

DEUTSCHES
**HAND
WERKS
BLATT**

HANDWERKSKAMMER
ZU LEIPZIG

№
01
23

Betrieb pleite, Sparstrumpf weg?

Wie Geschäftsführer ihr Privatvermögen in der
Krise des Unternehmens schützen können.

DIGITALISIERUNG
Mitarbeiter für die
Vorteile begeistern

BERUFSBILDUNG
Ministerin stellt
Exzellenzinitiative vor



RÜCKEN- WIND FÜR SELBST- STÄNDIGE



€uro
AM SONNTAG

**BESTER
KMU-KREDIT**

**TARGOBANK
BUSINESS-KREDIT**

DKI:
Deutsches Kundeninstitut
DKI GmbH, 53111 Bonn, www.dki.de

Ausgabe 39/2022

Mit unserem Business-Kredit

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

#chefsein

targobank.de/geschaeftskunden

TARGO  BANK
GESCHÄFTSKUNDEN

»Wir werden uns als Handwerksorganisation vehement für die Interessen unserer Betriebe und ihrer Mitarbeiter einsetzen.«

BRINGEN SIE SICH EIN

Liebe Handwerkskolleginnen und Handwerkskollegen,



Foto: © Anika Dollinger

ein neues Jahr hat begonnen. Wir blicken nach vorn. Gespannt, mit Vorfreude, aber auch mit Sorge. Wir durchleben herausfordernde Zeiten. Nachdem die härtesten Auswirkungen der Corona-Pandemie überwunden scheinen, ist jetzt immer noch Krieg in Europa. Mit spürbaren Auswirkungen auf unseren Alltag, sei es wegen der Energieversorgung oder der Teuerung.

Ich wünsche uns deshalb für das bereits nicht mehr ganz neue Jahr vor allem Frieden. Ihnen persönlich alles Gute und Erfolg in Ihrem unternehmerischen Tun. Gerade Letzteres zu erreichen, wird auch 2023 eine Herausforderung sein. Die »alten« Probleme, wie die hohen und wenig planbaren Energie- und Materialpreise, werden von neuen »Hürden« flankiert. Unsere Forderungen nach weniger Bürokratie verhallen erneut ungehört. Mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat der Staat wieder eine Aufgabe an die Unternehmer übertragen, die uns von unserem eigentlichen Tun abhält, uns produktive Zeit raubt. Warum, so frage ich mich, müssen wir Unternehmer uns die Bescheinigung bei der Krankenkasse »abholen«, statt dass sie uns zugestellt wird? Statt eines Abrechnungsvorgangs brauchen wir nun mindestens zwei und wenn der Mitarbeiter monatsübergreifend krank ist, sogar drei.

Gerade in schwierigen Zeiten wie diesen müssen wir manchmal innehalten und nachdenken, müssen wir uns selbst hinterfragen, was uns wichtig ist, was uns ausmacht. Wir werden uns nicht entmutigen lassen. Wir werden weiter für den Wohlstand dieser Republik arbeiten, werden unseren Mitarbeitern die Arbeitsplätze sichern und jungen Menschen mit einer Ausbildung eine Perspektive geben. Wir sind selbstbewusst genug, um zu sagen, ohne Handwerk geht es nicht. In großen Teilen der Bevölkerung setzt sich diese Erkenntnis langsam durch. Wir werden die Hoffnung nicht aufgeben, dass es auch die Politik bald versteht. Natürlich werden wir es nicht beim Hoffen belassen, sondern uns als Handwerksorganisation vehement für die Interessen unserer Betriebe und ihrer Mitarbeiter einsetzen. Darauf, liebe Kolleginnen und Kollegen, können Sie sich verlassen.

Ich möchte Sie aber auch aufrufen: Erheben Sie Ihre Stimme, bringen Sie sich ein. Wenn wir gemeinsam anpacken, können wir Vieles schaffen. Bleiben Sie optimistisch!

IHR MATTHIAS FORSSBOHM

S
31

Für Miriam Schmid ist die Nachwuchskampagne des deutschen Bäckerhandwerks »Back dir deine Zukunft« ein Herzensprojekt. Auf Instagram zeigt die 24-jährige Verkaufsleiterin, wie es hinter dem Verkaufstresen und in der Backstube zugeht.

Foto: © Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks



Foto: © Christian Link

S
6

Auf seiner Tour zu Betrieben in der Stadt und im Landkreis Leipzig hörte Kammerpräsident Forßbohm (M.) von Erfolgen ebenso wie von Problemen.



Foto: © Hölger Zurch

S
48

Dritter Platz beim Denkmalpflegepreis für die Dach-Rekonstruktion auf einer historischen Villa.



KAMMERREPORT

- 6** Von Bürokratie bis Digitalisierung
- 8** Endlich mein eigener Chef
- 10** Fachkräfte anziehen und halten
- 12** Zeitgeschichte geschrieben
- 14** Technologieförderung beschlossen



POLITIK

- 16** Aktionsplan - Klimaschutz und Nachhaltigkeit im Mittelstand
- 18** Betrieb pleite, Sparstrumpf weg?
- 22** Zuwanderung soll Fachkräftemangel lindern
- 24** Bürokratieabbau



BETRIEB

- 28** Digitalisierung: Mitarbeiter für Vorteile begeistern
- 31** Perfekte Botschafter für die Bäcker-Ausbildung
- 34** Neuer Zuschuss für Fahrten zur Arbeit
- 36** Entlastungen bei PV-Anlagen, Homeoffice, Rente und Co.



Ein besonders wichtiger Baustein in der Digitalisierung sind die eigenen Mitarbeiter. Doch wie können Handwerksbetriebe das eigene Team dafür begeistern?

- 40** Neuer Schub für die berufliche Bildung
- 42** Ausbildungsmarkt hat Corona-Schock noch nicht verdaut



GALERIE

- 44** Geschichte mit Meerblick



KAMMERREPORT

- 48** Villendach in Leipzig-Leutzsch wieder elegant
- 50** Zettelwirtschaft hat ein Ende
- 51** Freiwillige Beiträge können sich lohnen
- 52** Offen und engagiert
- 53** Schulbank trifft Werkbank
- 54** Während des Meisterstudiums flexibel bleiben
- 56** Bildungsangebote
- 58** Impressum



Von Bürokratie bis Digitalisierung

AUF SEINER TOUR ZU BETRIEBEN IN DER STADT UND IM LANDKREIS LEIPZIG HÖRTE KAMMERPRÄSIDENT FORSSBOHM VON ERFOLGEN EBENSO WIE VON PROBLEMEN.

Text: *Andrea Wolter*

Die Zeiten sind für die Betriebe nicht einfach. Der Präsident der Handwerkskammer, Matthias Forssbohm, hat Unternehmen in der Stadt Leipzig und im Landkreis Leipzig besucht, um sich im Gespräch mit den Inhabern ein Bild zu machen, wie die Herausforderungen gemeistert werden. Ziel ist es auch, konkrete Ansätze für die Arbeit der Handwerkskammer zu erschließen: Welche konkreten Beratungs- und Unterstützungsangebote brauchen die Betriebe aktuell? Treffen die handwerkpolitischen Forderungen die Interessen der Mitglieder? Zu den Stationen in der Stadt Leipzig zählte die Kfz-Werkstatt von Thomas Bode. Mit seinen zwei Mitarbeitern hat sich der Kfz-Meister auf die Reparatur von Motoren spezialisiert. Dem Herz des Autos ein neues Leben zu geben, gewinnt unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit und des sparsamen Umgangs mit Ressourcen wieder zunehmend an Bedeutung. Mit Ronald Pfalz und Ralf Zimmermann hatten zwei Berufskollegen die Mög-

lichkeit, mit dem Kammerpräsidenten und den Vertretern der Wirtschaftsförderung der Stadt Leipzig über ihre Sorgen zu sprechen. Die Unternehmer fühlen sich allein gelassen und nicht ausreichend gehört. Sie bräuchten keine Unterstützung, sondern Rahmenbedingungen, die ihnen eigenverantwortliche Arbeit ermöglichen, erklärten sie. Dabei reichte das angesprochene Themenspektrum von Corona-Regelungen über den unzureichenden Ausbau der Infrastruktur bis zur Lehrlingsausbildung. »Unser größtes Problem ist die Kostenspirale«, betonte Thomas Bode.

AUSBILDUNG DES FACHKRÄFTENACHWUCHSES

110 Mitarbeitende beschäftigt Thomas Herbig vom Unternehmen *malerwerkstätten.com*. Auch er setzt auf Digitalisierung, um die Arbeitsprozesse zu effektivieren. So hat sich das Unternehmen beispielsweise eine App zur Arbeitszeiterfassung entwickeln lassen. Die Mitarbeiter können so in der Regel direkt von ihrem Wohnort auf die Baustelle fahren, aber auch Material und Werkzeug ordern, das dann direkt zur Baustelle geliefert wird. »Der Wettbewerb ist extrem hart«, sagt Herbig und bezieht sich dabei auch auf

»Unser erster Azubi wurde unser erster Projektleiter.«

Thomas Herbig,
malerwerkstätten.com

die Fachkräftesituation. Deshalb setzt man bei den malarwerkstätten.com auf Ausbildung des Fachkräftenachwuchses. Das sei natürlich mit Investitionen verbunden. Beteiligung an Berufsorientierungsmessen, Präsenz an Schulen oder die Praktikumsplätze für Schüler – all das sei notwendig. Der Erfolg rechtfertige aber den Aufwand. »Unser erster Azubi wurde unser erster Projektleiter, eine ehemalige Auszubildende absolvierte die Meisterschule und gerade eine Ausbildung zur Restauratorin.«



Fotos: © Handwerkskammer zu Leipzig

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSPROZESSE

Michael Krause ist Inhaber des Unternehmens Elektro Panzer. Bewusst habe er sich entschieden, nach der Unternehmensübernahme den etablierten Namen des Gründers weiterzuführen. Der Betrieb arbeitet als Dienstleister für die Wohnungsbaugesellschaft der Stadt und sei auch bei den Bewohnern des Stadtteils Grünau etabliert. Doch nicht alles bleibt beim Alten. Krause setzt mit seinen Mitarbeitern auf Digitalisierung der Arbeitsprozesse. Dadurch, so die ersten Erfahrungen, könne man flexibler arbeiten, Leerzeiten zwischen Terminen ebenso wie Fahrstrecken reduzieren. Gleichzeitig erhöht sich die Eigenverantwortung seiner zwei Mitarbeiter.



KEIN AUFTRAG OHNE REFERENZEN

»Wir verbrauchen 6.000 bis 7.000 Liter Sprit pro Monat, von der Differenz der Preissteigerung könnten wir auch einen zusätzlichen Mitarbeiter einstellen«, veranschaulicht Straßenbauermeister André Zimmermann aus Lossatal. Das noch junge Unternehmen beschäftigt neun Mitarbeiter und arbeitet in erster Linie für öffentliche Auftraggeber. Manchmal, so der Unternehmer, käme er sich vor, wie der Hauptmann von Köpenick. »Bei den Ausschreibungen werden Referenzen verlangt, ohne die man keinen Auftrag

bekommt, ohne Auftrag gibt es natürlich keine Referenzen.« Weil die Partner noch keine Historie zum Betrieb haben, seien die Lieferbedingungen und Konditionen auch schwieriger als für Bestandsunternehmen. Der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Ingo Schöne, verwies auf die Vorteile einer Innungsmitgliedschaft, über die zum Beispiel kostengünstigere Rahmenverträge abgeschlossen werden. Auch mithilfe öffentlicher Förderungen hat das Unternehmen in seine technische Ausstattung investiert. So in eine »Siebanlage«, mit der Schotter noch auf der Baustelle verarbeitet und direkt wieder verbaut wird. »Das spart Transportkosten für den Abtransport des »alten« Schotters und der Lieferung des benötigten zertifizierten Schutts.«

QUALITÄT DER BACKWAREN ÜBERZEUGT

Sandro Penz hat in Grimma die Traditionsbäckerei Haferkorn übernommen, in der er zuvor als Mitarbeiter tätig war. Auch wenn die Finanzierung mit der Volksbank sehr gut geklappt hat, hätte sich der Jungunternehmer Unterstützung im Übergabeprozess gewünscht. Zwölf Mitarbeiter sind in der Bäckerei beschäftigt, die auch



ausbildet. Trotz der ungewöhnlichen Arbeitszeiten – Beginn ist um 2 Uhr in der Nacht – ist es bisher gelungen, Fachkräftenachwuchs zu finden. Das liege sicher auch an der Qualität der Backwaren, glaubt der Oberbürgermeister. In den kommenden Jahren werden die Straßen rund um den Standort der Bäckerei saniert. Penz will die Zeit nicht nur als Problem sehen, sondern als Chance, selbst im Unternehmen Baumaßnahmen umzusetzen und in neue Backöfen zu investieren. Natürlich könne man Produktion und Verkauf in der Zeit nicht einfach aussetzen, man werde mit einem Verkaufswagen weiter für die Kunden da sein.



1 Geschäftsführer Uwe Wohlgemuth (r.) und Senior Christian Wohlgemuth von Konstruktion & Musterbau Wohlgemuth zeigen aktuelle Arbeiten.

2 Michael Krause, Inhaber des Unternehmens Elektro Panzer, im Gespräch mit Matthias ForBbohm.

3 Im Betrieb von Straßenbauermeister André Zimmermann (3.v.r.).

4 Sandro Penz, Inhaber der Traditionsbäckerei Haferkorn, diskutiert mit Landrat Henry Graichen (M.).

5 Keramikermeisterin Sophia Weiß begrüßt den Kammerpräsidenten in ihrem Atelier.

Text: **Frank Prenzel**

Jürgen Hessel hat vor acht Jahren seinen gut dotierten Job als Werkleiter hingeworfen und dafür lieber die Nachfolge einer kleinen Firma aus Nerchau angetreten. An den Standorten Nossen und Lommatzsch der Schollglas-Unternehmensgruppe trug er Verantwortung für 270 Leute. Seinen Neustart wagte er mit vier Mitarbeitern – die nach wie vor im Unternehmen mitmischen. Der heute 43-Jährige wollte freie Hand haben für seine Entscheidungen und nicht länger auf die großen Bosse hören müssen. Also suchte er über die Plattform »nexxt-change« einen eigenen Betrieb – und wurde fünfzig. »Ich wollte schon immer frei sein.«

HARTE ZEIT NACH DER ÜBERNAHME

Als er die Sicherheitstechnik- und Systembaufirma von Gerd Güttner übernahm, habe eine »harte Zeit« begonnen.

»Das ist eine ganz andere Welt, da muss man sich durchbeißen.« Er habe aber keinen Tag bereut, sagte Hessel. In Mutzschen erwarb die Glas und Systembau Hessel GmbH im Jahr 2018 Teile eines einstigen Schlachtbetriebes und steckte bislang rund 500.000 Euro und viel Eigenleistung in den neuen Standort am Ortsrand. Mittlerweile beschäftigt Hessel als alleiniger Gesellschafter 19 Leute, darunter zwei Frauen und einen Lehrling.

MUTZSCHENER SIND FÜR EINE HANDVOLL GROSSER BAUTRÄGER TÄTIG

»Wir sind im Umkreis der einzige Komplettanbieter für Glas-, Stahl- und Aluminiumbau«, erläutert Hessel, der aus der Glasindustrie kommt und in diesem Bereich auch seinen Meister machte. Glasfassaden stehen bei den Aufträgen aber nicht mehr im Vordergrund. Der umtriebige Unternehmer merkte schnell, dass vor allem im Stahlbau viel Potenzial liegt. Zum Geschäftsmodell gehört, sich nicht an Ausschreibungen zu beteiligen, sondern für eine

Endlich mein eigener Chef

UNTERNEHMER AUS GRIMMA TAUSCHT HOCH DOTIERTEN JOB MIT EIGENEM BETRIEB. SCHWEISSROBOTER GEHÖRT ZUM HERZSTÜCK DER PRODUKTION. PREISSPIRALE VERHINDERT MEHR INVESTITIONEN.

Hoher Besuch bei der Glas und Systembau Hessel GmbH in Mutzschen: Inhaber Jürgen Hessel (2.v.r.) begrüßt Handwerkskammerpräsident Matthias Forßbohm (2.v.l.) und Landrat Henry Graichen.



Foto: © Christian Likes

Handvoll großer Bauträger tätig zu sein. »Wir machen ein reines Stammkundengeschäft«, betont der 43-jährige Wermsdorfer. Das Dresdner Neumarkt Palais City One gehörte zu den ersten Referenzobjekten der Mutzschener Glas- und Systembaufirma. Hessels Leute sorgten für Treppenhäuser und Geländer, errichteten Balkone und Trennwände. In dem Neubau nach Denkmalsvorgaben habe selbst Kurt Biedenkopf zwei Wohnungen gehabt, erzählt der Firmenchef. Ein Großauftrag von rund vier Millionen Euro wird bis 2026 in Berlin abgearbeitet. Hessels Unternehmen profitiert von der zweiten Schuloffensive der Hauptstadt und errichtet in zwölf Neubauschulen stählerne Treppen.

SÄMTLICHE TEILE WERDEN IN ZWEI WERKSTÄTTEN VORMONTIERT

Eineinhalb Jahre beträgt Hessel zufolge der Auftragsvorlauf. »Anders geht das auch gar nicht.« Pro Jahr mache seine Firma rund drei Millionen Euro Umsatz. Sämtliche zu



Jürgen Hessel bildet aus und möchte künftige Mitarbeiter in den Oberschulen Wermsdorf und Böhlen anwerben.

verbauende Teile werden in den zwei Werkstätten in Mutzschen vormontiert. Auch darauf ist der Geschäftsführer stolz. Herzstücke der Produktion sind eine Schweißstrecke, eine Metallbandsäge und ein leicht programmierbarer Schweißroboter, den der Unternehmer in der Corona-Zeit für 70.000 Euro angeschafft hat.

Die galoppierenden Preise für das Material sind momentan Hessels größtes Problem. Stahl- und Zinkpreise stiegen um das Dreifache. Schrauben, Befestigungsmittel, Bauchemie – »alles ist exorbitant teuer geworden«, erklärt der 43-Jährige. Auf die Kunden könne das nur minimal umgelegt werden. »Ich kann jetzt deshalb nicht in Maschinen investieren. Das Risiko ist zu groß, dass das Kapital ausgeht.« Dem Geschäftsführer wäre es allerdings viel lieber, das Geld in den Betrieb oder ins Personal zu stecken statt den Zulieferern zu überweisen.

»Wir sind im Umkreis der einzige Komplettanbieter für Glas-, Stahl- und Aluminiumbau. Wir machen ein reines Stammkundengeschäft.«

Jürgen Hessel, Glas und Systembau Hessel GmbH

GUTE BEZAHLUNG UND BETRIEBSKLIMA WICHTIG

Hessel zahlt nach eigenen Angaben über dem Tarif der Metallbranche. Die Mitarbeiter erhalten Betriebsrente und ein Firmenhandy. »Wir stellen auch die komplette Arbeitsbekleidung.« Drei Mitarbeitende fahren ein Firmenauto. Andere können ein Job-Fahrrad nutzen, so auch Thomas Bache, der 2015 von Güttner zu Hessel wechselte. »Die Arbeit macht mir Spaß«, meint der 50-jährige gelernte Schlosser. Ihm sei es wichtig, auf ein gutes Betriebsklima zu achten, merkt Hessel an, der sich um Fachkräftenachwuchs keine Sorgen macht. Er bildet selbst aus und möchte künftige Mitarbeiter in den Oberschulen Wermsdorf und Böhlen anwerben. Junge Leute also, »die in der Region verwurzelt sind«. Wer etwas könne, werde auch gutes Geld verdienen, sagt er. Generell fürchtet Hessel angesichts der Kostenexplosion aber schon um die Existenz von Handwerksbetrieben im Land. »Handwerker, die jetzt verloren gehen, kehren nie wieder zurück«, glaubt der 43-Jährige.



Fachkräfte anziehen und halten

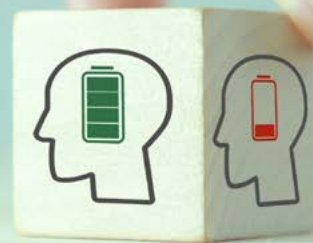


Foto: © Paradise - stock.adobe.com

DIE BESTEN MITARBEITENDEN ZU BEKOMMEN UND ZU HALTEN, IST IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS DIE HOHE KUNST DES PERSONALMANAGEMENTS.

Text: *Andrea Wolter*

Viele Unternehmen haben aktuell Probleme, passende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Zum einen gelingt es oft nicht, diejenigen Menschen für das Unternehmen zu begeistern, die die gestellten Anforderungen erfüllen. Andererseits bieten viele Bewerber nicht das Fachwissen, das sich Unternehmen wünschen. Oder aber es können Menschen mit dem gewünschten Profil zwar angestellt, aber nicht lange gehalten werden: Es fehlt die Mitarbeiterbindung. Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlassen will, spielt Unzufriedenheit oft eine Rolle. Liegt zusätzlich noch ein attraktives Jobangebot auf dem Tisch, ist die Gefahr sehr hoch, dass ein Mitarbeiter sein aktuelles Arbeitsverhältnis zugunsten eines neuen kündigt. Das ist meist gleich ein mehrfacher Verlust. Know-how geht verloren und die Nachbesetzung der Stelle ist schwierig. Mitarbeiter an den Betrieb zu binden, ist daher wichtig und in der Regel billiger als neue einzustellen.

ARBEITGEBER MÜSSEN ZU BEWERBERN WERDEN

Wo ein Mangel an Bewerbern herrscht, muss also immer auch die Frage nach der Attraktivität der Arbeitsbedin-

gungen gestellt werden. Heute reicht es nicht mehr, lediglich das Anforderungsprofil für einen Wunschkandidaten zu erstellen und damit nach draußen zu gehen – in der sicheren Erwartung, dass sich daraufhin der passende Kandidat melden wird. Wo Fachkräfte sich ihren Job frei aussuchen können, können Unternehmen nicht mehr auf Bewerber warten, um dann aus einem Pool die Besten auszuwählen. Die Logik hat sich umgekehrt: Arbeitgeber selbst müssen zu Bewerbern bei den Arbeitskräften werden. Es ist längst nicht immer das Geld, das einen Mitarbeiter den Arbeitgeber wechseln lässt. Es sind vielmehr die sogenannten weichen Faktoren, zum Beispiel die »Zufriedenheit«, die die entscheidende Rolle spielen.

KOMMUNIKATION UND UNTERNEHMENSKULTUR

Zufrieden mit seinem Arbeitsplatz ist ein Mitarbeiter, wenn seine Wertvorstellungen und Interessen, mit denen des Betriebes übereinstimmen und er sich wertgeschätzt fühlt. Der Arbeitgeber muss letzteres deutlich zum Ausdruck bringen. Die Schwierigkeit besteht darin, dass jeder Mitarbeiter wertschätzendes Feedback und Belohnung als fair empfinden muss. Eine gute Kommunikation sowie eine definierte Unternehmenskultur bilden die Basis einer engen Beziehung zwischen Mitarbeitern und Unternehmen. Mitarbeiter, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und

! Wichtig sind vor allem ein gutes Betriebsklima und attraktive Arbeitsbedingungen.

ihre Aufgaben sowie das damit verfolgte Ziel kennen, sind motivierter und erbringen dadurch gern gute Leistungen. Umso wichtiger ist es, Mitarbeitern ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen und sie bei der Organisation und Strukturierung ihrer Arbeit zu unterstützen. Dazu zählen beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Fahrtkostenzuschüsse, Rabatte für die eigenen Produkte und Dienstleistungen, ansprechende Sozialräume, Mittagsangebote, Essenszuschüsse, Betriebsfeiern, betriebliches Gesundheitsmanagement, Zuschüsse zur Vermögensbildung, betriebliche Altersversorgung ...

MIT KONSTRUKTIVEM FEEDBACK

Ebenso wichtig ist für viele Mitarbeiter die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln. Die Investition in Weiterbildung ist motivierend und bringt auch dem Betrieb Vorteile, wenn dadurch beispielsweise neue Geschäftsfelder erschlossen werden können. Letztlich sind es die besonderen Vergünstigungen oder Vorteile, die dem Mitarbeiter einen Mehrwert bieten und mit denen sich das eigene Unternehmen vom Wettbewerber unterscheidet. Vor allem die eigenen Angestellten sind die beste Werbung für das Unternehmen, wenn neue Fachkräfte gesucht werden. Es gibt keine allgemeine Lösung, wie Mitarbeiterbindung aussehen muss, die Maßnahmen sollten immer individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse und Ziele eines Unternehmens ausgerichtet sein. Wichtig sind vor allem ein gutes Betriebsklima und attraktive Arbeitsbedingungen. Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu. Sie müssen motivieren, ein offenes Ohr für Probleme haben und mit konstruktivem Feedback den Mitarbeitern zur Seite stehen sowie auch aktiv die Partizipation der Mitarbeiter an Entscheidungen fördern. Künftig müssen sie auch darauf achten, dass das Unternehmen zu den Vorstellungen und Ansprüchen der Arbeitskräfte passt.



