

DEUTSCHES

# HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER  
RHEINHESSEN

№  
05  
23

## Keine Frage der Gene

Frauen gehören  
ins Handwerk

**RECHNUNG**  
Stundenlohn muss nicht  
aufgeschlüsselt werden

**AUSBILDUNG**  
Gewerkeübergreifende  
Kooperation im Verbund



# RÜCKEN- WIND FÜR SELBST- STÄNDIGE



**BESTER  
KMU-KREDIT**

**TARGOBANK  
BUSINESS-KREDIT**



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

**TARGO  BANK**  
GESCHÄFTSKUNDEN

MODERNER WIRTSCHAFTSZWEIG

**Liebe Handwerkskolleginnen und Handwerkskollegen,**



Handwerk hat Tradition und eine große Historie. Wir betonen aber immer wieder, wie modern und innovativ unser Wirtschaftszweig ist. Zwei Gewerke, die uns in dieser Ausgabe des Deutschen Handwerksblatts besonders beschäftigen zeigen dies eindrucksvoll:

Auf dem Rücken der Heizungsbauer Fachbetriebe des SHK-Handwerks lastet nun ein großer Teil der Verantwortung, dass die Wärmewende hin zu den erneuerbaren Energien in Deutschland gelingt. Wenn man es noch größer ausdrücken will, dann passt auf diese Fachmänner und Fachfrauen des Handwerks das Label »Klimaretter«. Im Alltag kämpft aber dann doch immer jeder Betrieb mit den kleinen Hürden des Lebens, seien es Fachkräfte, Materialmangel oder einfach damit, dass man dem Kunden die Nachricht überbringen muss, dass der Umbau des halben Hauses ansteht, »nur« weil die alte Heizung kaputt gegangen ist.

Ich habe höchste Achtung vor diesem Berufsstand und bin erfreut, dass sich die hohe Bereitschaft zur Weiterqualifikation für moderne Technologien und zum Anpacken der aktuellen Herausforderung auch

»Auf die Fachmänner und Fachfrauen des SHK-Handwerks passt das Label »Klimaretter«.«

in unserer Umfrage gezeigt hat, über die in dieser Ausgabe berichtet wird.

Für ein ganz anderes Gewerk steht in diesen Tagen auch eine Zeitenwende an: die in Mainz ansässige Bundesinnung der Hörakustiker, zu der die Handwerkskammer Rheinhausen traditionell sehr enge

Beziehungen pflegt, hat ihre seit 25 Jahren amtierende Präsidentin Marianne Frickel verabschiedet und mit Herrn Eberhard Schmidt einen Nachfolger ins Amt gewählt. Wir verbeugen uns auch in dieser Ausgabe noch einmal vor der beeindruckenden Lebensleistung einer großen Handwerksrepräsentantin und freuen uns sehr auf die sicher weiterhin hervorragende Zusammenarbeit mit Herrn Schmidt.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen dieser Ausgabe!

**HANS-JÖRG FRIESE**

PRÄSIDENT DER HANDWERKSKAMMER  
RHEINHESSEN



S  
16

Das Bäckerhandwerk legt nach eigener Aussage schnell umsetzbare Vorschläge für den Bürokratieabbau vor.

Foto: © Einar Amikshiyev / 123RF.com



S  
52

Wie man Talente der nächsten Generation an Auszubildenden ansprechen sollte, diskutierten Unternehmen im Gutenberg digital Hub.

Foto: © Anne K. Bonner



S  
10

Viele Handwerker können vom Einsatz einer Drohne profitieren. Davor steht der Führerschein.

Foto: © Dr. M.-J. Hillme



## KAMMERREPORT

- 6** Energiekrise bedroht das Handwerk
- 9** Verabschiedung von Biha-Präsidentin Frickel
- 10** Handwerk hebt ab-Drohnenführerschein
- 12** Im Trend: Vier-Tage-Woche
- 14** Junge Frauen im Handwerk



## POLITIK

- 16** Bürokratieabbau: Bäcker machen konkrete Vorschläge
- 18** Von wegen »Männersache«!
- 23** Frauen gehören ins Handwerk
- 20** »Keine Frage der Gene«



## BETRIEB

- 24** Das Ende der Stundenzettel naht
- 26** Schufa löscht Daten nach sechs Monaten
- 28** Rechnung: Stundenlohn muss nicht aufgeschlüsselt werden
- 34** Wie viel ist mein Neuwagen später Wert?
- 35** Gemeinsam etwas bewegen für mehr Nachhaltigkeit
- 36** Ausbildung: Übergreifende Kooperation im Verbund
- 41** Mit Highspeed ins Internet: Glasfaser-Anschlüsse für Handwerker



