spannende Aufträge und ein wachsender Kundenkreis. Vom NDR-Moderator über den Formel-E-Fahrer bis zu Fußballprofis hat der Fotograf starke Persönlichkeiten kennengelernt.

Augmented Reality für den Bilderkauf

Seine Aufträge haben Olli Mueller durch Deutschland, Europa und jenseits des Atlantiks geführt. Davon bringt er immer wieder

ungewöhnliche Aufnahmen mit. Die schönsten können Kunden in seinem Online-Shop www.officialpompstore.com für ihre Wohn- oder Büroräume kaufen. Der Shop wartet mit einem interaktiven Einrichtungs-Highlight auf: Die Official Pomp Store App für iOS bringt die Bilder vor dem Kauf virtuell an die Wände der Kunden.

„Die Idee entstand aus eigener Not. Meine Freundin und ich wollten unsere damalige Wohnung mit einem Bild verschönern. Plötzlich steht man da, bewaffnet mit Zollstock, Papier und Post-its, und versucht, sich irgendwie vorzustellen, welches Motiv in welcher Größe an welcher Wand am besten aussehen würde“, sagt Mueller. Eine Augmented-Reality-Lösung (AR) wäre ideal, dachte der Fotograf. Seine Recherchen ergaben, dass das für Bilder kein Anbieter anbot. „Also habe ich mit einem Software-Entwickler selbst die passende App entwickelt“, sagt Mueller.

Wie gut die App funktioniert, zeigt er live in seinem Hannoveraner Atelier. Zunächst wählt er das gewünschte Motiv und die Bildgröße in der App am iPhone aus. Dann hält er das Telefon nah an die Wand, an der das Bild hängen soll, und entfernt sich langsam von ihr. Auf dem Display erscheinen nun immer mehr Messpunkte. Kaum ist das Smartphone mit Rechnen fertig, erscheint das Bild auf dem Display, als hinge es schon an der Wand. Mueller kann sich nun frei bewegen, um sich das Ergebnis live aus beliebigen Positionen im Raum anzusehen. Auch lässt sich das Bild verschieben.

Olli Mueller bietet anderen Fotografen an, ihre Fotos über seinen Shop mit der AR-Funktion zu verkaufen. Und er sucht Interessen, die so eine App für ihre eigenen Angebote nutzen wollen. „Ich

glaube, das ist eine zukunftsorientierte Funktion, die auch für kleinere Unternehmen mit eigenen Online-Shops interessant ist“, sagt er.

Öffnet Türen: Aktiv auf die Leute zugehen

Die eigene App ist nur ein Beispiel dafür, wie der Hannoveraner sein Geschäft vorantreibt. Seine wohl wichtigste Kompetenz ist es dabei, aktiv auf die Leute zuzugehen. So wie beim Comedian Markus Krebs: „Ich habe seine Agentur gezielt mit meinem Anliegen angeschrieben, mich vorgestellt und nach drei Tagen kam dann schon die Zusage.“ Aktiv zugegangen er auch auf die Betreiberinnen des unter Hannoveranern gut bekannten Café Mezzo im Kulturzentrum Pavillon. Ergebnis: Er bekam Gelegenheit, seine Bilder für einige Wochen im Café aufzuhängen. Größtes Highlight dieser Aktion: „Der Geschäftsführer der Hans G. Bock GmbH hat meine Bilder dort gesehen, zwei gekauft und ist eine Kooperation mit mir eingegangen“, erzählt Mueller. Möchten Kunden des exklusiven Inneneinrichters Bilder zu bestimmten Themen haben, würde Olli Mueller einbezogen, um ihnen eine Auswahl passender Motive aus seinem Archiv vorzuschlagen. Eine ähnliche Kooperation sei auch mit einem weiteren Designmöbelladen im Gespräch.

Den ersten Schritt machen, die Komfortzone verlassen, unbekanntes Terrain betreten – das sind auch die Herausforderungen, die der Hannoveraner in der Fotografie sucht. „Reportagen reizen mich am meisten“, sagt er. Wenn da der perfekte Moment kommt, müsse jeder Handgriff auf den Punkt sitzen. „Man hat nur eine Chance.“ DENNY GILLE



Reportagen reizen mich am meisten.