Im Leipziger Rock-e-Roller-Store mit eigener Werkstatt von Lutz Förster finden Interessenten eine große Auswahl an e-Rollern verschiedener Marken.

Foto: © www.rock-e-roller.de

NEUER E-ROLLER FAST ZUM HALBEN PREIS

Neben dem schon etablierten Job-Fahrrad gibt es jetzt auch die Möglichkeit des Job-Rollers. Arbeitnehmer können über den Arbeitgeber E-Roller, E-Scooter und sogar E-Motorräder drei Jahre lang leasen. Wie beim Fahrrad oder E-Bike least der Arbeitgeber für seinen Mitarbeiter das Fahrzeug und überlässt ihm dieses zur Nutzung. Die Job-Roller können genau wie die Job-Fahrräder dienstlich und privat genutzt werden. Dafür zahlt der Mitarbeiter monatliche Raten, die vom Bruttolohn abgezogen werden – das bringt große steuerliche Vorteile. Grob geschätzt erhält der Mitarbeiter einen nagelneuen E-Roller zum etwa halben Kaufpreis. Am Ende des Leasings kann der Roller komplett auf den Mitarbeiter übertragen werden. Der Vorteil für den Arbeitgeber ist zu allererst die Mitarbeiterbindung und ein modernes, ökologisches Image. Zudem können so Lohnnebenkosten eingespart werden.

DAS PROZEDERE FÜR

DAS JOBROLLER®-BENEFIT-MODELL

- I Ihr Unternehmen schließt einen Rahmenvertrag mit dem Dienstleister Mercator-Leasing ab. Der Rahmenvertrag verpflichtet zu nichts, stellt aber die Basis der Zusammenarbeit dar. Der unterschriebene Rahmenvertrag muss im Original an den Anbieter oder Mercator-Leasing gesendet werden.
- II Sie bekommen einen individuellen Zugang zum Online-Jobroller®-Partnerportal.
- III Ihr Mitarbeiter sucht sich seinen Wunsch-E-Roller bei Anbieter vor Ort oder im Onlineshop aus.
- IV Sie schließen mit dem jeweiligen Mitarbeiter einen standardisierten Überlassungsvertrag ab. Dadurch ist dieser berechtigt, den E-Roller privat zu nutzen. Vertragsvorlagen finden Sie im Partnerportal.
- V Der E-Roller wird fahrbereit und aufgebaut zum Mitarbeiter oder in Ihre Firma geliefert. Die Versicherung und die jährliche Wartung sind in der monatlichen Leasingrate enthalten. Dafür gibt es in ganz Deutschland Servicepartner.
- VI Monatlich wird die reduzierte Leasingrate vom Gehalt des Mitarbeiters abgezogen.
- VII Die Laufzeit für das Leasing beträgt 36 Monate.
- VIII Sie als Arbeitgeber sind im Falle von Kündigungen, Elternzeit usw. zu 100 Prozent abgesichert.



Zeitgeschichte geschrieben

EIN FEST FÜR 1.450 JAHRE WISSEN, KÖNNEN UND ERFAHRUNG:
HANDWERKSKAMMER VERLEIHT JUBILÄUMSMEISTERBRIEFE.

Text: *Andrea Wolter*

»Unter schwierigen Bedingungen bewahrten die meisten von Ihnen ihre Selbstständigkeit und sicherten so den Fortbestand des Handwerks.«

Matthias Forßbohm

Drei Handwerkerinnen und fünf Handwerker, die vor 60 Jahren ihre Meisterprüfung abgelegt haben, konnten auf einer Festveranstaltung Ende des vergangenen Jahres dafür den »Diamantenen Meisterbrief« entgegennehmen. Vor 50 Jahren haben zwei Handwerksmeisterinnen und 18 Handwerksmeister ihren »Großen Befähigungsnachweis« erstmals in den Händen gehalten, der nun vergoldet wurde. Hinter jedem einzelnen steckt eine einmalige Geschichte, gemeinsam ist es Zeitgeschichte.

»Was waren das für Zeiten. In diesen Jahren waren im Ost-Teil des Landes Handwerksbetriebe als private Initiative und Unternehmertum eher geduldet als gefördert. Sie werden sich daran erinnern, dass das Zentralkomitee der SED im Juli 1972 den Beschluss über Verstaatlichung von privaten Unternehmen und Betrieben mit staatlicher Beteiligung fasste. Unter diesen schwierigen Bedingungen

bewahrten die meisten von Ihnen ihre Selbstständigkeit und sicherten so den Fortbestand des Handwerks bis zu dessen Entfaltung im geeinten Deutschland«, so leitete der Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig, Matthias Forßbohm, seine Festansprache anlässlich der Verleihung der Diamantenen und Goldenen Meisterbriefe ein.

»OHNE ARBEIT KANN ICH NICHT LEBEN«

Klempner- und Installateurmeister Rainer Heinrich aus Delitzsch und Tapezierermeister Wolfgang Seidel aus Leipzig waren gerade einmal 23 Jahre alt als sie ihre Meisterprüfung ablegten. Seinen Diamantenen Meisterbrief erhielt Goldschmiedemeister Jürgen Werner aus Markkleeberg. Im Jahr seines Meisterabschlusses hat er geheiratet und so gab es 2022 viel zu feiern. 1972 hat Jürgen Werner seine eigene Werkstatt eröffnet und sie bis 2018 geführt. Seine Frau half im Geschäft mit und hat »dem Meister immer den Rücken freigehalten«. In der ersten Zeit habe er nur Reparaturarbeiten ausführen dürfen, dann erhielt er die Anerkennung als Kunsthandwerker und konnte kreativ arbeiten. Nach der Wende



Foto: © www.foto-zentrum-leipzig.de

Handwerkskammerpräsident Matthias Forßbohm (l.) und Vizepräsident Frank Tollert (r.) gratulieren den Diamantenen und Goldenen Meistern sowie Meisterinnen.

»Ich [...] konnte 1969 auch mit Unterstützung meines damaligen Chefs endlich die Meisterausbildung beginnen.«

Tischlermeister Erich Ast

blieben erstmal die Kunden aus, Billigwaren lockten auch im Schmuckbereich. Aber bereits wenig später hatte sich nicht nur der Goldschmiedemeister darauf besonnen, was er alles kann. Auch die Kunden schätzten wieder Qualität und Individualität und kamen zurück. In der DDR-Zeit war Jürgen Werner zuständig für die Lehrlingsausbildung in ganz Sachsen. Er selbst hat vier Lehrlinge ausgebildet, darunter seine Tochter und seinen Enkel. Jürgen Werner ist noch heute zu Recht stolz darauf, für die größten Juweliere gearbeitet und zu den besten zehn Goldschmieden gehört zu haben, wie er berichtet. »Es war nicht immer leicht, aber wir haben es geschafft! Jetzt drechsle ich. Ohne Arbeit kann ich nicht leben.«

HANDWERKER-GEN VERERBT

Zu Recht stolz auf eine erfolgreiche Betriebsübergabe in der eigenen Familie ist Tischlermeister Erich Ast aus Wiedemar. 1950 begann er seine Ausbildung in einer Privatwerkstatt. »Schwierig war es, einen Handwerksmeisterabschluss zu machen. VE-Meister wollte ich nicht. Ich habe meinen Abschluss der zehnten Klasse nachgeholt und konnte 1969 auch mit Unterstützung meines damaligen Chefs endlich die Meisterausbildung beginnen«, erzählt er. Im April 1990 gründete er seine eigene Werkstatt. Vor 20 Jahren hat der Meister diese an seinen Sohn Marco übergeben, der 2022 bereits sein silbernes Meisterjubiläum beging. Das Handwerker-Gen hat Erich Ast auch an seine anderen Kinder vererbt. In der Familie gibt es sowohl einen Elektriker als auch einen SHK-Installateur. Zur Festveranstaltung kam der Tischlermeister auch mit seinem Enkel, der aber noch überlegt, in welche Richtung es beruflich gehen soll. Zu den Geehrten gehören auch die ehemalige Obermeisterin Margit Porsch aus Naunhof, die über einen langen Zeitraum die Geschicke der Brunnenbauerinnung lenkte und das Ehrenamts-Gen an ihre Tochter weitergegeben hat, und der ehemalige Kreishandwerksmeister Wolf-Dieter Kinne.

1.450 GUTE GRÜNDE FÜR EINE BERUFLICHE KARRIERE IM HANDWERK

»Ohne die vielen ehrenamtlich aktiven Handwerker wäre der Aufbau der Selbstorganisation des Handwerks nicht möglich gewesen. Ob Vollversammlung, Innung, Prüfungsausschuss – überall war und ist ehrenamtliches Engagement gefragt und viele der Handwerker haben sich trotz der großen Herausforderungen nach der politischen Wende ein eigenes Unternehmen zu führen, eingebracht«, würdigte der Kammerpräsident. Zusammen verfügen die Jubilare über 1.450 Jahre Meisterschaft. Das sind auch 1.450 gute Gründe, der Generation Respekt zu zollen. Es sind die besten Argumente für eine berufliche Karriere im Handwerk.

GEEHRT WURDEN

Diamantmeister aus der Stadt Leipzig

Friseurmeisterin Ingrid Koch
Goldschmiedemeisterin Erika Schäfter
Goldschmiedemeister Jürgen Werner
Malermeister Lothar Sobel
Tischlermeister Klaus Opetz

Goldmeister aus der Stadt Leipzig

Buchdruckermeister Werner Hauck
Elektroinstallateurmeister Manfred Hübler
Feinmechanikermeister Karl-Heinz Baier
Kraftfahrzeuglackierermeister Gustav Hoffmann
Rahmenglasermeister Frank Stengel
Schlossermeister Joachim Helzig
Schlossermeister Hansjörg Ströter
Tapeziermeister Wolfgang Seidel

Diamantmeister aus dem Landkreis Leipzig

Karosseriebauermeister Roland Wengler, Wurzen OT Nempt
Kraftfahrzeugschlossermeister Eberhard Limmert, Colditz

Goldmeister aus dem Landkreis Leipzig

Brunnenbauermeisterin Margit Porsch, Grimma OT Naundorf
Friseurmeisterin Elfriede Hartmann-Geuther, Borna
Klempner- und Installateurmeister Horst Kraft, Markkleeberg
Malermeister Wolf-Dieter Kinne, Frohburg
Malermeister Peter Schilling, Frohburg OT Tautenhain
Maschinenbauermeister Ulrich Imhof, Grimma OT Großbothen

Goldmeister aus dem Landkreis Nordsachsen

Fotografenmeisterin Rita Große, Schkeuditz
Klempner- und Installateurmeister
Rainer Heinrich, Delitzsch
Klempner- und Installateurmeister
Gerhard Mansfeld, Bad Düben
Kraftfahrzeugmeister Helmut Lindenhan, Wiedemar
Tischlermeister Erich Ast, Wiedemar OT Zschernitz

Die Meisterbriefe in Gold und Diamant können Handwerkerinnen und Handwerker beantragen, die ihre Meisterprüfung vor 50 beziehungsweise 60 Jahren vor der Handwerkskammer Leipzig abgelegt haben beziehungsweise über einen langen Zeitraum im Kammerbezirk tätig waren. Dafür sind eine Kopie des Meisterbriefes sowie die aktuellen Kontaktdaten an das Büro des Präsidenten zu schicken. Ansprechpartnerin ist Katrin Bartnik, T 0341 2188-101, bartnik.k@hwk-leipzig.de.

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN**Wirtschaftsplan 2023**

Am 22. November 2022 hat die Vollversammlung der Handwerkskammer zu Leipzig aufgrund § 106 Absatz 1 Nummer 4 der Handwerksordnung (HwO) den Wirtschaftsplan 2023 beschlossen, welcher durch das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit Schreiben vom 15. Dezember 2022, Az.: 13-4123/22/8-2022/61675, genehmigt wurde. Weitere Informationen zum Wirtschaftsplan 2023 sind unter www.hwk-leipzig.de/haushalt abrufbar.

Beitragsbemessungsbeschluss 2023

Am 22. November 2022 hat die Vollversammlung der Handwerkskammer zu Leipzig aufgrund § 106 Absatz 1 Nummer 5 der Handwerksordnung (HwO) den Beitragsbemessungsbeschluss für 2023 beschlossen, welcher durch das Sächsische Staatsministerium für

Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit Schreiben vom 15. Dezember 2022, Az.: 13-4123/22/8-2022/61677, genehmigt wurde. 2023 werden ein Handwerkskammerbeitrag mit Grundbeitrag und Zusatzbeitrag sowie Sonderbeiträge (Umlage für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und Imagekampagne) erhoben.

Änderung des Gebührenverzeichnisses

Die Vollversammlung der Handwerkskammer zu Leipzig hat am 22. November 2022 aufgrund § 106 Absatz 1 Nummer 5 der Handwerksordnung (HwO) folgende Rechtsvorschrift erlassen, die vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr genehmigt wurde: Änderung des Gebührenverzeichnisses der Handwerkskammer zu Leipzig – genehmigt mit Schreiben vom 15. Dezember 2022, Az.: 13-4123/22/8-2022/67274.

Überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen – 40. Ergänzung

Die Neubestimmungen von Lehrlingsunterweisungen betreffen den Ausbildungsberuf Informationselektroniker.

Überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen in Streu- und Splitterberufen und außerhalb des Kammerbezirkes Leipzig

Die Änderung/Ergänzung gilt für nachfolgend aufgeführte Berufe und die entsprechenden Lehrgänge: Augenoptiker.

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

Veröffentlichungsdatum: 27. Januar 2023

NACHFOLGE**MINISTERPRÄSIDENTEN BEIM »HAFO« ZU GAST**

Das Handwerkspolitische Forum Ost bringt hochkarätige Gäste aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft miteinander ins Gespräch. Es findet parallel zur »mitteldeutschen handwerksmesse« am 15. Februar, 13 Uhr, im Congress Center Leipzig statt und steht unter dem Motto »Unternehmensnachfolge im Handwerk: Wie kann der Übergang gelingen?« mitteldeutsche-handwerksmesse.de

KURZARBEITERGELD**ERLEICHTERTER ZUGANG VERLÄNGERT**

Bis zum 30. Juni ist es weiterhin ausreichend, wenn in Betrieben mindestens zehn Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsausfall von mehr als zehn Prozent haben. Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die ausgefallenen Arbeitsstunden bis maximal Juli 2023 zur Hälfte erstattet, wenn die Kurzarbeit mit einer beruflichen Weiterbildung verbunden wird, die bestimmte Voraussetzungen erfüllt. arbeitsagentur.de

SACHSEN**TECHNOLOGIEFÖRDERUNG BESCHLOSSEN**

Bis Ende 2027 setzt der Freistaat für die Technologieförderung insgesamt 600 Millionen Euro ein. 503 Millionen Euro stammen aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung. Der Freistaat Sachsen stockt die europäischen Mittel mit insgesamt 87 Millionen Euro an Landesmitteln auf.

FuE-Projektförderung

Mittels FuE-Projektförderung erhalten sächsische Unternehmen Unterstützung für innovative, technologieorientierte Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die der Entwicklung neuer oder verbesserter Produkte und Verfahren dienen. Die Förderung erfolgt entweder für ein einzelbetriebliches FuE-Projekt oder als FuE-Verbundprojekt. Die einzelbetriebliche FuE-Projektförderung richtet sich dabei künftig ausschließlich an sächsische KMU. In FuE-Verbundprojekten wird die Zusammenarbeit sächsischer KMU mit anderen Unternehmen, Forschungseinrichtungen oder Hochschulen im Freistaat Sachsen unterstützt.

Technologietransferförderung

Mit der Technologietransferförderung können KMU Unterstützung für den Erwerb weltweit verfügbaren technologischen Wissens erhalten. Ziel ist die Realisierung neuer oder an einen neuen technologischen Stand angepasster Produkte oder Verfahren. Im Zusammenhang mit diesem Technologieerwerb können auch eigene Anpassungsentwicklungen und notwendige Beratungsleistungen Bestandteil der Förderung sein.

InnoPrämie

KMU können externe FuE-Dienstleistungen beauftragen – und zwar im Vorfeld einer Produkt-, Verfahrens- oder Dienstleistungsinnovation sowie für die technische Unterstützung in der Umsetzungsphase. Der maximale Zuschuss pro Unternehmen und Jahr wird von 20.000 auf 40.000 Euro angehoben.

Ab sofort können Projekte über das Förderportal der Sächsischen Aufbaubank eingereicht werden. sab.sachsen.de

**Jetzt ANSCHAUEN und NACHKOCHEN
Power People-YouTube-Channel**

▶ **AROMEN DER GROSSEN WEITEN WELT – BUNT UND VIELFÄLTIG**

Spitzenköchin Julia Komp stellt ihre Lieblingsrezepte vom Orient bis Okzident vor.



weitere
Tipps und
Tricks

▶ **SCHNELL UND GESUND KOCHEN – LEICHT GEMACHT**

Sterne Koch Anthony Sarpong und Ernährungsmediziner Doc Leben zeigen die Basics einer gesunden Küche.



EINE AKTION VON:



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG VON:



AKTIONSPLAN

KLIMASCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT
IM MITTELSTAND

»Um unsere Klimaziele zu erreichen, benötigen wir massive Investitionen in die Dekarbonisierung unserer Wirtschaft.«

Michael Kellner, Mittelstandsbeauftragter der Bundesregierung

Der Aktionsplan soll aufzeigen, wie die Rahmenbedingungen für die Transformation des Mittelstands verbessert werden können.

Wie kann die Politik den mittelständischen Unternehmen bei der Umstellung ihrer Prozesse zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz unterstützen? Der jetzt vom Mittelstandsbeauftragten der Bundesregierung, Michael Kellner, vorgestellte Aktionsplan soll aufzeigen, wie die Rahmenbedingungen für die Transformation des Mittelstands verbessert werden können.

Der Plan trägt den Titel »Mittelstand, Klimaschutz und Transformation« und enthält verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung kleiner und mittlerer Betriebe. Er wurde im Rahmen eines Dialog- und Arbeitsprozesses gemeinsam mit der mittelständischen Wirtschaft erarbeitet.

»Um unsere Klimaziele zu erreichen, benötigen wir massive Investitionen in die Dekarbonisierung unserer Wirtschaft«, erklärt Kellner. »Dies kann nur gemeinsam mit einem starken Mittelstand gelingen. Zum einen ist der Mittelstand ein entscheidender Wegbereiter der Transformation. Wer, wenn nicht die mittelständische Wirtschaft, montiert die Solardächer, dämmt die Häuser, baut Wärmepumpen ein oder entwickelt neue Recyclingideen? Zum anderen geht es darum, die Produktionsprozesse mittelständischer Unternehmen klimaneutral zu gestalten.«

AUFGABEN AKTIONSPLAN

1. Energiepreise (massiver Ausbau Erneuerbarer Energien, langfristige Grünstromverträge erleichtern),
2. Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit (Ausbau der Infrastruktur für Strom und Wasserstoff, neue Pipelines für Wasserstoff, zielgenaue Förderprogramme),
3. Fachkräfte (Anwerbung und Vermittlung ausländischer Fachkräfte, Überarbeitung von Ausbildungsordnungen),
4. Finanzierung (Weiterentwicklung der ERP- und KfW-Förderkreditprogramme, Erhöhung der Bürgschaftsobergrenze im Bereich der Bürgschaftsbanken),
5. Nachhaltigkeitsberichterstattung (Unterstützung bei der Handhabung der Vorschriften zur Berichterstattung über Nachhaltigkeit und Sorgfaltspflichten),
6. Kreislaufwirtschaft (Abbau von Hemmnissen für die Wiederverwertung von recyceltem Material),
7. Branchenspezifische Maßnahmen (im Bereich Handwerk, Automobilzulieferer, Tourismus, Einzelhandel).

WIR BRINGEN TRADITIONELLES HANDWERK IN DIE GEGENWART. UND MIT DATEV IST UNSERE BUCHHALTUNG UP TO DATE.

In der Holzmanufaktur Rottweil kümmert man sich mit ganzem Herzen darum, historische Holzobjekte zu restaurieren. Mit den digitalen DATEV-Lösungen für das Rechnungswesen hat das Unternehmen jederzeit den Überblick über die aktuellen Geschäftszahlen und eine optimale Verbindung zu seiner Steuerberatung.



Hermann und Adelina, Inhaber und Prokuristin
HOLZMANUFAKTUR Rottweil

[GEMEINSAM-BESSER-MACHEN.DE](https://www.gemeinsam-besser-machen.de)



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

Betrieb pleite, Sparstrumpf weg?

OB DER GESCHÄFTSFÜHRER MIT SEINEM PRIVATVERMÖGEN FÜR SCHULDEN DES UNTERNEHMENS HAFTET, HÄNGT VON DER RECHTSFORM AB. UND VON SEINER WEITSICHT IN DER KRISE.



Text: *Anne Kieserling*

Wie schützt man sein privates Vermögen in diesen krisengeschüttelten Zeiten? Säcke voller Bargeld im Kinderzimmer zu verstecken ist keine Lösung. Das sollten die ertappten EU-Parlamentarier gelernt haben, die sich von Katar bestechen ließen. Dieses Negativbeispiel einer illegalen »privaten Altersvorsorge« treibt so manchem Unternehmer die Zornesröte ins Gesicht. Denn die Wirtschaft und auch das Handwerk haben mit Energiekrise, Lieferengpässen und Zinssteigerungen schwer zu kämpfen, viele Betriebe bangen um ihre Existenz. Droht die Insolvenz,

Foto: © iStock.com / erhu1979

sorgt sich so manch ein Firmenchef, ob das Familienheim oder das Auto ebenfalls weg sein könnten. Ganz entscheidend ist hierbei die Gesellschaftsform des Unternehmens. Mit ihr werden nicht nur Rechte und Pflichten definiert, sie hat auch direkten Einfluss auf den Haftungsumfang des Inhabers.

Im Wesentlichen gibt es zwei Arten von Gesellschaftsformen: Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften. Bei Ersteren, etwa GbR und OHG, haften alle Gesellschafter auch mit ihrem Privatvermögen, genau wie der Einzelunternehmer. Ausnahmen bestehen bei der KG: Dort haftet der geschäftsführende Gesellschafter, der Komplementär, persönlich unbeschränkt, der Kommanditist dagegen nur beschränkt mit seiner Einlage. Bei der GmbH & Co. KG trifft die persönliche Haftung nur die als Komplementär fungierende GmbH, die dahinterstehenden Gesellschafter haften wiederum nur beschränkt. Bei einer Kapitalgesellschaft ist die Haftung auf das Firmenvermögen beschränkt, am bekanntesten sind GmbH, AG und UG. Im Handwerk ist die GmbH eine sehr beliebte Rechtsform, denn die buchstäbliche beschränkte Haftung steht schon im Namen der Gesellschaft.

FEHLER FÜHREN ZUR VOLLEN HAFTUNG

Also alles in Butter, wenn man unter einer GmbH firmiert? Nicht ganz! Wann es brenzlig werden könnte, erklärt Dr. Stephan Dornbusch, Fachanwalt für Steuerrecht und für gewerblichen Rechtsschutz in der Rechtsanwaltskanzlei Meyer-Köring in Bonn: »Ausnahmsweise haftet der geschäftsführende Gesellschafter, wenn man ihm persönlich einen Vorwurf machen kann.« Das gelte vor allem in der Krise, wenn es der Gesellschaft schlecht gehe und Insolvenzgründe – Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung – vorlägen. Oft werde die Insolvenz nicht erkannt oder der Unternehmer denke, dass er die Kurve schon kriegen werde. Für den Geschäftsführer wird es zum Beispiel heikel, wenn er bei Zahlungsunfähigkeit nicht innerhalb von drei Wochen den Insolvenzantrag stellt. Dornbusch: »Das nennt sich Insolvenzverschleppung. Dann haftet der Geschäftsführer persönlich für alle Geldabflüsse aus der Gesellschaft.« Die Haftung trifft aber grundsätzlich nur ihn, nicht die Gesellschafter – sofern sie davon nichts wussten. Auch in Krisensituationen müssen Steuern und die Sozialversiche-

rungsbeiträge rechtzeitig abgeführt werden. Geschäftsführer, die das versäumen, können zudem strafrechtlich belangt werden, betont der Experte.

Dornbusch hat schon zahlreiche kriselnde Betriebe beraten. »Viele Unternehmer verdrängen die schlechten Nachrichten und wurschteln irgendwie weiter«, ist seine Erfahrung. »Das führt auch bei haftungsbegrenzten Rechtsformen oft dazu, dass man die Insolvenz verkennt.« Wenn man merke, dass es eng werde, solle man sich informieren oder beraten lassen. »In der Krise muss der Geschäftsführer täglich seinen Liquiditätsstatus und die Zahlungsfähigkeit im Blick haben«, mahnt der Anwalt. »Letztere kann man beeinflussen, indem man mit den Gläubigern spricht und Ratenzahlungen oder Stillhalteabkommen vereinbart. Für den Einzelunternehmer ist es noch schwieriger, weil er immer mit dem Privatvermögen haftet. Er muss unbedingt verhandeln.«

UNTERNEHMEN AUFSPALTEN

Wege aus der Krise sucht man am besten schon in guten Zeiten. Dornbuschs Rat: »Machen Sie sich frühzeitig Gedanken! Fragen Sie sich zum Beispiel: Müssen alle Assets ins Unternehmen einbezogen sein – die Immobilie, die Maschinen, die Patente?« Man könne das auch anders strukturieren, so dass diese Werte außerhalb der operativen Gesellschaft liegen. Die Aufspaltung in ein operatives Betriebsunternehmen und ein Besitzunternehmen, das das Sachanlagevermögen halte, sei eine Möglichkeit, die Haftung zu begrenzen. »Die Immobilie oder den Maschi-



Die Aufspaltung in ein operatives Betriebsunternehmen und ein Besitzunternehmen, das das Sachanlagevermögen hält, ist eine Möglichkeit, die Haftung zu begrenzen.

NEUES PERSONENGESELLSCHAFTSRECHT (MOPEG)

Ab 1. Januar 2024 tritt die Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft. Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) wird darin umfassend neu gestaltet. Es wird eine nicht rechtsfähige und eine rechtsfähige GbR geben und unter anderem wird ein Gesellschaftsregister eingerichtet. Auch bei den Personenhandelsgesellschaften wird sich einiges ändern. Haftungsfragen sind dort aber nicht betroffen.

nenpark muss man nicht in die GmbH einbringen, sondern man kann sie auch persönlich halten. Falls das Betriebsunternehmen insolvent wird, bleibt gegebenenfalls das Produktivvermögen erhalten. In steuerlicher Hinsicht ist allerdings die dadurch häufig bedingte Betriebsaufspaltung im Blick zu behalten«, erklärt der Fachanwalt.

Ist es eine Lösung, die Rechtsform seiner Gesellschaft zu wechseln, etwa eine haftungsintensive OHG in eine Kapitalgesellschaft umzuwandeln? Dornbusch differenziert: »Wenn das Kind noch nicht in den Brunnen gefallen ist, kann eine Umwandlung in eine GmbH oder UG durchaus Sinn machen.« Für den Einzelunternehmer ist das mit einem gewissen organisatorischen und finanziellen Aufwand verbunden. Aber dann ist er von der Haftung befreit. »Solche Überlegungen tauchen vor allem auf, wenn Unternehmen gegründet oder an die nächste Generation übertragen werden. Im laufenden Geschäft kann man sich durch den Wechsel der Rechtsform aber nicht von den bestehenden Verbindlichkeiten befreien«, weiß der Jurist.



Auch durch die Insolvenz eines Geschäftspartners kann ein Unternehmen in einer Haftungsfalle landen.

KEINE BÜRGSCHAFT UNTERSCHREIBEN!

Hat man seine Haftung durch die Gesellschaftsform begrenzt, sollte man sich nicht durch weitere Verpflichtungen selbst ein Bein stellen. Dornbusch erinnert sich an den Fall eines Automobilunternehmens aus dem Rheinischen, das als GmbH & Co. KG organisiert war. Geschäftsführer und Prokurist hätten aufgrund der Rechtsform zwar nicht persönlich gehaftet, unterschrieben jedoch Bürgschaften für Bankkredite. Als der Betrieb in die Insolvenz ging, mussten sie für mehrere Millionen Euro mit dem Privatvermögen geradestehen. »Wer persönlich unterschreibt, kann sich auch durch die Rechtsform nicht retten«, warnt er. Eine GmbH bekommt zwar häufig nur Kredit, wenn die Gesellschafter sich persönlich mitverpflichten. Betroffene sollten sich aber Gedanken drüber machen, ob sie dabei mitspielen oder lieber aussteigen, rät der Fachmann. »Viele Unternehmer wissen oft nicht, wann Schluss ist und versuchen, ein totes Pferd weiter zu reiten. Sie wollen ihr Lebenswerk nicht aufgeben und haben ein starkes Verantwortungsgefühl für ihre Mitarbeiter. Ich

habe viele Unternehmer gesehen, die in solch einer Situation auch weiter ihr Privatvermögen in den Topf geworfen haben, um das Unternehmen zu retten. Das ist gefährlich.«

Auch die Insolvenz eines Geschäftspartners kann eine Haftungsfalle sein. Dornbusch erzählt von dem Fall einer Schlosserei, die mehrere Hunderttausend Euro zurückerzahlen musste. Denn der Insolvenzverwalter eines Geschäftspartners hatte von seinem Anfechtungsrecht nach § 133 Insolvenzordnung Gebrauch gemacht. Damit können Zahlungen des insolventen Unternehmens an Geschäftspartner, die die Zahlungsunfähigkeit kannten, noch nach Jahren angefochten und zurückgeholt werden. »Wenn ein Geschäftspartner über einen längeren Zeitraum absehbar in die Knie geht, sollte man sich dieses Anfechtungsrisikos bewusst sein«, warnt der Anwalt. Anzeichen wie ausbleibende Zahlungen oder der Wunsch nach Ratenvereinbarungen müssten einen hellhörig machen. »Die Rechtsprechung ist da sehr streng, auch wenn die gesetzliche Regelung in letzter Zeit etwas abgemildert wurde. Überspitzt formuliert konnte man fast sagen: Wer Ratenzahlungen akzeptierte, dem wurde unterstellt, dass er von der Zahlungsunfähigkeit des Geschäftspartners wusste.«

VERMÖGEN AUF DIE FAMILIE ÜBERTRAGEN?

Wenn Insolvenz oder Zwangsvollstreckung drohen, ist es auch keine gute Idee, das Haus oder andere Vermögensteile auf die Ehefrau oder Kinder zu übertragen. Solche Vermögensverschiebungen kann nicht nur der Insolvenzverwalter anfechten. Auch das Anfechtungsgesetz erlaubt einem Gläubiger noch nach Jahren die Rückforderung, etwa von Schenkungen. »Die Verlagerung von Vermögen auf Familienangehörige nutzt nur, wenn ein entsprechender zeitlicher Vorlauf besteht«, erklärt Dornbusch.

Und selbst wenn die Insolvenz unausweichlich ist, steht man nicht mit seinem gesamten Hab und Gut in der Verantwortung: Grundsätzlich haftet man nur bis zur Pfändungsgrenze des § 811 ZPO. Diese Norm listet Gegenstände auf, die von der Pfändung ausgeschlossen sind. »Alles, was in den eigenen vier Wänden steht und im übertragenen Sinne nicht aus Gold oder Silber ist, darf nicht gepfändet werden«, betont der Anwalt. Auch das, was man braucht, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, ist geschützt. »Ein Gewerbetreibender darf außerdem Fahrzeug und Maschinen behalten, die er für seinen Betrieb benötigt. Im Einzelfall kommt es auf die Angemessenheit an. Wer einen Bentley besitzt, müsste ihn wohl gegen einen kleineren Wagen tauschen.« Eine solche Luxuskarosse wäre für einen Handwerksbetrieb aber ohnehin nicht sehr praktisch.

»Wenn das Kind noch nicht in den Brunnen gefallen ist, kann eine Umwandlung in eine GmbH oder UG durchaus Sinn machen.«

Dr. Stephan Dornbusch,
Fachanwalt für Steuerrecht und für
gewerblichen Rechtsschutz



VOR- UND NACHTEILE DER RECHTSFORMEN

Gesellschaftsform	Vorteile	Nachteile
Einzelunternehmer/Kleingewerbe	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Stammkapital nötig - Gründung ist einfach und formlos - Geeignet für alle, die allein tätig werden wollen - Handelsrecht gilt nicht 	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Haftung, auch mit dem Privatvermögen
Eingetragener Kaufmann	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Stammkapital nötig - Bei einem »in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb« - Gründung ist einfach und formlos - Geeignet für alle, die allein tätig werden wollen - Hohes Ansehen bei Banken und Geschäftspartnern 	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Haftung, auch mit dem Privatvermögen - Regelungen des Handelsgesetzbuches (HGB) gelten, etwa Rechnungslegung
Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Stammkapital nötig - Geeignet, wenn sich mindestens zwei Personen zusammenschließen - Gründungsprozess ist unkompliziert - Gesellschaftsvertrag muss nicht notariell beglaubigt werden - Alle Gesellschafter können mitbestimmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Haftung der Gesellschafter, auch mit dem Privatvermögen
Offene Handelsgesellschaft (OHG)	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Stammkapital nötig - mindestens zwei Gesellschafter - Gründung ist einfach, kostengünstig, ohne Notar - Hohes Ansehen bei Banken und Geschäftspartnern - Jeder Gesellschafter kann die Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft übernehmen und gleichberechtigt mitbestimmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Haftung der Gesellschafter, auch mit dem Privatvermögen - OHG muss in das Handelsregister eingetragen werden. Das führt dazu, dass das Handelsrecht und andere Spezialgesetze Anwendung finden
Kommanditgesellschaft (KG)	<ul style="list-style-type: none"> - Sonderform der OHG - Zwei spezielle Gesellschafter: der Kommanditist und der Komplementär. Der Kommanditist haftet nur mit seiner Einlage. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gesellschaftsvertrag muss notariell beglaubigt werden - Der Komplementär haftet auch mit seinem Privatvermögen
Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	<ul style="list-style-type: none"> - Haftung ist auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt - Stammeinlage ist in bar oder als Sachwert (etwa Kfz oder Betriebsausstattung) möglich - Dritter kann Geschäftsführer werden; dessen Gehalt ist steuerlich absetzbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Mindestkapital 25.000 Euro - Gesellschaftsvertrag muss notariell beglaubigt werden - Bei der Kreditvergabe verlangen Banken, dass die Gesellschafter eine private Sicherheit anbieten
GmbH & Co. KG	<ul style="list-style-type: none"> - Sonderform der KG, deren persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementärin) eine GmbH (juristische Person) ist. Die GmbH haftet nur mit ihrem Vermögen. Dies führt dazu, dass nur beschränkt haftende Gesellschafter vorhanden sind. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bei der Kreditvergabe verlangen Banken (wie bei der GmbH), dass die Gesellschafter eine private Sicherheit anbieten
Unternehmensgesellschaft, haftungsbeschränkt (UG)	<ul style="list-style-type: none"> - Sonderform der GmbH, es gelten dieselben Regeln - Haftung ist auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt - 1 Euro genügt als Startkapital 	<ul style="list-style-type: none"> - Eigenkapitalrücklage von mindestens 25 Prozent des Jahresüberschusses - Geringe Kreditwürdigkeit
Aktiengesellschaft (AG)	<ul style="list-style-type: none"> - Haftung ist auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt 	<ul style="list-style-type: none"> - Grundkapital 50.000 Euro - Gesellschaftsvertrag muss notariell beglaubigt werden - Notwendige Organe: Aufsichtsrat und Vorstand - Verteilung der Geschäftsanteile (Aktien)

Zuwanderung soll Fachkräftemangel lindern

GESETZGEBUNG: DAS BUNDESKABINETT HAT SICH AUF NEUE REGELN FÜR DIE ZUWANDERUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DRITTSTAATEN GEEINIGT UND DAFÜR ECKPUNKTE VORGELEGT. DEMNACH SOLL DIE EINWANDERUNG FÜR FACHKRÄFTE EINFACHER WERDEN.

Text: Lars Otten

Die Bundesregierung hat ein Eckpunktepapier zur Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland verabschiedet. Für sie soll es künftig leichter werden, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Der wirtschaftliche Wohlstand hänge auch von der Fachkräftesituation in Deutschland ab, erklärt Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD). »Schon heute fehlen vielen Unternehmen und Betrieben Arbeitskräfte, so dass die Fachkräftesicherung für sie zur Existenzfrage geworden ist.« Das dürfe nicht dauerhaft zur Wachstumsbremse werden.



Mit der Chancenkarte, die auf einem Punktesystem basiert, sollen ausländische Fachkräfte einen Aufenthaltstitel für bis zu einem Jahr zur Arbeitssuche erhalten können.

Ohne Zuwanderung sei das Problem nicht zu lösen. »Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz sorgen wir deshalb für den nötigen Fortschritt bei der Fachkräftesicherung«, so Heil. Mit den Eckpunkten setze die Bundesregierung ein starkes Zeichen für mehr Fachkräfteeinwanderung. »Wir wollen das Einwanderungsrecht deutlich öffnen«, erklärt Wirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne). »Und wir wollen die administrativen Verfahren transparenter gestalten, digitalisieren und beschleunigen. Denn klar ist: Wir konkurrieren mit anderen Ländern weltweit um Fachkräfte.«

Die Einwanderung soll in Zukunft auf drei Säulen ruhen: der Fachkräfte-, Erfahrungs- und Potenzialsäule. Erstere soll es Menschen aus Drittstaaten mit einem deutschen oder einem in Deutschland anerkannten Abschluss ermöglichen, in allen qualifizierten Beschäftigungen zu arbeiten. Die Blaue Karte EU mit ihren »günstigen Bedingungen« für Familiennachzug, einen unbefristeten Aufenthalt und Jobwechsel sollen künftig mehr Fachkräfte mit Hochschulabschluss erhalten können. Außerdem will die Regierung die Bildungsmigration stärken und die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums in Deutschland attraktiver machen.

Im Rahmen der Erfahrungssäule soll ein ausländischer Berufs- oder Hochschulabschluss und Berufserfahrung in einem nicht reglementierten Beruf für einen Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit ausreichen. Eine formale Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses soll dafür entfallen. Zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen sieht die Bundesregierung vor, dass eine bestimmte Gehaltsschwelle eingehalten wird oder eine Tarifbindung vorliegt.

AUFENTHALTSTITEL MIT CHANCENKARTE

Die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses sollen die Fachkräfte künftig auch erst nach der Einreise einleiten dürfen und gleichzeitig schon eine qualifizierte Beschäftigung ausüben. Grundlage soll eine mit dem Arbeitgeber abgeschlossene Anerkennungspartnerschaft sein. Die Potenzialsäule richtet sich an qualifizierte Fachkräfte, die noch keinen Arbeitsvertrag in Deutschland haben. Mit der Chancenkarte, die auf einem Punktesystem basiert, sollen sie einen Aufenthaltstitel für bis zu einem Jahr zur Arbeitssuche erhalten können, der bereits zu Probe- oder Nebenbeschäftigungen berechtigt. Zu den Auswahlkriterien sollen die Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug und das Alter gehören.

Es sei aus Sicht des Handwerks gut, dass die Bundesregierung die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen für die Erwerbsmigration nach Deutschland umfassend weiterentwickelt, kommentiert Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer. »Denn um dauerhaft die Fachkräftebasis für die deutsche Wirtschaft und das Handwerk zu sichern, sind auch unsere Betriebe immer stärker auf ausländische Arbeits- und Fachkräfte angewiesen. Die neuen Regelungen werden jedoch nur dann zu mehr Zuwanderung führen, wenn die vielen kleinen und mittleren Betriebe und Unternehmen diese Regelungen in der Praxis auch nutzen.«



Foto: © Keenan / stock.adobe.com

Fachkräfte aus dem Ausland sollen künftig leichter auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen.

Wollseifer warnt vor einer weiteren Erhöhung der Komplexität des Zuwanderungsrechts. Vielmehr müsse sie dringend abgebaut werden: »Es muss alles daran gesetzt werden, das gesamte Zuwanderungsverfahren zu entbürokratisieren und die Verwaltungsverfahren deutlich zu beschleunigen. Hierzu muss die Visumsvergabe deutlich schneller werden, und die Ausländerbehörden müssen sich in echte Welcome Center wandeln.«

KOMPETENZEN AUCH OHNE ABSCHLUSS

Das Handwerk unterstütze den Ansatz des Drei-Säulen-Modells, den Fokus auf qualifizierte Zuwanderer mit ausländischen Berufsabschlüssen zu richten. Dieser Ansatz dürfe aber nicht diejenigen Zuwanderer ausschließen, die keinen formalen Berufsabschluss erworben haben. Wollseifer: »Die Erfahrungen des Handwerks aus Zu-

wanderungsprojekten zeigen, dass viele Menschen aus Drittstaaten über ausgeprägte Berufserfahrungen und gute handwerkliche Berufskompetenzen verfügen, obwohl sie keinen anererkennungsfähigen Abschluss haben. Dieses Potenzial muss in die Fachkräftemigration stärker einbezogen werden.«

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse dürfe auf keinen Fall zur Pflicht erhoben werden. »Für eine schnelle und dauerhafte Integration in den deutschen Arbeitsmarkt müsse es genügen, Berufsanererkennungsverfahren auf freiwilliger Basis anzubieten und staatlich aktiv zu fördern. Für Zuwandernde mit reiner Berufserfahrung sollte eine gleichwertige Alternative zur Berufsanererkennung in Form einer abschlussbezogenen Validierung von Berufskompetenzen angeboten werden.«

Bürokratieabbau: »Deutschland noch einen weiten Weg vor sich hat.«

BEIM BÜROKRATIEABBAU ATTESTIERT DER NATIONALE NORMENKONTROLLRAT DER POLITIK WENIG ERFOLG. DIE BUNDESREGIERUNG MÜSSE DESWEGEN IHRE VORHABEN AUS DEM KOALITIONSVERTRAG ZUM BÜROKRATIEABBAU ENDLICH UMSETZEN, FORDERT DAS HANDWERK.

Text: Lars Otten

Gerade in der aktuellen Krisenzeit, während die Wirtschaft wegen der Folgen von Klimawandel, Pandemie und Krieg besonders unter Druck stehen, müssen die Betriebe von unnötiger Bürokratie befreit werden. Das fordert der Nationale Normenkontrollrat (NKR) in seinem Jahresbericht 2022. Er berichtet von einem immens gestiegenen Erfüllungsaufwand der Unternehmen. Sie, die BürgerInnen und die Verwaltung mussten im Vergleich zum Vorjahr zusätzliche 6,7 Milliarden und insgesamt 17,4 Milliarden Euro aufwenden, um gesetzliche Pflichten zu erfüllen. »Auch wenn sich diese Steigerung zum größten Teil aus der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ergibt, geht der Trend in die falsche Richtung«, schreibt der Rat in seinem Bericht und fragt: »Wann, wenn nicht jetzt, ist es an der Zeit, Regularien und Vollzugsprozesse in Deutschland einfacher, adressatenorientierter und wirksamer zu gestalten?

SPÜRBARE BÜROKRATIEENTLASTUNG

Der neu bestellte Normenkontrollrat ist optimistisch, dass er mit seinen Vorschlägen »bei Bürokratieabbau und besserer Rechtsetzung zu neuen Impulsen und neuer Schlagkraft führen« kann. Das Ziel sei eine spürbare Bürokratieentlastung. Trotz aller Anstrengungen passiere noch zu wenig. »Deshalb muss die Wirksamkeit des bestehenden Systems zur Vermeidung und zum Abbau unnötiger Aufwände verbessert und müssen zusätzliche Bürokratieabbaumaßnahmen angeschoben werden.« Dazu gehöre auch ein neues Bürokratieentlastungsgesetz. Hier sei die gesamte Bundesregierung gefragt. Der Entwurf und die Umsetzung wirksamer, effizienter und praxistauglicher Gesetze benötige Zeit und die Expertise Betroffener. »Nur so können teure Fehler vermieden und der



»Der Jahresbericht des Normenkontrollrates macht deutlich, dass Deutschland beim Bürokratieabbau noch einen weiten Weg vor sich hat.«

Holger Schwannecke, Generalsekretär des ZDH



Deutschland kommt beim Bürokratieabbau kaum voran.

hland hat r sich«



Vollzug möglichst einfach gestaltet werden. Dies gelingt der Bundesregierung oftmals nicht.

QUALITÄT BRAUCHT ZEIT UND EXPERTISE

Der NKR kritisiert die »immer knapper« werdenden Fristen für Abstimmungen und Beteiligungsverfahren. Deswegen sei die Anhörung Betroffener viel zu oft reine Makulatur. »Auch dem NKR werden zunehmend so kurze Fristen gesetzt, dass eine seriöse und verantwortbare Prüfung der Gesetzesentwürfe kaum mehr möglich ist. Bei allem Verständnis für die Zwänge hektisch gewordener, mediengetriebener Politik: Wer bessere Regulierungsergebnisse produzieren möchte, muss dafür mehr Zeit einräumen.« Ein »zentraler Hebel« für den Bürokratieabbau sei die Digitalisierung, besonders im Bereich Verwaltung. Hier komme es auf einfache und nutzerfreundliche Onlineverfahren an. Hier habe Deutschland auch mit dem 2017 beschlossenen Onlinezugangsgesetz (OZG) seinen Rückstand auf andere Länder nicht aufholen können.

Zwei Monate vor Ende der Umsetzungsfrist seien auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene erst 33 von 575 Verwaltungsleistungen flächendeckend online verfügbar. Der Grund: komplizierte Koordinierungsstrukturen, fehlende Standardisierung und mangelnde Verbindlichkeit. Nötig sei ein OZG-Nachfolgegesetz und eine ehrliche Fehleranalyse. Mit Blick auf die Digitalisierung wurde im NKR-Gesetz beschlossen, dass Gesetzesentwürfe ab 2023 digitaltauglich sein müssen. Der NKR hat dazu einen Prüfungsauftrag, damit Vollzugs- und Digitalisierungsfragen in der Gesetzgebung von vornherein mitgedacht werden. So könnten etwa Unterschriften und persönliche Gänge zum Amt gestrichen, Papiernachweise durch Registerabfragen ersetzt oder stärker automatisierte Verwaltungsverfahren ermöglicht werden.

BÜROKRATIEABBAU ENDLICH UMSETZEN

»Der Jahresbericht des Normenkontrollrates macht deutlich, dass Deutschland beim Bürokratieabbau noch einen weiten Weg vor sich hat«, erklärt Holger Schwannecke. »Die Belastungen für Handwerksbetriebe durch bürokratische Vorgaben, Berichts- und Dokumentationspflichten sind weiter hoch, sie steigen und nehmen den Betrieben Zeit, die sie für die Geschäftsführung dringend und besser bräuchten – umso mehr angesichts der aktuellen Krisen«, so der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. Egal, ob es um die weitere Digitalisierung der Verwaltung oder aber um die Entlastung von Bürokratie geht: »Die bisherigen Maßnahmen kommen bei Handwerksbetrieben nicht an. Die Bundesregierung muss daher ihre Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zum Bürokratieabbau endlich umsetzen.«

Foto: © Andrea de Martin / 123RF.com

„Zeichen der Wertschätzung“

Warum die betriebliche Krankenversicherung für Unternehmer Andreas Cloer ein wichtiges Mitarbeiter-Benefit ist



Mit der betrieblichen Krankenversicherung von SIGNAL IDUNA sind Ihre Angestellten im Ernstfall optimal geschützt.

Foto: stokkete – stock.adobe.com

Andreas Cloer ist Geschäftsführer der Gebro Herwig Haustechnik GmbH aus Arnsberg im Sauerland, ein regionaler Marktführer im Bereich der technischen Gebäudeausrüstung. Für die rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Cloer 2017 die betriebliche Krankenversicherung von SIGNAL IDUNA eingeführt. Im Interview erzählt er, wie die Beschäftigten auf das Angebot reagiert haben und wie es ihm bei der Mitarbeitergewinnung hilft.

Herr Cloer, wie sind Sie damals auf das Angebot aufmerksam geworden?

Andreas Cloer: In den 2000er-Jahren hatte ich für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Haustarifvertrag inklusive betrieblicher Altersvorsorge aufgelegt. Nach der Auflösung dieses Vertrags konnten die Beschäftigten die betriebliche Altersvor-



» Die betriebliche Krankenversicherung sollte ein Benefit sein, das zu einem Arbeitsverhältnis automatisch dazugehört.

Andreas Cloer

sorge zwar arbeitnehmerfinanziert fortführen. Aber als Ausgleich haben wir uns dazu entschieden, eine betriebliche Krankenversicherung anzubieten.

Warum haben Sie sich für die betriebliche Krankenversicherung von SIGNAL IDUNA entschieden?

SIGNAL IDUNA besitzt aus meiner Sicht eine hohe Expertise im Sachversicherungsbereich sowie in der Krankenversicherung. Aber auch aufgrund meiner persönlichen Erfahrungen habe ich mich für SIGNAL IDUNA entschieden, in meinem Fall für die Agentur von Arndt Gaube. Bei ihm fühle ich mich gut und partnerschaftlich beraten. Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben über die Agentur einen direkten Draht zu den richtigen Kontaktpersonen. Das ist gerade bei dem sensiblen Thema Gesundheit sehr wichtig.

Wie sind Sie bei der Einführung vorgegangen? Gab es Vorbehalte?