Olli Mueller, Fotograf

Mehr im Netz:
www.ollimueller.com

VIER FRAGEN AN

Tanja Hartmann

FIRMENNAME
SunSailHartmann und Horst GbR
WEBSEITE
www.die-sonnensegel-manufaktur.de
ORT Nordstemmen
GEWERK Röllladen- und Sonnenschutztechnik
FUNKTION Inhaberin



1. Was war Ihre wichtigste Entscheidung als Unternehmer?

Die Verantwortung mit einer Geschäftspartnerin zu teilen, sodass jede in den Bereichen arbeitet, in denen sie am stärksten ist.

2. Welches Ziel wollen Sie als Unternehmerin noch erreichen?

Die Vision umsetzen, Solarfolien auf Sonnensegel aufzubringen, um damit Strom zu erzeugen. Wir wollen nachhaltiger werden und mehr auf Recycling setzen.

3. Was war Ihre härteste Bewährungsprobe?

Die Balance zwischen Ruhephasen und körperlicher Belastung zu finden.

4. Wie halten Sie sich und Ihren Betrieb leistungsfähig?

Mit schnellem Handeln, der Zusammenarbeit mit ortsansässigen Gewerken, die Fixkosten im Blick behalten und bodenständig bleiben.

Foto: Martina Jahn

ZU GUTER LETZT

Meisterin bringt 56.000 Unterschriften nach Berlin

Tischlermeisterin Johanna Röh hat ihre Petition persönlich nach Berlin gebracht. Gemeinsam mit ihren Mitstreiterinnen überreichte sie mehr als 56.000 Unterschriften an den Staatssekretär im Wirtschaftsministerium, Michael Kellner. Ihre Petition ist unter dem Namen #MeineWerkstattBleibt bekannt geworden.

Fazit von Röh: „Ich hatte den Eindruck, dass Herr Kellner die Notwendigkeit von Änderungen verstanden hat“, sagt die Handwerkerin. Er habe jedoch deutlich gemacht, dass eine Gesetzesänderung nicht leicht auf den Weg zu bringen sei. Denn in die Mutterschutz-Thematik spielen sowohl der Gesundheitsbereich als auch die Familien- und Wirtschaftspolitik mit rein.

Im nächsten Schritt wollen die Initiatorinnen die Petition noch über den Bundestag einreichen, um die Chance zu erhöhen, dass der sich zeitnah mit ihrem Anliegen beschäftigt.

Auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH) unterstützt ihr Anliegen. Das bekräftigte ZdH-Geschäftsführer Karl-Sebastian Schulte im Gespräch mit den Handwerkerinnen. Es sei wichtig, Frauen in Handwerk und Wirtschaft sichtbarer zu machen und sie als Unternehmerinnen zu fördern. Dafür müsse die Situation selbstständiger Handwerkerinnen in der Schwangerschaft verbessert werden – mit dem Ziel, dass sie ihre Betriebe und die Gesundheit ihrer Kinder aufrechterhalten können. (JA)



Foto: Nora Häbel



Foto: Privat

Brillenspende für das Theater

Wenn sich im Juli in der Stiftskirche Gernrode die Vorhänge für das Stück „Der Name der Rose“ öffnen, werden auch die Brillen von Augenoptikermeister Stefan Pingel in Szene gesetzt. Der Quedlinburger Handwerker unterstützt seit über 15 Jahren das Nordharzer Städtebund Theater mit Brillen oder Kontaktlinsen. „Bei der Auswahl der Modelle ist immer der Dramaturg oder Regisseur mit dabei“, sagt Pingel. Der schau genau, welches Modell zu der jeweiligen Rolle des Schauspielers passt. Für den Handwerksmeister ist sein Engagement eine „Unterstützung für die Kulturszene vor Ort“. Denn in der Branche werde aus seiner Sicht zu viel gespart. (JA)