Wir haben vor der Einführung der betrieblichen Krankenversicherung eine Belegschaftsversammlung organisiert, zusätzlich gab es drei Infoveranstaltungen durch die Agentur. Zu Beginn gab es tatsächlich vereinzelt Vorbehalte. Die waren aber oftmals dadurch begründet, dass sich viele Beschäftigte mit dem Thema „zusätzliche Krankenversicherung“ noch nicht auseinandergesetzt hatten. Und dann noch im Rahmen eines Gruppenvertrags über den Arbeitgeber. Das war etwas völlig Neues.

Als dann wenige Monate nach der Produkteinführung ein Mitarbeiter schwer erkrankte, ist die betriebliche Krankenversicherung direkt eingesprungen. Der Mitarbeiter wurde in einer Spezialklinik als Privatpatient behandelt. Nach gut sieben Monaten konnte er wieder arbeiten und hat über seine Erfahrungen berichtet. Das hat sich rumgesprochen. So wurden auch die letzten Vorbehalte aufgelöst.

Bei welchen Herausforderungen als Arbeitgeber hilft Ihnen die betriebliche Krankenversicherung?

Bei der Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Neue und vor allem erfahrene Fachkräfte im gewerblichen Bereich zu finden, ist schwierig. Ab 40 wechselt man nicht mehr so ohne weiteres das Unternehmen. Die betriebliche Krankenversicherung hat bisher bei allen Bewerberinnen und Bewerbern einen Aha-Effekt ausgelöst. Mitunter ist sie das ein oder andere Mal auch das ausschlaggebende Kriterium. Nicht Menschen bewerben sich bei uns, wir als Unternehmen bewerben uns

bei den Menschen. Daher vermarkten wir die betriebliche Krankenversicherung auch aktiv in den Stellenausschreibungen.

Würden Sie anderen Arbeitgebern eine betriebliche Krankenversicherung empfehlen?

Am Ende des Tages ist der Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so wichtig wie nichts anderes. Die betriebliche Krankenversicherung sollte ein Benefit sein, das zu einem Arbeitsverhältnis automatisch dazugehört. Es ist auch ein wichtiges Instrument der Wertschätzung.

Das war mir lange nicht bewusst. Gerade durch die Pandemie haben wir den Aspekt „Gesundheitsschutz und Vorsorge“ stärker in den Fokus gerückt und ein professionelles Management aufgesetzt. Wir versuchen, unsere Angestellten gesund zu halten. Die betriebliche Krankenversicherung ist für uns als verantwortungsvolles Unternehmen ein wesentlicher Baustein im Gesamtpaket.



Mehr Informationen finden Sie hier: www.signal-iduna.de/bkv+

Fürsorge macht attraktiv

Mit der betrieblichen Krankenversicherung von SIGNAL IDUNA neue Fachkräfte finden und halten

Vielen Handwerksbetrieben in Deutschland fällt es schwer, ausreichend Fachkräfte zu finden. Fehlten 2020 bundesweit etwa 65.000 Handwerkerinnen und Handwerker, so waren es 2021 bereits gut 87.000, wie eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt. Aber auch der Verlust von Ansehen und Fachwissen bei einer Kündigung wiegt schwer. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betragen die durchschnittlichen Kosten für die Suche nach einer neuen Fachkraft über den externen Arbeitsmarkt sowie die Einarbeitungskosten rund 10.000 Euro.

Fachkräfte finden und halten

Im Wettbewerb um die fähigsten Köpfe und geschicktesten Hände ist das Image als guter Arbeitgeber daher auch für kleine und mittelständische Betriebe überlebenswichtig. Mit der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) von SIGNAL IDUNA können Unternehmen das Finden und Halten von gesunden Fachkräften gezielt fördern. Dabei handelt es sich um eine Krankenzusatzversicherung, die als Kollektivvertrag abgeschlossen wird und bei SIGNAL IDUNA bereits ab einer Betriebsgröße von drei Angestellten möglich ist. Die in der Versicherung enthaltenen Gesundheitsleistungen sind sehr

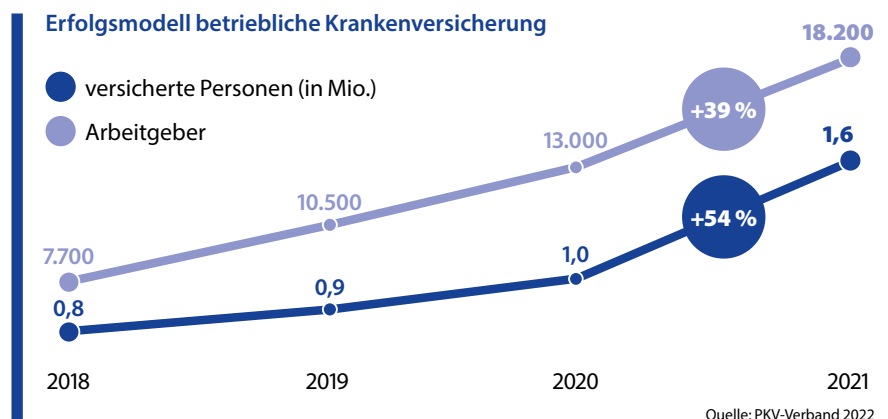
umfangreich und gehen über die gesetzliche Versorgung hinaus. Dazu zählt zum Beispiel je nach Tarif die freie Krankenhaus- und Arztwahl mit Unterbringung im Ein- oder Zweibettzimmer sowie die Früherkennung und Verhinderung von Krankheiten durch



Vorsorgeuntersuchungen. Daneben gilt der Versicherungsschutz anders als bei den privaten Krankenzusatzversicherungen sofort und ohne Gesundheitsprüfung. Liegt die betriebliche Krankenversicherung mit gegebenenfalls anderen Sachbezügen innerhalb

der Freigrenze von 50 Euro im Monat, bleibt sie als freiwillige Sozialleistung steuer- und sozialabgabenfrei.

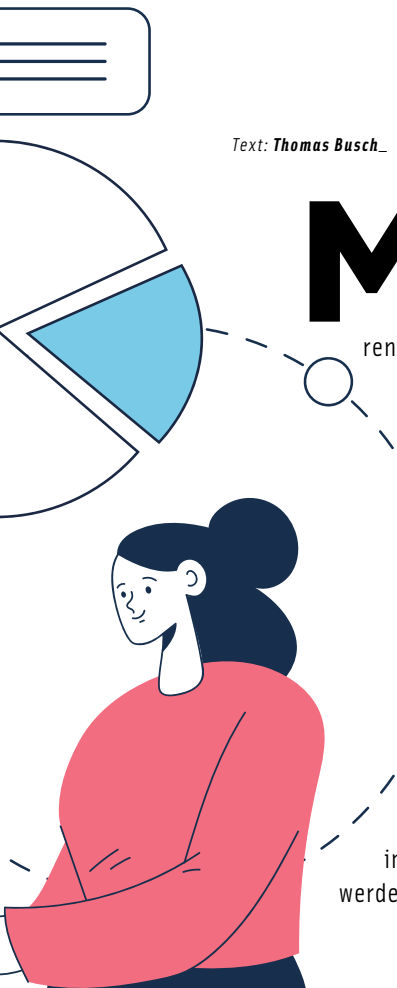
Immer mehr Betriebe setzen inzwischen auf diese Personalzusatzleistung und investieren in die Gesundheit ihrer Angestellten. Seit 2015 hat sich die Zahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine betriebliche Kranken- oder Pflegeversicherung anbieten, mehr als vervierfacht. Ende 2021 waren es laut Verband der Privaten Krankenversicherung bereits rund 18.200. Denn das Konzept zahlt sich aus und bietet für beide Seiten, sowohl für Unternehmen als auch deren Beschäftigte, zahlreiche Vorteile.





Digitalisierung: Mitarbeiter für Vorteile begeistern

HANDWERK 4.0: DIGITALISIERUNG BEDEUTET WEIT MEHR, ALS NUR NEUE TECHNIK EINZUSETZEN. EIN BESONDERS WICHTIGER BAUSTEIN SIND DIE EIGENEN MITARBEITER. DOCH WIE KÖNNEN HANDWERKSBETRIEBE DAS EIGENE TEAM FÜR DIGITALISIERUNG BEGEISTERN?



Text: *Thomas Busch*

Mit gezielter Digitalisierung können Handwerksbetriebe Prozesse einfacher gestalten oder automatisieren. Dies gelingt jedoch nicht allein: Das eigene Team, das die Technik später im Alltag nutzen soll, muss mitziehen. Deshalb ist bei Digitalisierungsmaßnahmen von Anfang an Fingerspitzengefühl gefragt. Denn oft gibt es bei einzelnen Teammitgliedern diffuse Ängste, zum Beispiel vor Veränderungen, vor Überforderung oder Kontrollverlust. Oft fürchten Mitarbeiter auch, mittelfristig den Job zu verlieren, wenn die Technik Routineaufgaben übernimmt. So kann die Digitalisierung im eigenen Betrieb schnell ausgebremst werden.

Um solche Ängste gar nicht erst aufkommen zu lassen, sollten Betriebsinhaber das eigene Team frühzeitig ins Boot holen und für die geplanten Digitalisierungsschritte begeistern.

Dies gelingt am besten, wenn jeder einzelne Mitarbeiter die Vorteile für seinen eigenen Alltag sieht. Es sollte sich die Erkenntnis durchsetzen, dass die Technik kein arbeitsintensiver Feind oder Konkurrent ist – sondern eine wertvolle Unterstützung. So ist zum Beispiel oft ein entspannteres Arbeiten möglich, weil Fleiß- und Routineaufgaben wegfallen. Mitarbeiter haben dann mehr Zeit für andere Aufgaben und können sich intensiver auf ihre Arbeit fokussieren.

DIGITALISIERUNG BRAUCHT ZEIT

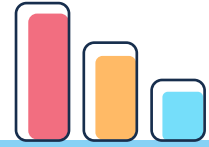
Eine Digitalisierung über Nacht ist meist keine gute Idee: Um einer Überforderung der eigenen Mitarbeiter vorzubeugen, sollten Betriebschefs nicht alle Arbeitsabläufe gleichzeitig umkrempeln. Viel empfehlenswerter ist es, nach und nach kleine Veränderungen und Verbesserungen einzuführen. Dabei ist es wichtig, mit den Mitarbeitern ständig im Gespräch zu bleiben: Welche Digitalisierungsschritte haben sich bewährt? Wo gibt es Probleme? Und an welchen Stellen fehlt noch ein Feintuning, um optimale Prozesse zu erreichen?

Wenn einzelne Mitarbeiter nicht mit digitaler Technik aufgewachsen sind und Angst haben, dass sie Bedienschritte nicht verstehen, sollte der Betrieb genügend Hilfestellungen anbieten. Möglich sind zum Beispiel gezielte Schulungen, Online-Tutorials, Videos und im Alltag auch die Unterstützung des gesamten Teams. Denn wenn sich Mitarbeiter gegenseitig unterstützen und niemand Angst hat, Verständnisschwierigkeiten zu äußern, wird Digitalisierung zu einem Team-Erlebnis, von dem alle profitieren.

Nicht selten haben Mitarbeiter auch die Befürchtung, dass sie durch Digitalisierung stärker kontrolliert werden – zum Beispiel über Tools zur digitalen Arbeitszeiterfassung oder die Auftragsverwaltung. Solche Bedenken sollten Betriebschefs schon vor der Einführung zerstreuen. Denn die Nutzung der digitalen Möglichkeiten bedeutet vor allem ein Ende der analogen »Zettelwirtschaft«, so dass Mitarbeiter künftig weniger Zeit mit organisatorischen Arbeiten verbringen müssen. Gleichzeitig können keine Zettel mehr verlorengehen, und es entstehen weniger Fehler.

Grundsätzlich sollten sich Betriebschefs genügend Zeit nehmen, um Digitalisierungsmaßnahmen nicht nur vor der Einführung, sondern auch später im laufenden Betrieb mit dem Team zu besprechen. Denn es kann manchmal einige Wochen dauern, bis sich neue Abläufe etablieren. Deshalb sollte jeder Mitarbeiter sein eigenes Tempo entwickeln dürfen, um die Prozesse zu lernen. Wenn das Team mit der Zeit merkt, dass die Digitalisierung nicht nur für den Betrieb Sinn macht, sondern auch den eigenen Arbeitsalltag erleichtert, werden anfängliche Skeptiker schnell zu Fans.

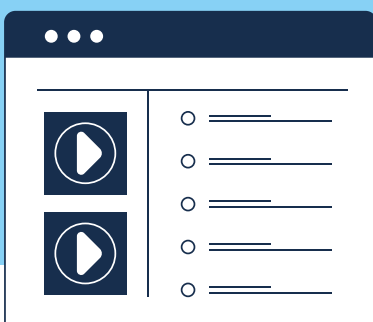
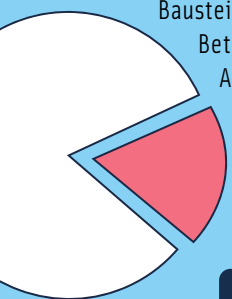
Den Zeitaufwand zur Einführung digitaler Abläufe sollten Betriebschefs nicht unterschätzen. Denn erst wenn alle Mitarbeiter von den Vorteilen der Digitalisierung überzeugt sind und mitziehen, kann das ganze Team von den Vorteilen profitieren. Für die meisten Betriebe lohnt es sich, diese Zeit zu investieren – denn am Ende des Prozesses steht meist eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität.



MITARBEITERVORTEILE DURCH DIGITALISIERUNG

Abhängig von geplanten Digitalisierungsmaßnahmen und individuellen Einsatzbereichen ergeben sich für Mitarbeiter verschiedene Vorteile:

- 1. Höhere Effizienz:** Mitarbeiter können Aufgaben mit digitaler Unterstützung schneller abarbeiten.
- 2. Mehr Flexibilität:** Mit passenden Anwendungen und Tools genießen Mitarbeiter maximale Flexibilität bei ihrer Arbeit. In einzelnen Bereichen ist vielleicht zeitweise Home-Office möglich.
- 3. Bessere Kommunikation:** Mit digitalen Tools bleiben Mitarbeiter besser in Kontakt und profitieren von einem schnellen Daten- und Informationsaustausch. So wird die Zusammenarbeit und Lösungskompetenz des gesamten Teams gefördert.
- 4. Einfache Organisation:** In einem papierlosen Büro stehen alle Informationen schnell zur Verfügung – sogar unterwegs. Im Gegensatz zu analogen Dokumenten in Aktenordnern sind digitale Informationen per Stichwortsuche in Sekundenschnelle auffindbar.
- 5. Größere Zukunftssicherheit:** Digitalisierte Handwerksbetriebe arbeiten effizienter. Somit sind geplante Maßnahmen nicht nur ein entscheidender Baustein für die Zukunftssicherheit des eigenen Betriebs, sondern auch für jeden Arbeitsplatz.



MITARBEITER FÜR DIGITALISIERUNG GEWINNEN

- 1. Unterstützung sichern:** In jedem Team gibt es inoffizielle Führungspersönlichkeiten, die von allen geschätzt werden. Versuchen Sie, diese Mitarbeiter als Unterstützer für Ihre Digitalisierungspläne zu gewinnen. So gelingt es häufig schneller, das ganze Team zu überzeugen.
- 2. Mitarbeiter informieren:** Setzen Sie sich vor geplanten Maßnahmen mit Ihrem gesamten Team zusammen und informieren Sie über Ihre Digitalisierungspläne und konkrete Ziele. Achten Sie auf die Reaktionen: Gibt es Vorbehalte, Verständnisprobleme oder Ängste? Versuchen Sie, zusammen mit Ihrem Team alle Fragen offen zu besprechen und zu lösen.
- 3. Wünsche abfragen:** Involvieren Sie Ihr Team, indem jeder Mitarbeiter seine Wünsche an Digitalisierungsprozesse formulieren kann. Wo wünschen sich Mitarbeiter digitale Unterstützung? Welche Aufgaben sind Zeitfresser? Gibt es analoge Schwachpunkte? Welche Prozesse verursachen aktuell hohe Kosten?
- 4. Vorteile herausarbeiten:** Besprechen Sie mit jedem einzelnen Mitarbeiter, welche Vorteile sich für ihn durch einzelne Digitalisierungsmaßnahmen ergeben. Wie wird sich seine Arbeit verändern – und wofür hat er künftig vielleicht mehr Zeit? Betonen Sie auch, dass es keine Kündigungen geben wird.
- 5. Schritte definieren:** Legen Sie einzelne kleine Schritte fest, in denen die Digitalisierungsmaßnahmen stattfinden. Zwischen den Schritten sollte genügend Zeit sein, damit sich jeder Mitarbeiter in die Situation einfindet und neue Routinen entwickelt.
- 6. Einarbeitung organisieren:** Welche Mitarbeiter benötigen eine Weiterbildung oder besondere Einarbeitung, um neue Hard- und Software zu nutzen? Je nach Vorkenntnissen können verschiedene Maßnahmen nötig sein, um Teammitglieder auf denselben Stand zu bringen. Beratschlagen Sie mit jedem Mitarbeiter, welche Form von Unterstützung er sich wünscht, zum Beispiel Fortbildungen, Online-Tutorials oder Videos.
- 7. Erfolge beurteilen:** Nach Umsetzung einzelner Maßnahmen sollten Sie zusammen mit Ihrem Team regelmäßig die Effizienz analysieren. Was funktioniert gut – und wo gibt es noch Feintuning-Bedarf?
- 8. Gesetze beachten:** Berücksichtigen Sie bei Digitalisierungsprojekten immer alle geltenden Gesetze, wie die DSGVO.

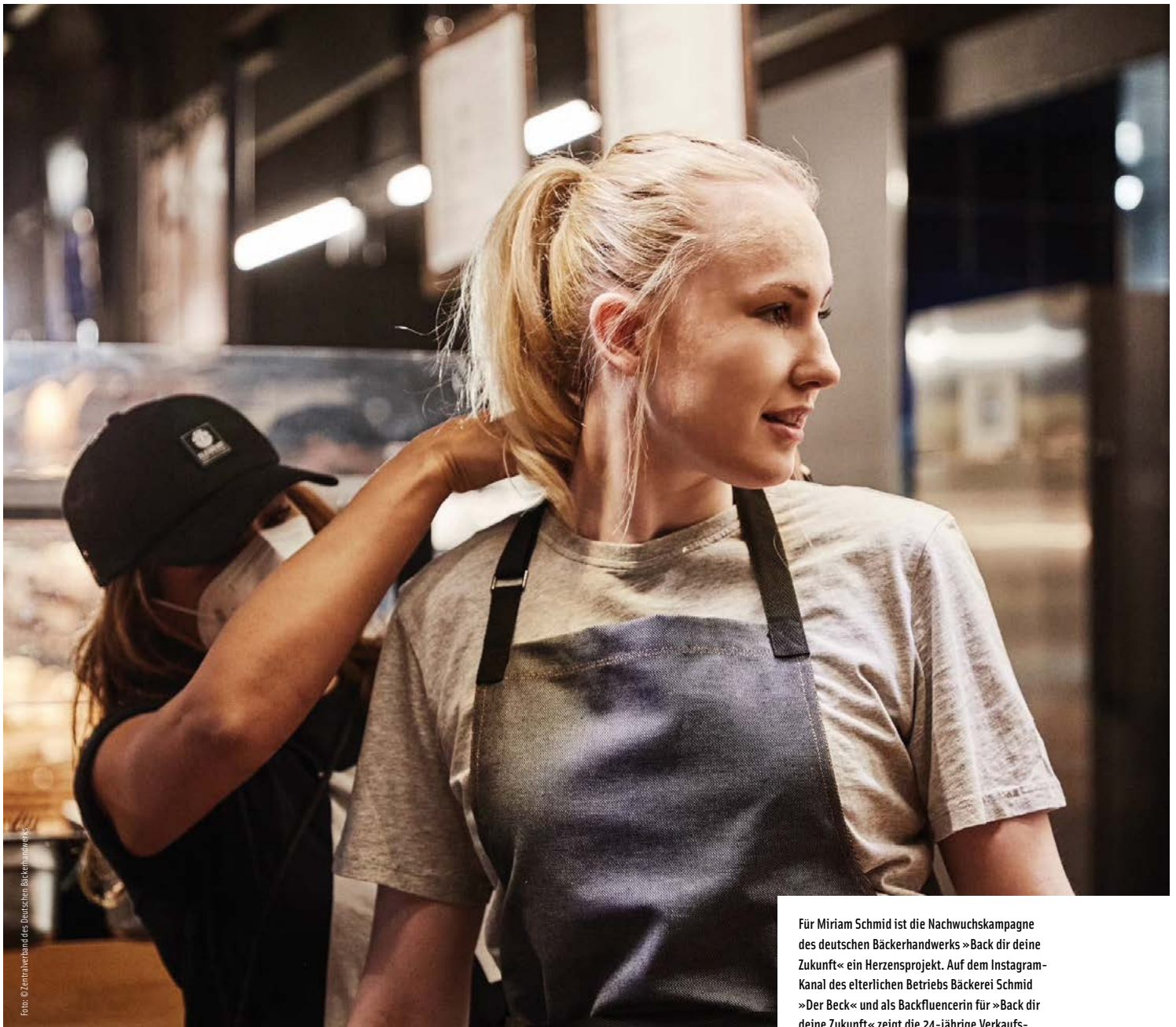


Foto: © Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks

Für Miriam Schmid ist die Nachwuchskampagne des deutschen Bäckerhandwerks »Back dir deine Zukunft« ein Herzensprojekt. Auf dem Instagram-Kanal des elterlichen Betriebs Bäckerei Schmid »Der Beck« und als Backfluencerin für »Back dir deine Zukunft« zeigt die 24-jährige Verkaufsführerin, wie es hinter dem Verkaufstresen und in der Backstube einer mittelständischen Bäckerei in der Oberpfalz zugeht.

Perfekte Botschafter für die Bäcker-Ausbildung

MIRIAM SCHMID IST EINE VON VIER BACKFLUENCERN. DIE 24-JÄHRIGE UNTERSTÜTZT MIT IHREN SELBST PRODUZIERTEN VIDEOS DIE NACHWUCHSKAMPAGNE »BACK DIR DEINE ZUKUNFT« DES BÄCKERHANDWERKS AUF INSTAGRAM UND TIKTOK.

Auf der Suche nach neuen Fachkräften geht der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks mit der Zeit. Er ist mit seiner Nachwuchskampagne »Back dir deine Zukunft« dort vertreten, wo sich die potenziellen Lehrstellenbewerber tummeln – in den sozialen Medien. Laut einer aktuellen Studie der Fernsehsender ARD und ZDF sind 88 Prozent der 14- bis 29-Jährigen mindestens einmal pro Woche auf Social Media aktiv. Die mit Abstand am meisten genutzte Plattform in dieser Altersgruppe ist Instagram.

BÄCKERHANDWERK AUF INSTAGRAM

Dessen Potenzial zur Akquise neuer Auszubildender hat der Zentralverband offenbar früh erkannt. Der Instagram-Kanal von »Back dir deine Zukunft« existiert bereits seit Ende 2017. Auf den Einfluss von Influencern als authentische Meinungsbildner junger Menschen hat man ebenfalls schnell reagiert. »Julien Strittmatter war unser erster »fester« Backfluencer«, blickt Wiebke Langhanke, Marketing-Managerin bei der Werbegemeinschaft des Zentralverbands, auf das Jahr 2019 zurück. Inzwischen helfen vier junge Nachwuchskräfte, die Lust auf Social Media haben und die mit ihrer Begeisterung für das Bäckerhandwerk andere junge Menschen zu einer Ausbildung als Bäcker oder Fachverkäufer anregen möchten, dabei mit, den Instagram-Kanal mit ihren Fotos oder Videos zu bestücken.

BACKFLUENCERIN MIRIAM SCHMID

Eine von ihnen ist Miriam »Miri« Schmid. Die 24-Jährige hat zunächst auf dem Instagram-Kanal des elterlichen Betriebs gezeigt, was sich hinter den Kulissen einer mittelständischen Bäckerei ereignet und wie die Arbeit einer angehenden Bäckereifachverkäuferin aussieht. »Selbst aus meinem Freundeskreis dachten viele, dass ich mich nur hinter die voll eingeräumte Theke stelle, ein paar Brötchen verkaufe und dann wieder nach Hause gehe«, beschreibt sie die Motivation, auf @derbeck.schmid aus erster Hand über ihren Ausbildungs- und Arbeitsalltag zu berichten. Seit rund einem Jahr gehört sie auch dem Team der Backfluencer von »Back dir deine Zukunft« an.

»REINWACHSEN UND AUSPROBIEREN«

Ihre allerersten Schritte bei Instagram waren eher mühsam. »Da muss man ein bisschen reinwachsen und ausprobieren, was den Followern gefallen könnte«, blickt Miriam Schmid auf die Anfänge zurück. Inzwischen weiß sie, dass Storys zu »Behind the Scenes«, Rezepte oder kleine DIY-Filme bei den über 4.700 Followern (Stand: Dezember 2022) der Bäckerei aus der Oberpfalz am besten ankommen.

Durch die nahezu täglichen Posts für den Familienbetrieb, aber auch durch die Social-Media-Schulungen des Zentralverbands für ihre Tätigkeit als Backfluencerin und die regelmäßigen Beiträge für die Nachwuchskampagne ist die junge Handwerkerin routinierter geworden. »Früher habe ich gefühlt zwei Stunden für einen Instagram-Post gebraucht. Nun geht es mir locker-flockig von der Hand.«

GEMEINSAM ERARBEITETER MONATSPLAN

Die vier Backfluencer und das Team der Nachwuchskampagne legen die Themen für den Account von »Back dir deine Zukunft« gemeinsam fest. Der Monatsplan soll auch dazu dienen, Überschneidungen zu vermeiden. »Wenn in der Weihnachtszeit jeder ein Video aus der Stollenproduktion schießt, sehen sich die Follower schnell daran satt«, verdeutlicht Miriam Schmid. Trotz der Vorgaben bleibt den Backfluencern aber noch ausreichend Freiraum. »Als ich etwa zur Verleihung des Marketingpreises »Zacharias« gefahren bin, habe ich mich kurzfristig gemeldet, dass ich dazu gerne etwas bei »Back dir deine Zukunft« posten möchte.«

»Früher habe ich gefühlt zwei Stunden für einen Instagram-Post gebraucht. Nun geht es mir locker-flockig von der Hand.«

Miriam Schmid, Backfluencerin



Foto: © privat



Wiebke Langhanke, Marketing-Managerin bei der Werbegemeinschaft des Deutschen Bäckerhandwerks

Foto: © Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks

Pro Monat liefern die Backfluencer drei bis fünf selbstgemachte Videos. »Den Schnitt der Filme und das Schreiben der Caption können wir ihnen abnehmen«, so Wiebke Langhanke. Dass die Backfluencer ihre Beiträge nicht direkt selbst einstellen sollen, kann Miriam Schmid gut nachvollziehen. »Jeder Creator hat seinen eigenen Stil, aber bei einem gemeinsamen Kanal muss das gesamte Erscheinungsbild passen.«

PERFEKTE BOTSCHAFTER

Für Wiebke Langhanke hat sich das Konzept der Backfluencer bewährt. Seit neuestem werden deren Filme neben Instagram auch auf TikTok gezeigt. »In der Generation Z ist das derzeit die Trendplattform Nummer eins«, begründet die Marketing-Managerin die Entscheidung, dass sich die Nachwuchskampagne seit November auf einem weiteren Social-Media-Kanal positioniert.

Mit ihren authentischen und realistischen Einblicken in den Arbeitsalltag, ihrer Begeisterung für den Beruf und ihrem Engagement in den sozialen Medien seien die vier Backfluencer die perfekten Botschafter des Bäckerhandwerks. »Damit sind wir Vorreiter im Handwerk.«

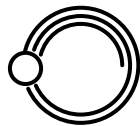
NACHWUCHSKAMPAGNE

Mit seiner Nachwuchskampagne »Back dir deine Zukunft« ist der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks auf Instagram, TikTok und YouTube sowie mit einer eigenen Präsenz im Internet vertreten. Wiebke Langhanke ist ständig auf der Suche nach neuen Backfluencern, die über ihre Ausbildung berichten möchten. Interessenten können sich jederzeit per Video bei ihr bewerben. Einfach eine E-Mail schicken an langhanke@baeckerhandwerk.de. Das gesamte Interview mit Miriam Schmid und Wiebke Langhanke kann als #012 unseres Themen-Specials »Influencer im Handwerk« nachgelesen werden.

handwerksblatt.de/influencer

NEUE UNTERWEISUNGSPLÄNE

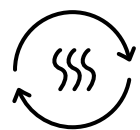
SCHORNSTEIFEGER UND SHK-ANLAGENMECHANIKER



Das Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik (HPI) hat mit dem Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerks und dem Zentralverband Sanitär Heizung Klima die Unterweisungspläne für die Ausbildungsberufe »Schornsteinfeger/in« beziehungsweise »Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik« überarbeitet. Die neuen Unterweisungspläne wurden vom Bundeswirtschaftsministerium als Grundlage der Durchführung und Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung laut dem HPI anerkannt.

Bei den Schornsteinfegern wurde die Anzahl der Lehrgänge für die Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) von zwei auf drei erweitert. Für die Fachstufe (ab 2. Ausbildungsjahr) gibt es weiterhin sechs Lehrgänge.

Im Rahmen der Neugestaltung wurden umfassende inhaltliche Änderungen vorgenommen: Die Grundstufe wurde bezüglich der Beurteilung sowohl von Baustoffen und Bauteilen (G-SCH01/22) als auch von Aufbau und Funktion von Betriebsmitteln (G-SCH02/22) erweitert, außerdem um die energetische Beurteilung von Gebäudehüllen (G-SCH03/22). Die ÜLU-Inhalte in der Fachstufe wurden vor allem im Themenfeld »Energieeffizienz« erweitert – dies umfasst die Prüfung und Optimierung der Energieeffizienz von Wärme- und Energieerzeugungsanlagen (SCH03/22) sowie die Analyse und Beratung zur Energieeffizienz von Gebäuden und technischen Anlagen (SCH06/22). Hierbei wurden Wärmepumpen und Solaranlagen explizit benannt. Zudem sollen die Kompetenzen in den Bereichen des Brandschutzes (SCH05/22) und der Optimierung der Raumluftqualität (SCH04/22) verstärkt ganzheitlich ausgerichtet werden.



Bei den SHK-Anlagenmechanikern bleibt die Anzahl der Lehrgangswochen für Grund- und Fachstufe unverändert. Ein Lehrgang mit dem Thema »Anlagen und Systeme zur Nutzung erneuerbarer Energien« (IH7/22) ist neu hinzugekommen. Darin werden Kompetenzen vermittelt, um Wärmepumpensysteme und multivalenten Anlagen in Betrieb nehmen und instandhalten zu können. Der Lehrgang IH5/22 (»Mess-, Steuer- und Regelungstechnik in versorgungstechnischen Anlagen und Systemen«) ist um das Thema der digitalen Schnittstellen zur Vernetzung der Heizungsanlage mit den Endgeräten des Kunden, dem Handwerksbetrieb oder dem Hersteller des Wärmeerzeugers ergänzt worden. Weiterhin wurden inhaltliche Spezifizierungen vorgenommen. So werden im zweiwöchigen Lehrgang IH6/22 nun Anlagen zur kontrollierten Wohnraumlüftung explizit benannt (»Installation und Instandhaltung von Heizungsanlagen und verbundenen Systemen sowie kontrollierter Wohnraumlüftung«) und der Lehrgang IH4/22 ausdrücklich auf Wärmeerzeuger bezogen, die mit fossilen Energieträgern betrieben werden (»Inbetriebnahme und Instandhaltung von Wärmeerzeugern mit fossilen Energieträgern«).

hpi-hannover.de

Neuer Zuschuss für Fahrten zur Arbeit

ARBEITNEHMER IN BAUNTERNEHMEN ERHALTEN AB DIESEM JAHR EINE ENTSCHÄDIGUNG FÜR FAHRTEN ZU WEIT ENTFERNTEN BAUSTELLEN.



Foto: ©iStock.com / dusanpetkovic

Arbeitgeber im Baugewerbe zahlen ihren Beschäftigten ab diesem Jahr eine Wegezeitschädigung. Die IG BAU bezeichnet dies als »Zeitenwende«.

Text: *Kirsten Freund*

Im Baugewerbe beginnt und endet die tägliche Arbeitszeit bei den meisten Beschäftigten nicht in der Werkstatt oder im Büro, sondern auf den Baustellen. Und die wechseln permanent, was für die Beschäftigten unterschiedliche Fahrzeiten für die An- und Abfahrt bedeutet. Nur selten ist die Baustelle direkt vor der Haustür. Oft brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Strecke eine Stunde Fahrtzeit oder länger. »Um eine angemessene Entschädigung für diese Wegezeit haben die Tarifpartner lange gerungen«, berichtet Rechtsanwältin Kathrin

Brösicke vom Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB). Die gewerblichen Arbeitnehmer erhalten schon länger einen prozentualen Zuschlag in Höhe von 2,5 Prozent auf ihren Stundenlohn, der als ein Anteil im sogenannten Bauzuschlag enthalten ist. »An diesem Bauzuschlag ändert sich nichts«, so Brösicke.

Im neuen Tarifvertrag für das Baugewerbe gibt es aber erstmals zusätzlich ab diesem Jahr eine Neuregelung des Verpflegungszuschusses und eine Wegezeitentschädigung für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Poliere. »Diese Wegezeitentschädigung differenziert zwischen Baustellen mit und ohne täglicher Heimfahrt«, erklärt Brösicke. Je weiter die Anreise, desto höher fällt der Zuschuss aus.

HÖHERE ANREISE GLEICH HÖHERER ZUSCHUSS

Die neuen Regelungen gelten für alle Beschäftigten, also auch solche in nicht-tarifgebundenen Firmen, da der Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Beschäftigte allgemeinverbindlich ist. Ist die Baustelle bis zu 50 Kilometer vom Betrieb entfernt, zahlt der Arbeitgeber sechs Euro. Bei 51 bis 75 Kilometer gibt es sieben Euro und über 75 Kilometer acht Euro. Ab 2024 steigt die Entschädigung um jeweils einen Euro. Wenn die Beschäftigten nicht mit einem Sammeltransporter, sondern mit dem eigenen Auto zum Arbeitsort fahren, erhalten sie zusätzlich noch Kilo-

metergeld. Alternativ werden die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel erstattet.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht täglich nach Hause fahren, gibt es ebenfalls einen Ausgleich. Bei einer Entfernung von 75 bis 200 Kilometer pro Fahrt neun Euro, bis zu 300 Kilometer 18 Euro und bis 400 Kilometer 27 Euro. Für jede Anfahrt über 400 Kilometer gibt es 39 Euro. »Bisher gab es einen Anspruch auf Vergütung der Reisezeit für die An- und Abreise zur Baustelle mit dem Gesamtarifstundenlohn ohne Zuschläge. Dieser Anspruch fällt mit der neuen Regelung weg«, so Rechtsanwältin Brösicke.

Den Anspruch auf Wegezeitentschädigung haben die Beschäftigten aber nur bei tatsächlich zurückgelegten Wegstrecken und er ist auf zwei Tage pro Woche sowie auf vom Arbeitgeber angeordnete An- und Abreisen beschränkt. Ist die Baustelle mehr als 500 Kilometer entfernt, muss der Arbeitgeber zusätzlich alle vier Wochen eine bezahlte Freistellung für Wochenendheimfahrten gewähren. Zur Berechnung der Wegezeitentschädigung wird immer die kürzeste, mit einem PKW befahrbare öffentliche Strecke zwischen Betrieb und Arbeitsstelle zugrunde gelegt. Und ein Anspruch auf Erstattung von Sachkosten sei von dem Anspruch auf Verpflegungszuschuss beziehungsweise Wegezeitentschädigung unberührt, so die Expertin.

Und noch eine Neuerung gibt es seit diesem Jahr: »Ist ein Arbeitnehmer auf einer Baustelle ohne tägliche Heimfahrt tätig und übernachtet er nicht in einer Baustellenunterkunft, dann erhöht sich der tarifvertragliche Anspruch auf einen Verpflegungszuschuss um vier Euro je Arbeitstag.« Der Verpflegungszuschuss liegt bei 24 Euro pro Tag.

Arbeitnehmervertreter hatten lange für eine Wegezeitentschädigung gekämpft. Die IG BAU bezieht sich auf eine Untersuchung des Pestel-Institutes, wonach rund 56 Prozent der Beschäftigten bis 50 Kilometer, 17 Prozent bis 75 Kilometer und 15 Prozent mehr als 75 Kilometer täglich auf die Baustelle fahren. Zwölf Prozent der Baubeschäftigten würden auf Montage arbeiten. Bei 200 Arbeitstagen seien das 15,9 Milliarden Kilometer Fahrweg. »Das sind mehr als 20 000 Reisen von der Erde zum Mond und zurück«, sagt IG-BAU-Vorstand Carsten Burckhardt, der die Neuregelung als »Zeitenwende in der Bauwirtschaft« bezeichnete.



Zur Berechnung der Wegezeitentschädigung wird immer die kürzeste, mit einem PKW befahrbare öffentliche Strecke zwischen Betrieb und Arbeitsstelle zugrunde gelegt.

SEMINARE

Die BRZ Akademie als Weiterbildungsanbieter für Bauunternehmen unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung der neuen Regelungen im Baulohn und bietet auch Seminare speziell zur neuen Wegezeitentschädigung – beispielsweise als Online-Schulung – an. Auch die Änderungen bei Mini- und Midijobs, die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und neue Grenzwerte im Steuerrecht werden in den Jahreswechsel-Seminaren behandelt.

brz.eu/de

Der Nullsteuersatz bei kleineren PV-Anlagen soll die Nachfrage ankurbeln.



Text: **Kirsten Freund**

Ein großes Bündel an Steueränderungen hat die Bundesregierung mit dem Jahressteuergesetz 2022 geschnürt. Das Paket fällt deutlich üppiger aus als in den Vorjahren und bringt auch für das Handwerk einige positive Änderungen.

Das Steuer-Paket erleichtert unter anderem den Mietwohnungsbau, den Betrieb und die Installation kleiner Solarstromanlagen – was zu einer höheren Nachfrage durch Privatkunden führen dürfte – und das Arbeiten im häuslichen Arbeitszimmer auch für selbstständige und angestellte Handwerkerinnen und Handwerker.

KEINE HÖHEREN FREIGRENZEN

Allerdings kann es 2023 aufgrund von Änderungen im Bewertungsgesetz teilweise zu höheren Steuern bei der Übertragung von Immobilienvermögen bei Erbschaften und Schenkungen kommen. Eine Regelung, die stark in der Kritik steht.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) äußerte Bedauern darüber, dass sich Bundestag und Bundesrat nicht auf eine Erhöhung der Freibeträge bei der Erbschaft- und Schenkungssteuer einigen konnten, die von einigen Ländern und von Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP) gefordert wurden. Die Diskussion darüber wird voraussichtlich weitergehen. Der Handwerksverband will sich in der Debatte einbringen, denn höhere Erbschafts- und Schenkungssteuern belasten auch die Unternehmensnachfolge.

Für Unternehmen in der Erdöl-, Erdgas-, Kohle- und Raffineriewirtschaft sieht das Gesetz zudem eine Übergewinnabgabe als »Energiekrisenbeitrag« vor.

Entlastungen bei PV-Anlagen, Homeoffice, Rente und Co.

2023 WERDEN ETLICHE ÄNDERUNGEN IM STEUERRECHT IN KRAFT TRETEN. ES GIBT ERLEICHTERUNGEN ETWA BEIM ARBEITSZIMMER, BEI PHOTOVOLTAIK-ANLAGEN UND DEM WOHNUNGSBAU.

DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN AUS SICHT DES HANDWERKS

ERTRAGSTEUERBEFREIUNG FÜR KLEINERE ANLAGEN

Die neue Ertragsteuerbefreiung für kleinere PV-Anlagen gilt bereits rückwirkend zum 1. Januar 2022. Das heißt, Einnahmen aus kleinen Solarstromanlagen sind seit Jahresanfang 2022 steuerfrei. Dies gilt für Anlagen bis zu einer Leistung von 30 Kilowatt (kW) peak auf Einfamilienhäusern und Gewerbeimmobilien und bis zu einer Leistung von 15 kW (peak) auf sonstigen Gebäuden je Wohn- und Gewerbeinheit. Für die Steuerbefreiung ist es nicht entscheidend, ob das Mischgebäude überwiegend Wohnzwecken dient. Gewerbebetriebe profitieren also auch davon. Die Steuerbefreiung ist auf 100 kW (peak) pro Unternehmen (pro Kapitalgesellschaft oder pro Mitunternehmerschaft) begrenzt. Ab 2023 muss man außerdem für den Kauf und die Installation von Photovoltaik-Anlagen bis zu einer Leistung von 30 Kilowatt und Stromspeichern keine Umsatzsteuer (19 Prozent) mehr zahlen.

ABSCHREIBUNG VON WOHNGEBÄUDEN

Der lineare AfA-Satz für die Abschreibung von Wohngebäuden wird von zwei auf drei Prozent erhöht. Und zwar ein halbes Jahr früher als zunächst vorgesehen. Der neue AfA-Satz gilt schon ab dem 1. Januar 2023 und nicht erst ab dem Sommer. Die Möglichkeit der Abschreibung eines Gebäudes nach einer tatsächlichen Nutzungsdauer bleibt entgegen früherer Planungen bestehen, wenn diese kürzer ist als der sich durch den Ansatz der AfA-Sätze ergebende Zeitraum. Der ZDH und andere Verbände hatten sich dafür eingesetzt.

MIETWOHNUNGSBAU

Die Neuregelung der Sonderabschreibung für den Mietwohnungsbau gilt erst für neue Wohnungen, für die zwischen 2023 bis 2026 ein Bauantrag oder eine Bauanzeige gestellt wird (Paragraf 7b EStG). »Die Sonderabschreibung wird allerdings zukünftig daran gekoppelt, dass das Gebäude, in dem die neue Wohnung hergestellt wird, die Kriterien für ein »Effizienzhaus 40« mit Nachhaltigkeitsklasse / Effizienzgebäude-Stufe 40 erfüllt«, berichtet der ZDH. Voraussetzung ist das »Qualitätssiegel Nachhaltiges Gebäude« (QNG).

Die Baukosten für Wohnungen, die aufgrund der bisherigen Regelung gebaut wurden, durften bislang 3.000 Euro je Quadratmeter Wohnfläche nicht übersteigen. Diese Grenze wird auf 4.800 Euro angehoben. Die Deckelung der Bemessungsgrundlage der Sonderabschreibung steigt je Quadratmeter Wohnfläche von 2.000 Euro auf 2.500 Euro.

ARBEITSZIMMER UND HOMEOFFICE-PAUSCHALE

Seit dem Beginn der Corona-Pandemie arbeiten immer mehr Menschen ganz oder teilweise im Homeoffice. Die Bundesregierung erleichtert die steuerliche Absetzbarkeit des Arbeitszimmers.

Fall 1: Das Arbeitszimmer bildet den Mittelpunkt der beruflichen

Tätigkeit. Dann kann man wählen, ob man 1.260 Euro als Jahrespauschale geltend machen möchte. Individuelle Aufwendungen können dann nicht mehr einzeln nachgewiesen werden. Alternativ kann man tatsächliche Aufwendungen ansetzen. »Die Jahrespauschale wird allerdings für jeden vollen Kalendermonat gekürzt, wenn die Voraussetzungen für den Abzug der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer nicht im gesamten Kalenderjahr vorliegen haben«, berichtet Ecovis-Steuerberaterin Juliane Kahlich.

Fall 2: Man arbeitet tageweise im Homeoffice weil dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, hat aber kein abgetrenntes Arbeitszimmer. Dafür wurde die zu Corona eingeführte Homeoffice-Pauschale entfristet und auf sechs Euro pro Tag angehoben. Sie kann für bis zu 210 Tage in Anspruch genommen werden. Insgesamt sind 1.260 Euro im Jahr möglich.

INFLATIONSAUSGLEICH

Der Sparerpauschbetrag steigt von 801 Euro auf 1.000 Euro oder bei Ehegatten/Lebenspartnern von 1.602 Euro auf 2.000 Euro.

Der Ausbildungsfreibetrag steigt von 924 Euro auf 1.200 Euro.

ARBEITNEHMERPAUSCHBETRAG

Der Arbeitnehmerpauschbetrag bei der Einkommensteuer, auch Werbungskostenpauschale genannt, wird auf 1.230 Euro erhöht. Dieser erhöhte Freibetrag gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2022.

ALLEINERZIEHENDE

Der steuerliche Entlastungsbetrag für Alleinerziehende steigt um 252 Euro auf 4.260 Euro.

RENTENBEITRÄGE

Rentenbeiträge werden schon ab 2023 statt ab 2025 voll steuerlich berücksichtigt. »Dies ist der erste Schritt, um die sogenannte Doppelbesteuerung von Renten zu vermeiden. Der zweite Schritt – die zeitliche Streckung bei der Besteuerung der Renten – ist in Arbeit«, schreibt die Bundesregierung. Diese Regelung werde zwar etwas später umgesetzt, soll aber auch ab 2023 gelten.

VERSTEUERUNG DER DEZEMBER-SOFORTHILFE

Der finanzielle Vorteil aus den Dezember-Abschlagszahlungen für Gas und Wärme wird für einige Steuerzahler besteuert. Die Versteuerung erfolgt laut Bundesregierung im Jahr der Endabrechnung – also in dem auf das Verbrauchsjahr folgende Steuerjahr. Die Besteuerung soll nur höhere Einkommen betreffen (Soli-Zahler); eine Freigrenze soll dies sicherstellen.

Neu und erstmals im März: Das ist ZUKUNFT HANDWERK

Das neue Live-Event **ZUKUNFT HANDWERK** findet vom 8. bis 10. März 2023 erstmals im ICM in München statt.

Ob Physiker und Zukunftsforscher Ranga Yogeshwar, der Philosoph Richard David Precht zusammen mit dem Moderator Markus Lanz, der neue ZDH-Präsident Jörg Dittrich, Wirtschaftsminister Robert Habeck oder die Maurermeisterin und Influencerin Tschulique aka Julia



Schäfer: Diese und viele weitere Teilnehmer:innen machen ZUKUNFT HANDWERK zu einem einmaligen Wissenspool und Erlebnis mit Mehrwert für den eigenen Betrieb und darüber hinaus!

Dabei ist ZUKUNFT HANDWERK mit Expobereich und Konferenz der Treffpunkt für alle Handwerker:innen, die (noch) mehr aus ihrem Unternehmen heraus-

holen möchten: Fachwissen für die sofortige Umsetzung wird kompakt in spannenden und inhaltsreichen Live-Vorträgen und Panel-Talks vermittelt, hochkarätige Aussteller – von Start-ups bis zu den großen der Branche – zeigen, welche Innovationen für das Handwerk bereitstehen.



Bundeswirtschaftsminister Dr. Robert Habeck wird Schirmherr der neuen Leitveranstaltung.

Foto: © BMWK / Dominik Butemann

»Diese ambitionierten Ziele können wir nur gemeinsam erreichen – und dem Handwerk mit seinen vielseitigen Aufgaben und seinen kleinen und mittelständischen Betrieben kommt dabei eine besondere Schlüsselfunktion zu.«

Up-to-date und mit starkem Netzwerk

Auf dem aktuellen Stand mit Blick auf Trends, Techniken und neue Anwendungen halten sich Besuche nicht nur durch das vielfältige Rahmenprogramm, sondern auch durch die Vor-Ort-Umsetzung der Trendthemen Digitalisierung, E-Mobilität, Nachhaltigkeit, Unternehmensnachfolge und Fachkräftemangel. Damit erhalten alle Teilnehmenden der ZUKUNFT HANDWERK wichtige Einblicke und Prognosen für das eigene Unternehmen, um so zielgerichtet ihren Betrieb in die Zukunft zu führen.

Ergänzt werden die drei Tage durch ein starkes Netzwerk aus Handwerksunternehmer:innen aller Gewerke, die sich zu den übergreifenden Themen auf Netzwerkflächen, im Rahmen einer interaktiven Networking-Night und weiteren Zusatzevents austauschen.

Im Fokus:

Das starke Programm zum Live-Event

Die Premiere der branchenübergreifenden Netzwerkveranstaltung in 2023 rund um das Handwerk zielt mit seinem starken Programm darauf ab, alle Akteure und alle Interessenten aus dem Handwerk und für das Handwerk mit neuen Erkenntnissen und Ideen zu inspirieren. Das Programm ist in der Finalisierung und kann tagesaktuell abgerufen werden über: zukunftshandwerk.com/programm

MITTWOCH: 8. März 2023
12:00 – 20:00 Uhr

12:00 | Einlass

13:30 – 13:45 | Opening Intro

Moderator Wolfram Kons und Jörg Dittrich, ZDH-Präsident

**13:45 – 14:30 | Opening:
Blick in die Zukunft des Handwerks**

Ranga Yogeshwar

14:30 – 15:30 | Opening: Handwerk 2023

Dr. Robert Habeck, Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz; Dr. Markus Söder, Ministerpräsident des Freistaates Bayern; Jörg Dittrich, ZDH-Präsident; Franz Xaver Peteranderl, Präsident der HWK München und Oberbayern

15:30 – 15:45 | Opening: Ansprache

Dr. Robert Habeck, Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz

16:30 – 17:00 | Coming soon

**17:00 – 17:45 | Powered by IKK classic:
Machen ist gesund. Warum das Handwerk glücklich macht.**

Jörg Dittrich, ZDH-Präsident; Frank Hippler, Vorstandsvorsitzender IKK classic; Prof. Dr. Ricarda Rehwald, Professorin IU International University of Applied Sciences und Glücksforscherin; Luisa Buck, aka @lulu.metalroofer, Dachdeckerin & Influencerin; Kathrin Post-Isenberg, gelernte Steinmetzin & Referentin des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung

18:00 – 20:00 | Get together

Netzwerken, DJ, Drinks

DONNERSTAG: 9. März 2023

8:30 – 18:00 Uhr

8:30 | Einlass

9:00 – 10:00 | Netzwerken & Frühstück

10:00 – 10:45 | Einfach machen – Warum wir wachsen, wenn wir handeln

Prof. Dr. Volker Busch, Facharzt für Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie an der Universitätsklinik in Regensburg

10:45 – 11:30 | Social Media

So nutze ich Social Media für mehr Reichweite, Sichtbarkeit und Erfolg im Betrieb.

Julia Schäfer @ tschulique, Felix Schröder @ GipserFelix, Luis Bauer @ burgerbestattungen, Jessica Jörges @ buntezukunft, Co-Moderator Helge Ruff, Geschäftsführer, OneTwoSocial

11:30 – 12:30 | Coming soon

14:00 – 14:45 | Die neue Generation Handwerk

Simon Meinberg, Tischlermeister, Inhaber und Geschäftsführer einer Tischlerei in Berlin

14:45 – 15:30 | ZDH Forum

16:15 – 17:15 | Über das Handwerk

Markus Lanz, Prof. Dr. Richard David Precht

17:15 – 17:45 | So geht Recruiting heute – Mitarbeiter & Auszubildende suchen und finden

Felicia Ullrich, Recruiting-Expertin

19:00 – 22:30 | Networking Night – Exklusive Abendveranstaltung

Einlass ab 18:00 Uhr

FREITAG: 10. März 2023
8:30 – 14:00 Uhr

8:30 | Einlass

9:00 – 10:00 | Netzwerken & Frühstück

10:00 – 11:00 | Diversity, Netzwerken und Chancengleichheit im Handwerk

Tatjana Lanvermann, Bundesvorsitzende der UFH

11:00 – 11:30 | Krise & Chance. Viele Gewerke aus dem Handwerk sind wichtige Mitwirkende für Klimaschutz & Effizienz

Dr. Katharina Reuter, Geschäftsführerin vom Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft

11:30 – 12:00 | Coming soon

13:00 – 13:30 | Ausblick Handwerk

Deutschland

Coming soon

14:00 – 16:00 | Verleihung der Staats-Bundespreise

Kongress-Tickets

LIVE VOR ORT

3-TAGE-TICKET ONLINE

Early Bird Preis*
9 EUR
Regulärer Preis: 19 EUR

Teilnahme am Live-Event via Streaming

3-TAGE-TICKET

Early Bird Preis*
209 EUR
Regulärer Preis: 249 EUR

Besuch der Konferenz und des Expo-Bereichs inkl. Catering

TAGESTICKET

49 EUR

Besuch des Expo-Bereichs inkl. Catering

3-TAGE-TICKET INKL. NETWORKING NIGHT

Early Bird Preis*
399 EUR
Regulärer Preis: 449 EUR

Besuch der Konferenz und des Expo-Bereichs inkl. Networking Night inkl. Catering

Zusätzlich sind ermäßigte Tickets erhältlich – diese sind gültig für Handwerksorganisationen, Auszubildende, Meisterschüler:innen und Studierende. *Der Early Bird Preis gilt bis zum 31. Januar 2023.

Neuer Schub für die berufliche Bildung

BILDUNGSMINISTERIN STARK-WATZINGER HAT DIE EXZELLENZINITIATIVE BERUFLICHE BILDUNG VORGESTELLT. ZUR UMSETZUNG DER ANGEKÜNDIGTEN MASSNAHMEN REGT DER ZDH AN, DIE AKTEURE DER BERUFLICHEN BILDUNG STÄRKER EINZUBINDEN.



Berufliche Exzellenz basiert auf einer hervorragenden Aus- und Fortbildung. Wer erfolgreiche junge Fachkräfte wie den Zimmerer Philipp Kaiser (Silbermedaillengewinner bei den WorldSkills 2022) hervorbringen möchte, muss auch in die Bildungsstätten des Handwerks investieren. Diese und viele weitere Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Bildung erhofft sich der ZDH von der Exzellenzinitiative des Bundesbildungsministeriums

Text: *Bernd Lorenz*

Gut qualifizierte Fachkräfte sind das Kapital unseres Landes. Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen, vor der wir stehen. Aber immer weniger junge Menschen entscheiden sich für eine Ausbildung trotz sehr guter Karriereaussichten«, erklärte Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) zum Start der Exzellenzinitiative am 5. Dezember. Damit wolle man der beruflichen Bildung einen neuen Schub geben.

Mit dem Dreiklang der drei »i« – »individueller, innovativer und internationaler« – möchte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Mit der Förderung individueller Chancen wolle man die Sichtbarkeit für die Potenziale einer Ausbildung erhöhen. Es sollen gezielte Impulse für innovative Angebote sowie eine moderne Infrastruktur für die Berufsbildung gesetzt werden. Die internationale Mobilität soll erhöht und eine internationale Perspektive auch in der beruflichen Bildung zur Selbstverständlichkeit gemacht werden.

EXZELLENZINITIATIVE

Die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist laut dem Bundesbildungsministerium eine Dachmarke, unter der es für die 20. Wahlperiode bestehende Aktivitäten gezielt weiterentwickelt und mit neuen Initiativen bündelt. Hierzu nehme es bis zum Jahr 2026 insgesamt rund 750 Millionen Euro in die Hand.

Ziel der Exzellenzinitiative sei es, die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung für alle jungen Menschen zu erhöhen. Mit Blick auf Demografie und erheblich gewachsene Abiturientenquote lege sie zudem einen besonderen Fokus auf die jungen Menschen, die sich zwischen den verschiedenen Qualifizierungswegen Ausbildung, Studium und Fachschule entscheiden können.

WICHTIGE FORDERUNGEN DES HANDWERKS

Mit der Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung greift Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger wichtige Forderungen des Handwerks auf, so Hans Peter Wollseifer. Bei der Umsetzung der angekündigten Maßnahmen müssen für den bis Ende 2022 amtierenden Präsidenten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) die Akteure der beruflichen Bildung jedoch stärker eingebunden werden. »Wir brauchen eine angemessene Exzellenzförderung hochwertiger Qualifikationsangebote und -strukturen in der beruflichen Bildung.«

MASSNAHMEN RASCH UMSETZEN

Von der Exzellenzinitiative des BMBF erhofft sich Hans Peter Wollseifer, dass sie wichtige Impulse setzt, die von allen politischen Akteuren mitgetragen werden. Besonders die geplante Ausweitung des Aufstiegs-BAföG, die Erhöhung der Anzahl der Weiterbildungsstipendien und die Ausgestaltung der Berufsorientierung an Gymnasien seien wichtige Maßnahmen, mit denen Ausbildungsbetriebe im Handwerk, Auszubildende und angehende Meisterinnen und Meister unterstützt werden können. Entscheidend sei nun, dass dies auch rasch umgesetzt wird. Dabei müssen vor allem die Wirtschaftsorganisationen und Sozialpartner eine größere Rolle spielen.

BILDUNGSSTÄTTEN DES HANDWERKS STÄRKEN

Um Ausbildungsbetriebe des Handwerks ebenso wie angehende Gesellen und Meister zu stärken, müsse die Exzellenzinitiative über bestehende Aktivitäten hinausgehen. »Wichtig ist dabei, auch und vor allem die Bildungszentren und überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks zu stärken und weiterzuentwickeln. Denn dort werden die künftigen Fach- und Führungskräfte qualifiziert, die benötigt werden, um die ehrgeizigen klimapolitischen Ziele der Bundesregierung umzusetzen«, betonte Hans Peter Wollseifer.



Foto: © ZDH/renker

Von der Exzellenzinitiative erhofft sich Hans Peter Wollseifer wichtige Impulse.

Ausbildungsmarkt hat Corona-Schock noch nicht verdaut

TROTZ EINES LEICHTEN ANSTIEGS BEI DER ZAHL NEU ABGESCHLOSSENER VERTRÄGE FÜR EINE DUALE BERUFSAUSBILDUNG 2022 KOMMT BEI BIBB-PRÄSIDENT FRIEDRICH HUBERT ESSER KEINE FREUDE AUF.



mit 2019 falle die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung um 10,6 Prozent geringer aus.

»Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung bleibt damit eine der zentralen Herausforderungen zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs unserer Wirtschaft«, erklärt BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser. Die Corona-Pandemie habe bei der Berufsausbildung zu »erheblichen Attraktivitätsverlusten« bei Jugendlichen geführt, die nur schwer aufzuholen seien und die die zukünftige Fachkräfteentwicklung mehr und mehr behindern werde. Von daher seien »dringend« erfolgswirksame Impulse mit Lenkungswirkung vonnöten, die das Interesse junger Menschen an einer Berufsausbildung erhöhen.

Neben der Herausforderung, wie junge Menschen für eine duale Ausbildung gewonnen werden können, bleibe es mindestens genauso wichtig zu klären, wie ausbildungsinteressierte Jugendliche unter Berücksichtigung ihrer Berufswünsche erfolgreich bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt und wie Ausbildungsangebot und -nachfrage besser zusammengebracht werden können.

Durch das gestiegene Ausbildungsplatzangebot und die sinkende Nachfrage habe sich der Ausbildungsmarkt im Jahr 2022 allerdings zugunsten der Jugendlichen weiterentwickelt. Laut der Analyse fällt der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber an der Gesamtnachfrage mit 11,3 Prozent niedriger aus als 2021 (12,5 Prozent) und 2019 (12,3 Prozent).

Dagegen haben die Besetzungsprobleme der Betriebe sich weiter vergrößert. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg gegenüber 2021 um 5.700 beziehungsweise 9 Prozent auf 68.900 unbesetzte Stellen an. Damit ist auch der Anteil der unbesetzten betrieblichen Stellen an allen betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten um 0,8 Prozent auf einen neuen Höchststand von 13 Prozent gestiegen. Die Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen fiel erstmals größer aus als die Quote der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber.

Trotz eines leichten Anstiegs bei der Zahl neu abgeschlossener Verträge für eine duale Berufsausbildung 2022 kommt bei BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser keine Freude auf. Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung bleibe eine der zentralen Herausforderungen zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs der deutschen Wirtschaft.

Die Zahl der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge ist im Ausbildungsjahr 2022 zwar mit insgesamt 475.100 Verträgen gegenüber dem Vorjahr um 2.100 Verträge beziehungsweise 0,4 Prozent leicht gestiegen. Damit verbleibt die Zahl der Neuabschlüsse laut einer aktuellen Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) jedoch weiterhin um 49.900 Neuabschlüsse beziehungsweise 9,5 Prozent deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie.

Auch wenn das Angebot an Ausbildungsstellen im Jahr 2022 – wie schon 2021 – mit 544.000 erneut leicht gestiegen sei (1,4 Prozent), bleibe das Angebot an Ausbildungsplätzen mit 5,9 Prozent deutlich unter dem Niveau von 2019. Als »besonders besorgniserregend« bezeichnet das BIBB in einer Pressemitteilung, dass die Zahl der jungen Menschen, die 2022 nach einer dualen Berufsausbildung fragten, erneut zurückgegangen sei. Gegenüber 2021 sei die Nachfrage nach einem Ausbildungsplatz um 5.300 beziehungsweise 1 Prozent auf 535.500 Nachfragende gesunken. Verglichen

Ob Frisör, Bäcker, Fleischer, Raumausstatter oder Augenoptiker: In zahlreichen Gewerken kommt es darauf an, die Ware oder Dienstleistung dem Kunden optimal zu präsentieren. Vom 26. Februar bis zum 2. März 2023 können sich Besucher ein aktuelles Bild von zukunftsweisenden Lösungen im Handel machen. Nachhaltigkeit, Smart Store, Energy Management und Erlebniswelten sind nur einige Trends, die auf der Düsseldorfer Weltleitmesse Euroshop zu sehen sein werden.

Wie muss ein Shop oder Store heute aussehen? Antworten darauf finden sich im Herzstück der Euroshop, der Dimension Shop Fitting, Store Design & Visual Merchandising. In den aktuellen Formen und Funktionen steht oftmals die Natur Pate, gleichzeitig sind auch hier digitale Elemente nicht mehr weg zu denken.

Euroshop 23 zeigt Trends für handelsorientierte Betriebe

*Ein Besuch auf der **Euroshop 2023** in Düsseldorf lohnt sich: Von angesagten Ladeneinrichtungen, nützlichen Kassensystemen bis hin zu attraktiver Lichtgestaltung finden Betriebe hier **praktische Anregungen für ihren Erfolg**.*

Wenn es um Erlebnis und Inszenierung, Faszination und Atmosphäre geht, dann führen alle Wege zum Licht. Seine vielfältigen technischen Einsatzmöglichkeiten, von Smart Lighting bis IoT, verbunden mit ökologischen Aspekten wie Nachhaltigkeit und Effizienz, darum dreht sich die Dimension Lighting, zu sehen in der Halle 9, auf der Euroshop 2023. Sie präsentiert die komplette Bandbreite moderner Illumination und Shopbeleuchtung: vom Eingangsbereich über die Warenpräsentation bis zur Kassenzone. LED-Technologien sorgen zum Beispiel für völlig neue Möglichkeiten, Produkte emotional in Szene zu setzen. Immer im Fokus: nachhaltige Energielösungen und intelligentes Lichtmanagement.

Ob Boden, Wände, Decken oder Möbel - höchste Qualität ist wichtig für langanhaltende Stabilität und Funktionalität. In Verkaufs- und Arbeitsräumen sind hervorragende optische wie akustische Eigenschaften von Materialien essenziell. Die richtige Wahl von Belägen, Verkleidungen oder Beschlägen kann den entscheidenden Unterschied machen, ob der Store die Wirkung erzielt, die er erreichen soll. In der Dimension Surfaces & Materials werden Besucherin-

nen und Besucher zu diesem Themenkomplex fündig.

Die Beziehungen zwischen Kaufenden und Verkäufern und Verkäuferinnen revolutionieren sich umfassend durch die Digitalisierung von Kommunikation und Interaktion via Omnichannel und Big Data. Die Erfassung von Kundendaten, die persönliche Kommunikation sowie der Einsatz neuer sozialer Kanäle schaffen eine unmittelbare Beziehung zum Kunden.

Auch 2023 wieder im Fokus: die Dimension Food Service Equipment (Halle 14). Erfolgreiche Bäckereien und Fleischereien haben es uns in den vergangenen Jahren vorgemacht: Das Auge isst mit und eine ansprechende Warenpräsentation macht Appetit auf mehr. Auch dem To-Go-Trend begegnet die Euroshop mit wertvollen Anregungen für Bäckereien, Konditoreien und Fleischereien.

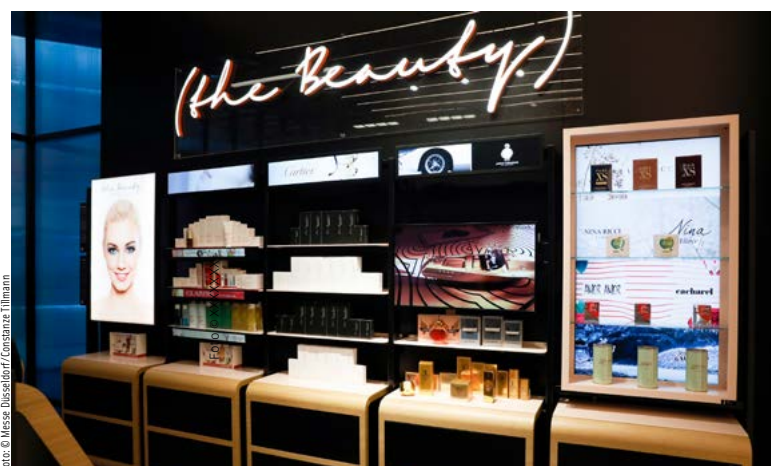


Foto: © Messe Düsseldorf/Constantin Tillmann

Last but not least spielen die Themen Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und Effizienz eine zentrale Rolle. Die Dimension Refrigeration & Energy Management (Hallen 14, 15, 16, 17) zeigt die bestmögliche Ausstattung für den Store, von Kühlmöbel, Kältesysteme und Anlagen für Indoor farming über Klimatechnik, Wärmerückgewinnung und Gebäudemanagement bis hin zum Ausbau der Elektromobilität.

TERMIN

26. Februar
bis 2. März 2023

Öffnungszeiten:
täglich 10 bis 18 Uhr
Messe Düsseldorf
euroshop.de



Der Strand in Tel Aviv bietet auch in den Abendstunden viele Freizeitmöglichkeiten an.

Foto: © Dana Frieländer

Geschichte mit Meerblick

KULTURBADEN: BLAUER HIMMEL, SONNENSCHNEI, KILOMETERLANGER STRAND. KOMBINIERT MIT EINER BEEINDRUCKENDEN KULTUR PUNKTET ISRAEL MIT MITTELMEER UND MEHR.

Mittelmeerurlaub mit Niveau. Keine überlaufenen Strände. Fast das ganze Jahr über Badewetter. Eine Gastronomie, die das Beste des Landes auf den Tisch bringt. Dazu eine Fülle an Fisch und Meeresfrüchten. So ist es weit mehr als nur das berühmte Tüpfelchen auf dem »i«, das an einer Reise an die Mittelmeerküste in Kombination mit unzähligen Zeugnissen der Zeitgeschichte fasziniert. Israel in wenigen Sätzen beschreiben zu wollen? Unmöglich! Das fängt gleich mit der Frage an: Uu welchem Kontinent gehört eigentlich das gelobte Land? »Am liebsten zu Europa«, sagt Henriette Pansold von Go Israel bei einer Entdeckertour entlang der 130 Kilometer langen Mittelmeerküste.



Informationen über Orte, Sehenswürdigkeiten, Restaurants und Hotel im Internet: handwerksblatt.de/israel

In Tel Aviv wird die besondere Lage des Landes gleich deutlich. Mit ihren über 400.000 Einwohnern besitzt die Stadt wohlmöglich einen der schönsten Stadtstrände am Mittelmeer. Nur wenige Gehminuten vom Stadtkern entfernt führt die Promenade bis hin zur Altstadt Jaffas. Sonne, Sand und Meer laden bis in den November zum Plantschen und Sonnenbaden ein. Das Thermometer klettert ohne viel Mühe bis auf 24 Grad. Selbst das Wasser kommt auf eine angenehme Temperatur von etwa 20 Grad. Die Tel Aviver lieben ihren City-Strand. Wortwörtlich übersetzt bedeutet Tel Aviv »Hügel des Friedens«. Es scheint zum Lebensmotto der Menschen hier geworden zu sein. Tagsüber wird viel gearbeitet. Aber kaum einen hält es nach Feierabend zu Hause auf dem Sofa.

Tel Aviv ist eine moderne, pulsierende Stadt. Am Abend flanieren die Menschen entlang des klaren Wassers. Manche genießen es einfach, an dem noch warmen feinsandigen Strand zu sitzen. Andere spielen schnell eine Runde Volleyball auf einem der Spielfelder. Auch kulturell hat Tel Aviv einiges im Programm. Wie beispielsweise die weiße Stadt. Sie gilt als eine der ältesten noch existierenden Bauhaus-Siedlung der Welt. Wer nach einem erfrischenden Bad am Morgen zum Beispiel in die über 4.000-jährige Geschichte des Landes eintauchen möchte, sollte den Besuch des Museums »Lix Anu« auf die Liste der Sehenswürdigkeiten setzen. Von Abraham über Isaak bis hin zu König David wird interaktiv die jüdische Geschichte erzählt.

Nur 14 Kilometer oder 45 Minuten zu Fuß entlang der Strandpromenade liegt Jaffa. Mit einer beschaulichen Altstadt ein wirklich lohnenswertes Ziel. Nach der Gründung des Staates Israel war Jaffa jahrelang Regierungssitz. In Jaffa, heißt es, wird gerne geheiratet. Die Ehe solle dann für immer halten. In der Stadt lassen sich auch gerne Prominente nieder. Unter anderem lebt der ehemalige Löffelbieger Uri Geller hier. Schmale Gassen und hübsche Steinhäuser erinnern daran, dass schon vor über 3.000 Jahren Menschen an diesem Ort siedelten.

Neue Geschichte schreibt hingegen der Tel Aviv Port. Er lädt jeden Freitag Israelis und Touristen gleichermaßen zum Sabbat Dance ein. Ein DJ legt Musik auf. Die Men-

schen tanzen und singen. Langsam verschwindet die Sonne im Meer. Und da ist es wieder: Dieser besondere Gemeinschaftsgedanke, der die Menschen in diesem Land verbindet. Während ein neuer Sabbat beginnt, bleibt ein Gefühl: Das Leben ist schön.

STOPPS ENTLANG DER KÜSTE

Israel ist ein Land der kurzen Wege. Auf der Fahrt nach Haifa lohnen Stopps in Netanja oder Beit Yanai. Für Henriette Pansold, die lange Zeit in einem Kibbutz gelebt hat, einer der schönsten Strände überhaupt. Ganz in der Nähe liegt Caesarea Maritima, eine Ausgrabungsstätte direkt am Meer. Die antike Römerstadt mit Hafen wurde zwischen 22 und 10 v. Chr. von Herodes erbaut. Auch heute noch fasziniert der Ort dank einer gut erhaltenen Bausubstanz einst prachtvoller Paläste.



Zwischen Berg und Meer ist eine Fahrt mit einer der steilsten Seilbahnen der Welt in Rosch haNikra ein kurzes, aber spektakuläres Vergnügen.

Fotos: © DDB



Zumeist sieben Tage in der Woche das ganze Jahr über erleben Besucher an einem der Strände den Sonnenuntergang nach einem erlebnisreichen Tag.

Fotos: © Henriette Pansold

Stand auf dem Carmel Market in Tel Aviv. Täglich offerieren die Stände ein reiches Angebot israelischer Produkte.

Sei es der Besuch der uralten Hafenstadt Akko, die an das Leben und Wirken der Kreuzfahrer erinnert, eine Nacht in dem direkt am Meer gelegenen Kibbutz in Nachscholim oder ein Bootsausflug in Herzlia, wer sich für einen Mittelmeerurlaub in Israel entscheidet, der wird ein Land voller Wunder und Überraschungen erleben. Geprägt durch eine Wüste, die sechzig Prozent des Landes einnimmt, ausgestattet mit mehreren Klimazonen und einer Mittelmeerküste mit türkisblauem Wasser und feinen Sandstränden finden unternehmungslustige Kulturbadende auf jeden Fall viel Geschichte mit Meerblick.

goisrael.com



In der Arena des Amphitheaters der Maritima Caesarea Martitima kämpften einst Gladiatoren um ihr Leben. Heute ist es vor allem für Künstler eine große Ehre, an diesem Ort aufzutreten.

FINANZWISSEN

WAS ÄNDERT SICH 2023 FÜR HANDWERKSBEREIBE?

2022 war ein umwälzendes Jahr. Der Ukraine-Krieg, die Klimakrise aber auch der demographische Wandel und die Digitalisierung bewirken Veränderungen, die in das Leben aller eingreifen. Auch im betriebswirtschaftlichen Rahmen, in dem Handwerksbetriebe agieren. Auf welche wesentlichen Neuerungen gilt es sich 2023 einzustellen? Wir fassen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – Entwicklungen in fünf wichtigen Bereichen zusammen.

STEUERN

Durch die Anpassung der Eckwerte im Einkommensteuertarif und die Erhöhung verschiedener Freibeträge bleibt vielen lohnabhängig Beschäftigten mehr Netto vom Brutto in der Tasche. Außerdem können ab jetzt sämtliche Aufwendungen für die Altersvorsorge steuerlich geltend gemacht werden. Arbeitgeber haben zudem die Möglichkeit, ihren Beschäftigten einen steuerfreien Inflationsausgleich von bis zu 3.000 Euro zahlen – die Prämie kann über einen längeren Zeitraum oder auch auf einmal ausbezahlt werden.

VERGÜTUNG UND

VERSICHERUNGSBEITRÄGE

Für Ausbildungsbetriebe gilt seit diesem Jahr die erhöhte gesetzliche Mindestausbildungvergütung. Sie ist von 585 Euro auf 620 Euro im Jahr gestiegen. Aufschläge von 18, 35 beziehungsweise 40 Prozent sind für die darauffolgenden Ausbildungsjahre vorgesehen. Je nach Branche und Tarifabschluss können die Mindestbeträge aber auch höher liegen.

Midi-Jobs mit reduzierter Beitragspflicht zu den Sozialversicherungen galten bisher bis zu einer Lohngrenze von 1.600 Euro monatlich. Diese Schwelle ist seit Januar 2023 auf 2.000 Euro angehoben worden.

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag für die Krankenversicherung ist 2023 von 1,3 auf 1,6 Prozent gestiegen. Den Betrag bezahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen.

ENERGIE

Die für Privathaushalte eingeführte Gas- und Strompreisbremse gilt auch für kleinere Unternehmen, so dass man sich auf gestiegene, aber nach oben gedeckelte Energiepreise einstellen kann. In dieser Situation bietet sich selbst produzierter Strom als Lösung an. Der Gesetzgeber unterstützt das im Be-



Das Jahr 2023 bringt einige Änderungen für Betriebe mit sich.

reich Photovoltaik mit einer Reihe von Maßnahmen. Die Herabsetzung der Umsatzsteuer auf 0 Prozent beim Kauf und der Installation von Solarmodulen zielt zwar vor allem auf Privatleute, die nicht vorsteuerabzugsberechtigt sind, trotzdem profitieren auch Gewerbetreibende von den zu Jahresbeginn wirksam gewordenen Neuregelungen: zum einen bei der Stromeinspeisung ins Netz – vergütet werden 8,2 Cent statt 6,24 je Kilowattstunde, wenn der Strom nur zum Teil eingespeist wird, Volleinspeiser erhalten sogar 13 Cent – und zum anderen ist der Verkauf des Stroms durch den Wegfall der EEG-Umlage unkomplizierter geworden, weil die dafür bisher geforderten speziellen Zähler in der Regel nicht mehr installiert werden müssen. Die bisherige Deckelung auf 70 Prozent der Kapazität der Anlage beim Einspeisen des Stroms ins Netz entfällt ebenso. Schließlich ebnet auch die Befreiung von den Ertragsteuern bei Anlagen bis zu einer Kapazität von 30 Kilowatt den Weg zum eigenen Solarkraftwerk. Interessant ist die Versorgung mit eigenem Ökostrom, wenn die Elektrifizierung des betrieblichen Fuhrparks geplant ist oder die Installation einer Wärmepumpe, um die Betriebsräume zu beheizen.

MOBILITÄT

Wer für ein gewerblich genutztes E-Fahrzeug eine Kaufprämie in Anspruch nehmen möchte, muss die Zulassung spätestens in diesem August beantragen: Danach erhalten nur noch Privatleute diese Umweltprämie. 2023 beträgt sie 4.500 Euro (bisher 6.000 Euro) für Fahrzeuge mit einem Nettolistenpreis bis zu 40.000 Euro. Wird das E-Fahrzeug im Preisbereich zwischen 40.000 und 65.000 Euro angeboten, übernimmt der Staat davon 3.000 Euro (bisher 5.000 Euro).

DIGITALISIERUNG

Schon seit 2014 können Betriebe über das sogenannte BEA-Verfahren («Bescheinigungen elektronisch annehmen») Arbeitsbescheinigungen digital versenden. Seit Januar 2023 gilt dieses Verfahren ausnahmslos, das heißt, Papierbescheinigungen sind nicht mehr möglich.

Seit Januar müssen Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gesetzlich versicherter Beschäftigter elektronisch bei den Krankenkassen abrufen. Der gelbe Schein aus Papier gehört damit der Vergangenheit an. Ausnahme sind Angestellte, die privat versichert sind – sie sind in diesen digitalen Meldeprozess nicht eingeschlossen. Unabhängig von den offiziellen Bescheinigungen haben Betriebe aber einen Anspruch darauf, von den Mitarbeitenden unverzüglich über eine Erkrankung informiert zu werden.

Diesen und alle bereits erschienenen Artikel aus der Reihe Finanzwissen finden Sie gesammelt unter: www.Chefsein.de





Mitarbeiter im Handwerk einstellen – mit rechtssicheren Arbeitsverträgen

Sparen Sie sich die zeitaufwändige Gestaltung von Arbeitsverträgen – nutzen Sie die eigens fürs Handwerk erstellten Vordrucke.

Der Vertragssatz enthält:

- Vertrag für Arbeitgeber,
- Vertrag für Arbeitnehmer,
- rechtliche und formale Hinweise für den Arbeitgeber

Immer aktuell erhältlich unter www.vh-buchshop.de/recht



Neuaufgabe
mit überarbeiteten und ergänzten Vertragstexten nach dem neuen Nachweisgesetz

DIN A4, Blockleimung
Block zu 10 Verträgen

€ 19,00

inkl. MwSt. zzgl. Versand

Preisänderungen/Irrtümer vorbehalten

Villendach in Leipzig-Leutzsch wieder elegant

DACH-REKONSTRUKTION AUF HISTORISCHER VILLA: URSPRÜNGLICHE SCHIEFER-KUPPELN WIEDERHERGESTELLT – DAFÜR GAB ES DEN DRITTEN PLATZ BEIM DENKMALPFLEGEPREIS DER HANDWERKSKAMMER.



Text: *Holger Zürich*

Er war ein erfolgreicher Unternehmer: Hermann Schlag, Chef und Eigentümer einer Buchdruckerei in Leipzig, träumte vom eleganten Wohnhaus als Altersruhesitz. 1895 war es in Leutzsch soweit – seine Villa Schlag im neobarocken Stil wurde vollendet. Die Krönung damals im wörtlichen Sinn: das stattliche Schieferdach mit kleinerer und mit größerer Kuppel. Die Jahrzehnte vergingen, Menschen zogen ein, Menschen zogen aus. Irgendwann hatte das inzwischen bejahrte Dach des repräsentativen Hauses umfangreichen Repa-

raturbedarf. Es wurde schließlich auch repariert – doch dabei verschwanden die beiden Kuppeln. War es Mangel an Schiefer, Mangel an Dachdecker-Fertigkeiten, Mangel an Geld? Oder Mangel an allen drei Dingen? Die Dokumente verschweigen die Antwort auf diese Fragen.

DIE KRONE AUF DEM HAUPT JEDES HAUSES

Was ist überhaupt ein Dach? Ein Dach ist im Bauwesen die handwerkliche Konstruktion, die die darunter liegenden Räume und Flächen nach oben abschließt. Es schützt vor Hitze und Kälte, vor Regen und Frost, vor allen Arten von Witterung. Das Dach trennt mit den Außenwänden den Außenraum von Wohn- und Lebensraum im Inneren. Seine

Gestaltung ist prägend für das gesamte Bauwerk und verleiht ihm sein unverwechselbares Aussehen. Das Dach ist also die Krone auf dem Haupt jedes Hauses, jeder Villa. Fragen Sie dazu mal einen Dachdecker – Sie werden höchstwahrscheinlich alles andere als eine wortkarge Antwort bekommen! Der »Krone« der Villa in Leutzsch fehlten seit dem »Umbau« die bedeutsamen »Zacken« – die Krone hatte erheblich an Strahlkraft eingebüßt. Als Meilenstein für das Dach der Villa erwies sich schließlich der Eigentümerwechsel: Der neue Eigentümer erkannte das Fehlen der Kuppeln als Mangel und beschloss, sie wiederherstellen zu lassen.



SPITZWINKEL-SCHABLONENDECKUNG MIT AUSLAUFENDEM END- UND ANFANGSORT

Der Zuschlag ging an das Dachdeckermeister-Unternehmen gleich in der Nähe, die Wolfgang Herzog GmbH. Hinzu kamen die für den Auftrag erforderlichen anderen Gewerke, um dieses besondere Vorhaben zu verwirklichen. Und so gingen die Dachspezialisten um Unternehmenschef Alexander Herzog (46) ans Werk. »Viele unserer Kunden wollen einen regionalen Auftragnehmer, jemanden aus der Nähe. Unsere Visitenkarten sind dabei unsere anspruchsvoll ausgeführten Dach-Arbeiten aus mehr als drei Jahrzehnten, die unser Unternehmen besteht.« Ge-gründet, aufgebaut und viele Jahre geführt hat es Senior-Chef Wolfgang Herzog (68). Vier Gesellen gehören heute dazu, sie arbeiten in zwei Teams. Der Lehrling wechselt je nach Auftrag zwischen den Teams. Jede besondere Dach-Rekonstruktion hat ihren Preis, drei Jahre dauerte es zum Okay für die Fördermittel. Von Anfang an gab es bei diesem Vorhaben ein enges Miteinander mit Frau Baumecker von Leipzigs Amt für Bauordnung und Denkmalpflege, Alexander und Wolfgang Herzog schätzen sie aus jahrelanger

Zusammenarbeit. Die denkmalpflegerische Abnahme verlief daher auch reibungslos. Die dabei angewandte Spitzwinkel-Schablonendeckung mit auslaufendem End- und Anfangsort – so die fachgerechte Bezeichnung – war »nichts Alltägliches«, erinnert sich Alexander Herzog und stapelt dabei tief.

VORBILDHAFTE LEISTUNG

Sie fand angemessene Anerkennung: »Die Kuppeln sind wohlproportioniert ausgebildet und handwerklich in hervorragender Art mit Naturschiefer gedeckt«, so die Jury zum Denkmalpflegepreis 2022 der Handwerkskammer zu Leipzig. »Die Flächeneindeckung der Kuppeln und Gauben erfolgte in Schuppendeckung und die Ortausbildung in einer Spitzortdeckung.« Und weiter: »Der Dachdeckermeisterbetrieb Wolfgang Herzog GmbH hat in Zusammenarbeit mit den Zimmermännern, Stuckateuren und dem Metalldrücker eine vorbildhafte Leistung vollbracht. Sämtliche Anschlüsse wurden detailgenau mit den am Bau noch vorhandenen und als Vorbild dienenden Profilen ausgeführt. Die Zinkblechspitzen sind gemäß der historischen Zeichnung gefertigt worden. Mit einem gewissen Witz sind die ehemals schmiedeeisernen Zierelemente auf den historischen Gauben in Lasertechnik ausgeführt, wodurch mit der modernen Technik ein Hinweis auf die Rekonstruktion zum Ausdruck kommt.« Nun strahlt sie wieder, die Krone der Villa in Leutzsch: Für den Eigentümer zur Ehre, für die ursprünglichen Baumeister als Referenz, für Leipzig als einzigartiges Baudenkmal. Und nicht zuletzt für das Dachdeckerunternehmen Herzog als herausragende, schieferüberzogene Visitenkarte. herzog-dach.de

»Unsere Visitenkarten sind unsere anspruchsvoll ausgeführten Dach-Arbeiten aus mehr als drei Jahrzehnten, die unser Unternehmen besteht.«

Alexander Herzog



Zettelwirtschaft hat ein Ende

ELEKTRONISCHER ARBEITSUNFÄHIGKEITSNACHWEIS – WAS ARBEITGEBER WISSEN UND BEACHTEN SOLLEN. TECHNISCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN GESCHAFFEN WERDEN, BETRIEBE HABEN ABHOLPFLICHT BEI DEN KRANKENKASSEN.



TECHNISCHE VORAUSSETZUNGEN

Ein Abruf der eAU bei der Krankenkasse darf nur durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung erfolgen. Arbeitgeber oder deren Steuerberater brauchen ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm, eine elektronisch gestützte systemgeprüfte Ausfüllhilfe oder ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem. Die Daten werden dann über den Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung zur Verfügung gestellt.

SO FUNKTIONIERT DAS EAU-VERFAHREN

Was sich nicht ändert: Beschäftigte sind weiterhin verpflichtet, sich bei Krankheit formlos und schnellstmöglich beim Arbeitgeber krank zu melden, beispielsweise per Telefon oder Mail. Die Krankschreibung vom Arzt wird dann als eAU durch ein elektronisches Meldeverfahren direkt von der Vertragsarztpraxis oder einem Krankenhaus an die jeweilige Krankenkasse des Beschäftigten übermittelt. Das erfolgt einmal täglich. Arbeitgeber können dann die genauen Arbeitsunfähigkeitsdaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer elektronisch bei der Krankenkasse abrufen. Dazu meldet der Arbeitgeber der Kasse den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten. Werden vom Arbeitgeber keine Karenztage gewährt, kann davon ausgegangen werden, dass die eAU am zweiten Kalendertag nach der Krankmeldung bei der Kasse vorliegt und abgefragt werden kann. Gewährt ein Arbeitgeber Karenztage, kann erst ab dem Tag nach Ablauf der Karenztage von einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ausgegangen werden.

Bei einer sich verlängernden Krankheit sollte die eAU frühestens einen Kalendertag nach dem bisherigen Ende der Arbeitsunfähigkeit abgefragt werden. Bei einer verfrühten Anfrage wird als Zwischennachricht das Kennzeichen »4« zurückgemeldet: »eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor«. Gehen die Daten dann innerhalb von 14 Tagen bei der Krankenkasse ein, erfolgt eine automatische Meldung an den Arbeitgeber.

ikk-classic.de/eau

Text: *Deutsches Handwerksblatt*

Immerhin rund 77 Millionen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen – jeweils in dreifacher Ausführung – werden jedes Jahr ausgestellt. Seit 2023 hat die Zettelwirtschaft ein Ende. Ab diesem Zeitpunkt wurden Arbeitgeber in die digitale Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten eingebunden. Sie erhalten die Arbeitsunfähigkeitsdaten ab Jahresbeginn nur noch elektronisch, indem sie die eAU bei den Krankenkassen ihrer Beschäftigten abrufen. Auch bei Minijobbern ist eine eAU-Anfrage an die Krankenkasse möglich.

VORTEILE DER »EAU«

Verloren gegangene Arbeitsunfähigkeitsmeldungen oder Konflikte zu nicht fristgerechter Vorlage der Papierbescheinigung gehören damit der Vergangenheit an, denn die Daten kommen sicher und schnell bei Krankenkassen und Arbeitgebern an. »Darüber hinaus ermöglicht die eAU eine lückenlose Dokumentation der Krankheitszeiten. Und nicht zuletzt sinken die Kosten sowohl hinsichtlich der Erstellung und dem Druck als auch für die Übermittlung und manuelle Eingabe der Papierbescheinigung in bestehende Softwarelösungen«, sagt Karsten Ullmann, Regionaldirektor der IKK classic in der Region der Handwerkskammer zu Leipzig.



Die ärztliche Krankschreibung vom Arzt wird als eAU durch ein elektronisches Meldeverfahren direkt von der Vertragsarztpraxis oder einem Krankenhaus an die jeweilige Krankenkasse des Beschäftigten übermittelt.

Freiwillige Beiträge können sich lohnen

AUCH SELBSTSTÄNDIGE HANDWERKER SOLLTEN SICH FRÜHZEITIG MIT IHRER ALTERSVORSORGE BESCHÄFTIGEN. DIE FREIWILLIGE RENTENVERSICHERUNG IST DABEI EIN MODELL.

Text: *Deutsche Rentenversicherung*

Selbstständig tätige Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben können auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit werden, wenn für sie mindestens 18 Jahre (216 Monate) Pflichtbeiträge aufgrund ihrer Tätigkeit gezahlt worden sind. Nach einer Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht besteht aber die Möglichkeit, weiterhin freiwillige Rentenbeiträge einzuzahlen.

BEITRAGSZAHUNG FLEXIBEL GESTALTEN

Freiwillige Rentenversicherungsbeiträge können beispielsweise wichtig sein, um den Versicherungsschutz für die Erwerbsminderungsrente zu erhalten. Denn bereits ein Monat Beitragslücke reicht, um diese Anwartschaft zu verlieren. Auch wegen der positiven Rendite lohnt es sich, in die gesetzliche Rentenversicherung weiter einzuzahlen. Durch die Zahlung von freiwilligen Beiträgen erhöht sich die spätere Rente und es können Wartezeiten für eine Altersrente erfüllt werden.

Entscheiden sich Handwerker nach der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für eine freiwillige Rentenversicherung, können sie die Beitragszahlung weitgehend flexibel gestalten. Als Monatsbeitrag kann jeder Betrag zwischen dem Mindestbeitrag und dem Höchstbeitrag gezahlt werden. Seit 1. Januar 2023 beträgt der freiwillige Mindestbeitrag monatlich 96,72 Euro, der monatliche Höchstbeitrag beträgt 1.357,80 Euro. Diese Beträge gelten auch, wenn für das Jahr 2022 rückwirkend freiwillige Rentenbeiträge eingezahlt werden. Dies ist bis zum 31. März 2023 möglich. Bei einer Überweisung von freiwilligen Rentenversicherungsbeiträgen sollte neben dem Vor- und Zunamen sowie der Versicherungsnummer unbedingt auch der Zeitraum angegeben werden, für den die Beiträge gezahlt werden.

KOSTENLOSES SERVICETELEFON

Auskünfte zu diesem und allen anderen Themen rund um Rente, Reha und Prävention erhalten Handwerker kostenlos bei ihrem Rentenversicherungsträger, den Auskunft- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung, deren Versichertenberatern, Versichertenältesten oder bei den örtlichen Versicherungsämtern. Das kostenlose Servicetelefon der gesetzlichen Rentenversicherung ist bundeseinheitlich unter der Rufnummer 0800 10004800 zu erreichen. Die jeweiligen Anschriften sowie weitere Informationen sind auch online zu finden.

deutsche-rentenversicherung.de



Durch die Zahlung von freiwilligen Beiträgen erhöht sich die spätere Rente und es können Wartezeiten für eine Altersrente erfüllt werden.



Die Handwerkskammer zu Leipzig bietet in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung eine vertiefte Berufsorientierung für junge Geflüchtete und Zugewanderte an. Im Projekt »Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)« werden sie in zwei Phasen schrittweise auf eine Ausbildung vorbereitet und kontinuierlich begleitet. Das Deutsche Handwerksblatt (DHB) sprach mit dem Geschäftsführer der Innenbau und Design GmbH, Georg Brückner, und seinem Gesellen Mohammed Obed über ihre Erfahrungen mit dem Projekt.

DHB: Was hat Sie motiviert, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen?

Brückner: Ich bin christlich geprägt, offen und engagiere mich unter anderem im Verein »Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen«. Das Tischlerhandwerk ist attraktiv. Eigentlich habe ich keine Probleme, Mitarbeiter und Auszubildenden zu finden. Es ist mir einfach ein Bedürfnis, Menschen, egal welcher Herkunft, eine Chance zu geben. Schon 2007 beschäftigte ich einen Mitarbeiter aus der Sowjetunion. Später kam ich über die Handwerkskammer und das Netzwerk »Integration durch Qualifikation« an einen Meisterschüler aus Kasachstan. Seither arbeiteten hier Praktikanten, Auszubildende, Meisterschüler und Gesellen aus Griechenland, Ghana, dem Iran und Syrien. Diese Vielfalt und das Miteinander sind für mich und meine Mitarbeiter bereichernd.

DHB: Welche Vorteile sehen Sie für Handwerksbetriebe im BOF-Projekt der Handwerkskammer?

Brückner: Durch das BOF-Projekt und dessen Orientierungsangebot im Bildungs- und Technologiezentrum bekommt man Auszubildende, die schon eine gewisse Vorbildung im Tischlerhandwerk genossen haben: Menschen, die wissen, was sie wollen und ausschließen konnten, was sie nicht wollen. Oft sind Menschen mit einer Fluchtvergangenheit von vorn herein ganz anders motiviert, da sie sich hier in Deutschland eine Zukunft aufbauen wollen. Viele haben in ihrer Heimat auch schon als Tischler gearbeitet. Ich kann Unternehmen nur ermutigen, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.

DHB: Haben Sie auch schlechte Erfahrungen gemacht?

Brückner: Für mich gab es in all den Jahren keine Probleme, die ich mit einem deutschen Facharbeiter nicht auch gehabt hätte. Meine ausländischen Mitarbeiter kann ich überall einsetzen. Sollten Kunden ein Problem mit meinen Mitarbeitern haben, habe ich ein Problem mit meinen Kunden. Alltag und Arbeit gepaart mit Anerkennung und Entlohnung ist, meiner Meinung nach, der beste Weg für eine gelungene Integration.

Offen und engagiert

BETRIEBE, DIE MIGRANTEN AUSBILDEN, WERDEN ÜBER PROJEKT »BERUFLICHE ORIENTIERUNG FÜR ZUGEWANDERTE (BOF)« UNTERSTÜTZT.



DHB: Wie bist du zu deinem Traumberuf Tischler gekommen?

Obed: Ich wusste immer, dass ich handwerklich arbeiten möchte, am liebsten mit Holz. Das BOF-Projekt in Borsdorf gab mir die Chance, meinen Berufswunsch zu festigen und mich auszuprobieren. Ich habe mich in den Fliesenleger-, Trockenbau-, Maurer- und Elektronikwerkstätten ausprobiert. Für das Praktikum hat mich die Handwerkskammer an den Betrieb »Innenbau und Design GmbH« vermittelt. Hier habe ich ein vierwöchiges Praktikum absolviert. Danach habe ich bei einem Tischlermeister im selben Betrieb eine Einstiegsqualifizierung und die dreijährige Berufsausbildung zum Tischler gemacht. Nun bin ich Geselle und habe eine Festanstellung.

DHB: Wie war das mit der Sprache?

Obed: Ich konnte kein Deutsch, als ich 2017 aus Syrien nach Deutschland gekommen bin. Dann bin ich am Vormittag zur Berufsschule, und abends zur Sprachschule gegangen. Nachts habe ich gelernt. Das war hart, aber ich hatte ein Ziel. Die Lehrer haben sich bemüht, mir die Dinge in einfacher Sprache zu erklären. Wörter, die ich nicht verstanden habe, habe ich zu Hause googelt.

Für Fachbegriffe, die ich nicht verstanden habe, habe ich mir im Internet Bilder zur Erklärung gesucht. Ich habe auch von meinem Meister gelernt: »Wenn man etwas verstehen möchte, muss man zwischen den Zeilen lesen und nicht die Zeilen selbst.«

DHB: Wie hat sich deine Persönlichkeit entwickelt?

Obed: Durch die Ausbildung bin ich selbstbewusst geworden und stolz auf das, was ich erreicht habe. Mit meinem Gesellenstück, einer Betttruhe aus massivem Holz, habe ich sogar den dritten Platz des sächsischen Gestaltungswettbewerbs der Tischlergesellen »Die Gute Form« belegt. Mein nächstes Ziel soll die Meisterausstellung sein.

DHB: Was sagt deine Familie?

Obed: Meine Eltern sind sehr stolz auf mich und freuen sich, dass ich so weit gekommen bin. Aber die Ausbildung habe ich nur für mich und meine Zukunft gemacht. Ich komme mit dem Rad zur Arbeit. Wenn ich nach Feierabend nach Hause komme, freue ich mich auf ein Bier und eine Kippe. Freunde und Familie sagen, dass ich sehr »deutsch geworden« (»alman desi«) bin.

BERUFSORIENTIERUNG

SCHULBANK TRIFFT WERKBANK

Über die Bedeutung und Möglichkeiten des Handwerks kann man nicht früh genug Bescheid wissen. Auch deshalb macht das Handwerk seit Jahren mit einer Imagekampagne auf sich aufmerksam. Die Kampagne hat bereits viel zum Bewusstseinswandel beigetragen. Trotzdem ist noch viel zu tun, denn es fehlen rund 250.000 Fachkräfte, und rund 20.000 Ausbildungsplätze bleiben jährlich im Handwerk unbesetzt.

Handwerksthemen für alle Schulformen und Schulstufen

Damit der kommenden Generation bewusst wird, dass eine Berufsausbildung im Handwerk eine tolle Basis für eine erfolgreiche Karriere ist, bringt das Portal »Handwerk macht Schule« ab sofort Themen rund ums Handwerk in die Schulen und den Unterricht. So soll der Wirtschaftsbereich – auch an Gymnasien – eine stärkere Wahrnehmung erfahren. Ob Mathematik, Deutsch, Ethik, Geografie, Kunst, Physik oder Chemie: Ausgerichtet an den aktuellen Lehr- und Bildungsplänen wird auf www.handwerk-macht-schule.de mit alltagsnahen und lebensweltorientierten Fragen die Themenvielfalt gezeigt, die das Handwerk bietet. Dabei geht es um mehr als um Mörtel, Maler-

pinsel, Mehl oder Maulschlüssel. Es geht um die Zukunft, Innovationskraft, Digitalisierung, Energiewende und Nachhaltigkeit. So werden Schülerinnen und Schüler aller Schulstufen für die Themen des Handwerks begeistert.

Sofort nutzbare Lehr- und Lernmaterialien

Gebündelt zu Unterrichtseinheiten stehen diverse Lehr- und Lernmaterialien bereit. Wenn Sie Nachwuchs in der Schule haben, geben Sie den Lehrerinnen und Lehrern doch einmal den Tipp, dass es bei »Handwerk macht Schule« guten Input gibt, den sie unmittelbar im Unterricht einsetzen können. Aktuell könnte zum Beispiel das Alltagsthema »Energie« die ein oder andere Unterrichtsstunde bereichern. handwerk-macht-schule.de



Während des Meisterstudiums flexibel bleiben



Foto: © Alex from the Rock - stock.adobe.com

Text: **Andrea Wolter**

Auch im neuen Jahr starten bei der Handwerkskammer zu Leipzig wieder viele Vorbereitungslehrgänge auf die Meisterprüfung. Für die Teilnehmenden ist der avisierte Schritt auf der Karriereleiter in der Regel mit einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden. Wer das Meisterstudium berufsbegleitend absolviert, war zudem an die Seminarzeiten gebunden. Mit der Einführung der digitalen Lernplattform ILLIAS können Handwerkerinnen und Handwerker nun flexibler in den Teilen III (Betriebswirtschaft, kaufmännische und rechtliche Kenntnisse) und IV (Berufs- und Arbeitspädagogik) lernen. Alle Lehrgangsteilnehmer haben jederzeit Zugriff auf die Lernplattform. Darüber stehen viele zusätzliche Informationen schnell bereit. Zusätzlich genutzt werden kann unterrichtsübergreifende Literatur, wie etwa Lernkarteien im Teil III der Meisterausbildung. Außerdem können die Skripte bei Bedarf gedownloadet werden.

FLEXIBILITÄT UND ZEITERSPARNIS

Wer beispielsweise krankheitsbedingt nicht in Präsenz an einem Lehrgang teilnehmen kann, dem schalten die Mitarbeitenden der Bildungsakademie einen Link zum Hybridunterricht frei. So lernt man gemeinsam mit den anderen Kursteilnehmern und dem Dozierenden live am eigenen PC. Alle Dokumente und Präsentationen sind zu sehen und man



Für die persönliche Karriereplanung sind die Mitarbeiterinnen der Bildungsakademie der richtige Kontakt:
T 034291 30-126
und
T 0341 2188-236.

kann auch unmittelbar interagieren. Da es sich um virtuellen Präsenzunterricht handelt, bleibt auch die AFBG-Förderung unberührt. Noch mehr Flexibilität und Zeitersparnis bietet der Online-Vorbereitungskurs auf die Meisterprüfung im Teil III – wirtschaftliche und rechtliche Kenntnisse – der am 17. April beginnt. Jeweils Dienstag bis Donnerstag wird von 17 bis 20.15 Uhr am heimischen Rechner unterrichtet. Es entfallen die Anfahrtszeiten an den Lernort, sodass die Zeit effektiv für das Studium genutzt wird.

VIELFÄLTIGES ANGEBOT

Aber nicht nur bei den Lernformen gibt es Neues, auch das thematische Bildungsangebot erweitert sich. Im Bereich der Unternehmensführung werden beispielsweise Seminare zu den Themen »Personalmanagement kompakt«, »Von der Existenzgründung zum Erfolg« und »Einsatz von LinkedIn und Xing als Umsatzgenerator« angeboten. Für die Profis am Bau werden Weiterbildungen in den Bereichen Befestigungstechnik, Fliesenlegearbeiten, Treppenbau für Tischler und Zimmerer und Vermessungstechnik angeboten. Elektrotechniker können sich unter anderem auf dem Gebiet der Errichtung und Prüfung von E-Ladeeinrichtungen fortbilden oder sich zur Elektrofachfachkraft für festgelegte Tätigkeiten qualifizieren. Fachkundemodule der NiSV (Strahlenschutzverordnung) werden für Kosmetiker angeboten. Eine Übersicht zu allen Lehrgangsangeboten, Terminen, Kosten und Fördermöglichkeiten gibt es auf der Internetseite der Handwerkskammer. hwk-leipzig.de/kurse

MarktPlatz

VERKÄUFE

REGALE

neu & gebraucht

Palettenregale
Fachbodenregale
Kragarmregale

WWW.LUCHT-REGALE.DE
Telefon 02237 9290-0
E-Mail info@lucht-regale.de

Treppenstufen-Becker
Besuchen Sie uns auf unserer Homepage.
Dort finden Sie unsere **Preisliste**.
Telefon 0 52 23 / 18 87 67
www.treppenstufen-becker.de

KAUFGESUCHE

Layher-Blitz-Gerüst gesucht!
Telefon 02 34/26 32 95
oder 01 71/7 55 90 23

Wir suchen ständig gebrauchte Holzbearbeitungsmaschinen

MSH Maschinenhandel & Service GmbH

Individuelle Beratung und Verkauf von Neumaschinen – Komplett Betriebsauflösungen – Betriebs-Umzüge
Reparatur-Service mit Notdienst
Absaug- und Entsorgungstechnik
Über 100 gebrauchte Maschinen ständig verfügbar – VDE- & Luftgeschwindigkeitsmessungen mit Ausdruck

Tel. 063 72/5 09 00-24
Fax 063 72/5 09 00-25
service@msh-homburg.de
www.msh-homburg.de

Kaufe Ihre GmbH
Info! Tel. 0151/46464699
oder
dieter.von.stengel@me.com

GESCHÄFTSVERBINDUNGEN

Zuverlässiges Handwerkerteam von 3 Mann, seit 11 Jahren selbständig, sucht Kleinaufträge im Bereich Kernbohrungen, Betonsägen und Bau. Ganz NRW. Schnellstmögliche Bedienung der Kunden. Gute Ausstattung wie elektrische Wandsäge, elektrische Handringsäge, Diverse Kernbohrmotoren, Fugenschneider, Mikrobagger, Anhänger mit Kippfunktion uvm. Aufbau einer langfristigen Zusammenarbeit auf Vertrauensbasis ist uns sehr wichtig. Zuverlässigkeit ist das, was uns auszeichnet.

BBS Kozalla, Telefon 0151-56963365
Hüttemeisterstr. 2 • 58511 Lüdenscheid

Ankauf von Holz- und Metallbearbeitungsmaschinen
auch komplette Betriebsauflösungen
Fritz Ernst Maschinenhandel e.K.
Tel. 0 23 78 - 890 15 10 u. 01 57- 8820 14 73
maschinenhandel.fritz-ernst@t-online.de

Kaufe
Gerüste - Schalungen - Container
Deckenstützen - Dokaträger - Schalttafeln
Bauwagen · Baubetriebe komplett
NRW Tel. 01 73/690 2405

ANKAUF
VON GEBRAUCHTEN
HOLZBEARBEITUNGSMASCHINEN
KOMPLETTE
BETRIEBSAUFLÖSUNGEN

MSH nrw GmbH
econd
achines

Telefon 0 23 06 - 94 14 85
Mail: info@msh-nrw.de
www.msh-nrw.de

KAUFE
HOLZBEARBEITUNGSMASCHINEN
Komplette Firmenauflösung
Mail: singler@t-online.de
Telefon 0171-4686 473

HALLEN + GERÜSTBAU

TEPE SYSTEMHALLEN

Satteldachhalle Typ SD8 (Breite: 8,00m, Länge: 18,00m)

- Traufe 3,50m, Firsthöhe 3,90m
- mit Trapezblech, Farbe: AluZink
- incl. Schiebetor 3,00m x 3,20m
- feuerverzinkte Stahlkonstruktion
- incl. prüffähiger Baustatik

Aktionspreis € 23.800,-
ab Werk Buldern; excl. MwSt.
ausgelegt für Schneelastzone 2, Windzone 2; Schneelast 85kg/qm

www.tepe-systemhallen.de · Tel. 0 25 90 - 93 96 40

CONTAINER
Alle Typen und Größen
neu und gebraucht
Seecontainer, Lagercontainer,
Bürocontainer, Kühlcontainer

Tel. 01805 / 266824
Fax 01805 / 266826

FINSTERWALDER
containers

www.finsterwalder.eu

Hier könnte Ihre Anzeige stehen!
Beispiel: 20 mm, 1spaltig,
in schwarz/weiß € 133,-
Preis zzgl. MwSt.

GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

Fenster-Beschlag-Reparatur
Versehe gebrochene Eckmullungen mit neuen Bandstählen
CNC Nachbauteile - 3D-Druck
Telefon 01 51/12 16 22 91
Telefax 0 65 99/92 73 65
www.beschlag-reparatur.de

AUS- UND WEITERBILDUNG

Sachverständiger
Ausbildungs-Lehrgänge für die Bereiche
Bau-KFZ-EDV-
Bewertungs-Sachverständiger
Sachverständiger für Haustechnik
Bundesweite Schulungen / **Verbandsprüfung**
modal Sachverständigen Ausbildungszentrum
Tel. 0 21 53/4 09 84-0 · Fax 0 21 53/4 09 84-9
www.modal.de

VERMIETUNG/VERPACHTUNG

ZIMMEREI sucht **NACHFOLGER**
aus Altersgründen ist eine komplett eingerichtete Zimmerei im Raum Bad Dürkheim zu verpachten. Attraktive Werkhalle mit Portalkran, Büro, Lager und Maschinen-/Fuhrpark vorhanden.
Zuschriften bitte an
bhf.verpachtung@web.de

GESCHÄFTSVERKÄUFE

Gebäudereinigungsunternehmen (GmbH) Kreis Gütersloh – seit 33 Jahren erfolgreich tätig, mit langjährigem Kundenstamm und solider Personalstruktur gegen Kapitalnachweis zu verkaufen. Jahresumsatz 600 T€.
Zuschriften unter **A1938** an DEUTSCHES HANDWERKSBLATT, Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

BerufsCheck
Verdienst-Dauer-Anforderungen

Der BerufsCheck gibt Infos über
130 Ausbildungsberufe mit

- **Verdienstmöglichkeit**
- **Dauer**
- **Anforderungen**

Deine Ausbildung im Handwerk

www.handwerksblatt.de/berufscheck

Einfach, schnell und direkt ein Marktplatz-Inserat sichern!

⇒ DEUTSCHES HANDWERKSBLATT

Anzeigen rund um die Uhr aufgeben unter
www.handwerksblatt.de/marktplatz

Oder direkt bei Annette Lehmann:
Telefon 0211/39098-75
lehmann@verlagsanstalt-handwerk.de

Photo: © iStock / NiroDesign

EXPERTISE UND FÜHRUNGSWISSEN

MEISTERAUSBILDUNG KOSMETIKER

Um sich von der Konkurrenz abzuheben und Vertrauen beim Kunden zu schaffen, können seit 2015 auch Kosmetikfachkräfte ihre Expertise und Führungsqualitäten mit dem Meistertitel bestätigen lassen.

Die Meisterausbildung orientiert sich an dem breiten Dienstleistungsspektrum der Kosmetikbetriebe, das von der Entwicklung individueller Behandlungs- und Pflegekonzepte, über die kosmetische Hand- und Fußpflege bis hin zu apparativen kosmetischen Behandlungen reicht.

Neben fachtheoretischen Kenntnissen zu Anamnese, Beratung und Behandlungskonzepten werden in der Meisterschule auch praktische Fähigkeiten ausgebaut. So werden kosmetische und dermatologische Produkte, spezielle Vorgehen bei Haut- und Typberatung sowie Hand- und Fußpflege behandelt und aktiv in Übungen und Projekten umgesetzt. Daneben wird Meisterschülern be-

triebswirtschaftliches und rechtliches Wissen zum Salonmanagement vermittelt, und sie werden fit für die Lehrlingsausbildung gemacht.

Fördermöglichkeiten: Förderung nach AFBG oder Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung)

Gebühr: 6.360 Euro

Dauer Teile I und II: 500 Stunden

Ort: Handwerkskammer zu Leipzig
Bildungs- und Technologiezentrum
Steinweg 3 | 04451 Borsdorf

Informationsnachmittag: 26.03.2023



Wir beraten Sie gern

Claudia Weigelt | T 03241 30-126
weigelt.c@hwk-leipzig.de



ONLINE ANMELDEN!

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

KONTAKT

Fortbildungen und Seminare

Claudia Weigelt
T 034291 30-126
weigelt.c@hwk-leipzig.de

Meisterausbildung

Ute Fengler
T 034291 30-125
fengler.u@hwk-leipzig.de

Eine Beratung findet unter anderem zu folgenden Themen statt:

- Meisterausbildung,
- Fort- und Weiterbildungsangebote der Handwerkskammer zu Leipzig,
- Kosten und Möglichkeiten der Finanzierung (zum Beispiel Aufstiegs-BAföG),
- fachspezifische Lehrgänge.

Bitte vereinbaren Sie einen individuellen Termin.

MEISTERKURSE

Dachdecker Teile I und II

Teilzeit: 13.10.2023–15.03.2025

Elektrotechniker Teile I und II

Teilzeit: 23.08.2023–12.04.2025

Fleischer Teile I und II

Vollzeit: 09.10.2023–26.01.2024

Fliesen-, Platten- und Mosaikleger Teile I und II

Vollzeit: 28.08.2023–12.01.2024

Friseur Teile I und II

Vollzeit: 27.02.2023–16.06.2023

Teilzeit: 08.05.2023–29.04.2024

Installateure und Heizungsbauer Teile I und II

Vollzeit: 29.08.2023–28.06.2024

Kosmetiker Teile I und II

Teilzeit: 15.05.2024–29.10.2025

Maler und Lackierer Teile I und II

Vollzeit: 16.10.2023–29.04.2024

Maurer und Betonbauer Teile I und II

Vollzeit: 29.08.2023–19.04.2024

Teilzeit: 18.09.2023–25.01.2025

Tischler Teile I und II

Vollzeit: 06.11.2023–03.05.2024

Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer Teil I und II

Teilzeit: 17.03.2023–16.03.2024

Zimmerer Teile I und II

Vollzeit: 06.03.2023–22.12.2023

FORTBILDUNG

Verkaufstraining –

Mehr Umsatz an der Fleischertheke

31.01. bis 03.02.2023 | 8 bis 15 Uhr

Fleischverarbeitung: Prüfungsvorbereitung im Fleischerhandwerk (Pflichtqualifikation)

31.01. und 01.02.2023 | 8 bis 15 Uhr

Fleischverarbeitung: Prüfungsvorbereitung im Fleischerhandwerk (Wahlqualifikation)

02. und 03.02.2023 | 8 bis 15 Uhr

Historische Abformtechniken

04.02.2023 | 9.30 bis 17 Uhr

Kaufleute für Büromanagement – Prüfungsvorbereitung Teil 1

07. bis 21.02.2023 | 16 bis 19.15 Uhr

Dauerwelltechniken Basic

20. bis 24.02.2023 | 6.45 bis 15.45 Uhr

Hochstecken: Basic

20.02.2023 | 10 bis 16 Uhr

NiSV-Modul: EMF in der Kosmetik (Hochfrequenzgeräte)

27. und 28.02.2023 | 9 bis 16 Uhr

Herstellung von Fleischerzeugnissen – So schmeckt es dem Kunden

28.02. bis 03.03.2023 | 7 bis 14.15 Uhr

Knigge für Lehrlinge

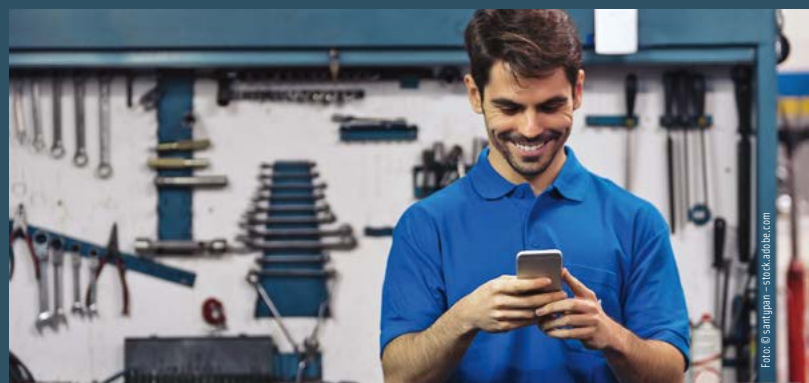
02.03.2023 | 8 bis 15 Uhr

Marketing kompakt

06.03. bis 21.04.2023 | 8 bis 15.45 Uhr

Geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung – Teilzeit

07.03.2023 bis 04.07.2024





Wintersport eignet sich für jedes Alter. Es kommt aber auf die richtige Auswahl an.

Fit für die Piste

*Skifahren macht Spaß – und ist auch noch gesund.
So gelingt für jeden der Einstieg in den beliebten Wintersport.*

Die Mischung aus körperlicher Betätigung, frischer Bergluft und schönen Gemeinschaftserlebnissen wirkt sich positiv auf unsere Gesundheit aus, beispielsweise auf das Herz-Kreislauf-System, die allgemeine Fitness und die Gehirnleistung. Für Andreas König, Geschäftsführer des Vereins Freunde des Skisports im Deutschen Skiverband, ist außerdem ein weiterer Aspekt zentral: »Die Stille auf dem Berg ist einzigartig. Da ist man den ganzen Tag über in Einklang mit der Natur.«

Skifahren – ein Sport fürs ganze Jahr

Wer aus seinem Skiausflug ein sportlich-schönes – und vor allem verletzungsfreies – Erlebnis machen möchte, sollte jedoch die ein oder andere Regel beachten. Dazu gehört unter anderem eine gute körperliche Vorbereitung. »Skifahren ist ein Ganzjahressport«, betont Andreas König. »Zum Skifahren gehört eine körperliche Grundfitness, vor allem auch, weil wir uns in luftigen Höhen befinden.«

Aufgebaut werden können Muskeln und Ausdauer beispielsweise durch Joggen, Radfahren oder Yoga. Dabei geht es nicht um Leistungssport, sondern schlichtweg darum, den gesamten Körper – ob Bein-, Bauch- oder Rumpfmuskulatur – regelmäßig zu bewegen und zu stärken.

Wie bereite ich mich aufs Skifahren vor?

Laut Andreas König ist Skifahren eine Sportart, die Menschen jeden Alters anfangen und ausüben können. »Wintersport ist für jeden etwas, von drei bis 99 Jahren. Nordic Walking zum Beispiel ist perfekt, um sich fit zu halten, wenn man schon etwas älter ist.«

Vorsicht geboten sei jedoch bei bestimmten Vorerkrankungen, vor allem bei Problemen mit dem Herz-Kreis-

lauf-System. Was die unterschiedlichen Arten des Ski- und Snowboardfahrens betrifft, gelten also keine Altersgrenzen – vielmehr geht es darum, die Sportart zu finden, die vom Schwierigkeitsgrad her dem eigenen Können und persönlichen Vorlieben entspricht.

So ist etwa das Skispringen ein Hochleistungssport, den man eher den Profis überlassen sollte. Doch ob alpiner Skilauf, Nordischer Skisport, Freestyle oder Snowboarden – hier kommt es eher darauf an, langsam anzufangen und die richtige Ausrüstung sowie den passenden Ski zu wählen. Beispielsweise sollte man zum Einstieg eher den sogenannten Genuss-Ski statt des Racing-Skis wählen. »Die Industrie bietet hier eine riesige Produktpalette«, erklärt Andreas König.

Wer sich unsicher ist, sollte sich auf jeden Fall vor dem Kauf von Profis beraten lassen. Hat man den richtigen Ski gefunden, sollte man sich für die Piste warm – und richtig – einpacken: Andreas König empfiehlt den Zwiebellook, den man je nach Wetterlage flexibel an- und ausziehen kann: »Auf dem Berg kann das Wetter binnen weniger Minuten umschlagen und der Körper sich dementsprechend schnell aufheizen beziehungsweise abkühlen.«



Wichtige Infos

Skilanglauf, Snowboarden oder Freestyle-Skiing: Welche Ski-Arten es gibt und wie Nachhaltigkeit im Skiurlaub funktioniert, lesen Sie im IKK Online-Magazin:

ikk-classic.de/skifahren-gesund

SELTENES JUBILÄUM



Foto: © Hagen Kießmann

Am 20. September 1951 legte der damals 35-jährige Heinz Späth seine Meisterprüfung im Schmiedehandwerk ab. 71 Jahre später überreichte ihm der Handwerkskammerpräsident Matthias Forßbohm den Meisterbrief in Platin. Heinz Späth gründete 1962 einen Betrieb, den er über drei Jahrzehnte erfolgreich führte.

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

MAGAZINAUSGABE für die Handwerkskammern Cottbus, Düsseldorf, Dortmund, Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, Koblenz, zu Köln, zu Leipzig, Ostmecklenburg-Vorpommern, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, der Pfalz, Potsdam, Rheinhessen, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

ZEITUNGS-AUSGABE für die Handwerkskammer Münster

VERLAG UND HERAUSGEBER

Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf
Tel.: 0211/390 98-0, Fax: 0211/390 98-79
info@verlagsanstalt-handwerk.de

Verlagsleitung:

Dr. Rüdiger Gottschalk
Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Andreas Ehlert
Vorsitzender des Redaktionsbeirates:
Jens-Uwe Hopf

REDAKTION

Postfach 10 29 63, 40020 Düsseldorf
Tel.: 0211/390 98-47, Fax: 0211/390 98-39
Internet: www.handwerksblatt.de
info@handwerksblatt.de

Chefredaktion:

Stefan Bühren (v.i.S.d.P.)
Chef vom Dienst: Lars Otten
Redaktion: Kirsten Freund, Anne Kieserling,
Bernd Lorenz, Robert Lüdenbach, Jürgen Ulbrich,
Verena Ulbrich (Volontärin)
Grafik: Bärbel Bereth, Marvin Lorenz, Albert
Mantel, Letizia Margherita
Redaktionsassistentin: Gisela Käunicke
Freie Mitarbeit: Jörg Herzog, Wolfgang Weitzdörfer

REGIONALREDAKTION

Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13, 04103 Leipzig
Tel.: 0341/2188-0, Fax: 0341/2188-499
info@hwk-leipzig.de

Verantwortlich:

Hauptgeschäftsführer Volker Lux,
Dr. Andrea Wolter, Tel.: 0341/2188-155,
wolter.a@hwk-leipzig.de

ANZEIGENVERWALTUNG

WWG Wirtschafts-Werbe GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Anzeigenleitung: Michael Jansen
Tel.: 0211/390 98-85, Fax: 0211/30 70 70
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 57
vom 1. Januar 2023

Sonderproduktionen:

Brigitte Klefisch, Claudia Stemick
Tel.: 0211/390 98-60
Fax: 0211/30 70 70
stemick@verlagsanstalt-handwerk.de

VERTRIEB/ZUSTELLUNG

Fax: 0211/390 98-79
Leserservice:
www.vh-kiosk.de/leserservice

Deutsches Handwerksblatt Gesamtausgabe
(Zeitung und Magazin)
Gesamtverbreitung Print + Digital:
323.109 Exemplare (Verlagsstatistik, Juli 2022)

DRUCK

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Tel.: 02831/396-0

Das Deutsche Handwerksblatt informiert als amtliches Organ von 16 Handwerkskammern nahezu jeden dritten Handwerksbetrieb in Deutschland und erscheint als Zeitung und als Magazin 11-mal jährlich.

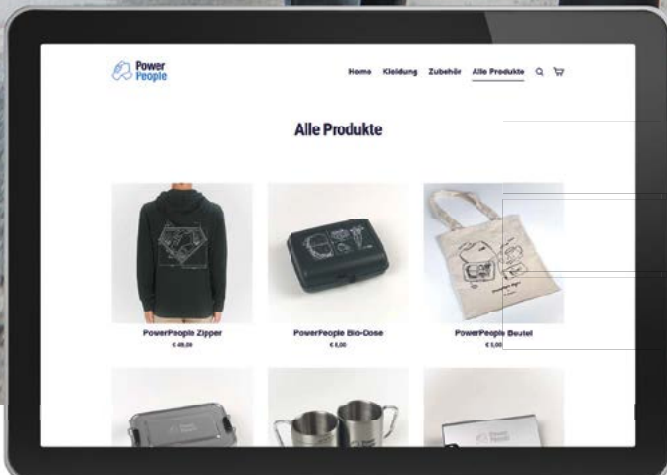
Bezugspreis jährlich 30 Euro einschließlich 7 Prozent Mehrwertsteuer und Portokosten. Für Mitglieder der Handwerkskammern ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Verlags oder im Falle höherer Gewalt und Streik besteht kein Entschädigungsanspruch. Abbestellungen müssen aus postalischen Gründen spätestens zwei Monate vor Jahresende beim Verlag vorliegen.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen, Rücksendung nur, wenn Porto beiliegt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Verlags. Gezeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung von Verlag, Redaktion oder Kammern wieder, die auch für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich sind.

POWER-SHOPPEN FÜR POWER PEOPLE



**JETZT
ENTDECKEN**
powerpeople.digital



**COOLE T-SHIRTS, LÄSSIGE HOODIES,
NÜTZLICHE DINGE FÜR DEN ARBEITSALLTAG
UND VIELES MEHR...**

HORNBAACH



Es gibt immer was zu tun.

Jeder Held braucht
einen Partner,
auf den er sich
verlassen kann.



**PROFI
SERVICE**



Mehr. Für unsere gewerblichen Kunden.

**Der HORNBAACH
ProfiService.**

Persönliche Ansprechpartner, Kauf auf Rechnung
und vieles mehr.

Infos im Markt oder auf hornbach-profi.de