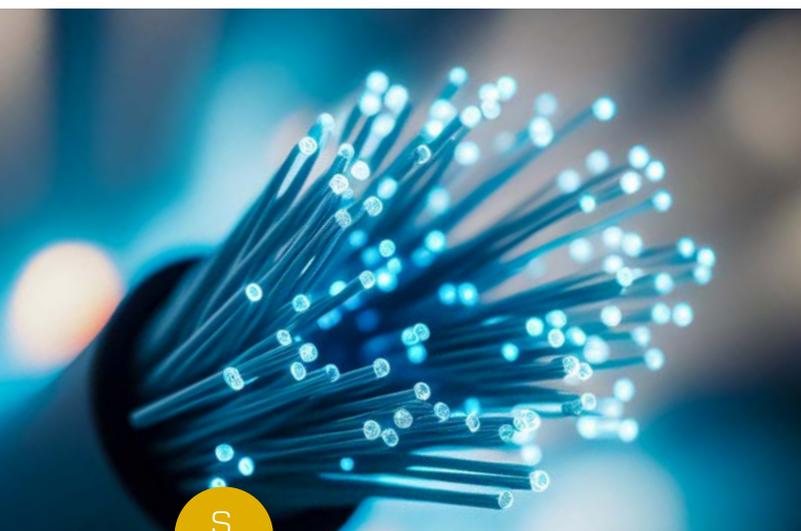
## GALERIE

- 45** »Hände weg vom Ruhrgebiet!« Ausstellung in der Essener Zeche Zollverein



## KAMMERREPORT

- 48** Passwörter schützen
- 50** High-Tech-Beratung
- 52** Fachkräfte: Digital recruiting
- 58** Impressum



S  
41

Handwerk 4.0: Schnelle Downloads, rasante Uploads und kurze Reaktionszeiten – Glasfaser ist ein Garant für leistungsfähige und stabile Internetverbindungen.

Foto: © VHS/Jan / stock.adobe.com

# Die Wärmewende unterstützen und erfolgreich umsetzen

AB 2024 SOLLEN IN NEUBAUTEN ÖL- UND GASHEIZUNGEN NICHT MEHR VERBAUT WERDEN DÜRFEN. DIE HEIZUNGSBAUER-FACHBETRIEBE IN RHEINHESSEN BEMÄGELN VOR ALLEM DIE KURZFRISTIGKEIT DER PLÄNE.



Handwerkskammer-Präsident Hans-Jörg Friese und Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann wollen die SHK-Betriebe durch eine Erweiterung des Aus- und Weiterbildungsangebots im Bereich Wärmepumpen unterstützen.

»Energiesparen und CO2 mindern ist gut, aber es muss auch für jeden bezahlbar sein.«

**D**ie Bundesregierung plant, dass ab 2024 neu eingebaute Heizungen zu 65 Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben werden müssen. Die Handwerkskammer Rheinhessen hat die Fachbetriebe der Sanitär-Heizungs- und Klimatechnik (SHK) zu den Plänen befragt. 47 Prozent der Heizungsbauer-Fachbetriebe in Rheinhessen halten gar nichts von den Plänen der Bundesregierung.

Fußbodenheizung einzubauen. Daher entstehen beim Heizungsaustausch schnell extrem hohe Kosten. 83 Prozent der Betriebe sehen dies als größte Hürde für die Umsetzung der Regierungspläne an. Immerhin 80 Prozent der Betriebe befürchten aber auch andauernde Lieferschwierigkeiten der Hersteller von Wärmepumpen und fast ebenso viele (79 Prozent) sehen die Kapazität des Fachhandwerks als immense Hürde an.

## STEIGENDE KOSTEN FÜR IMMOBILIENBESITZER

Handwerkskammer-Präsident Hans-Jörg Friese sieht im Zeitplan daher auch das größte Problem: »Grundsätzlich sind die Betriebe des SHK-Handwerks sehr gut ausgebildet, um die Anforderungen zu erfüllen. Allerdings kann man kein Gesetz machen, dass allen Beteiligten nur wenige Monate Vorbereitungszeit lässt. Gerade für Besitzer älterer oder unsanierter Gebäude kann der Heizungsaustausch und der damit verbundene Umbau so schnell Dimensionen erreichen, die viele nicht stemmen können.«



»Mir ist die Lust an einem wirklich tollen Beruf verloren gegangen. Ich überlege aktuell wirklich den Betrieb zu schließen.«

Insgesamt sind dreiviertel der Befragten eher ablehnend. Besonders bemängelt wird die Kurzfristigkeit der gesetzlichen Vorschrift, die mit einer Frist von weniger als einem Jahr in Kraft treten soll. Ein Kommentar dazu lautet: »Was in den letzten 20 Jahren versäumt wurde voranzutreiben, kann man nicht innerhalb eines Jahres durchsetzen«. Viele Betriebe fordern daher vor allem mehr Planungssicherheit von der Politik. Die größten Hürden in der Umsetzung werden darin gesehen, dass viele, vor allem ältere Häuser nicht genügend gedämmt sind oder es schwierig ist, eine

Friese fordert daher vor allem längere Fristen und auch Förderprogramme, bei denen die Hauseigentümer nicht komplett bis zur Förderauszahlung in Vorleistung treten müssen.

### NACHFRAGEBOOM NACH ÖL UND GASHEIZUNGEN

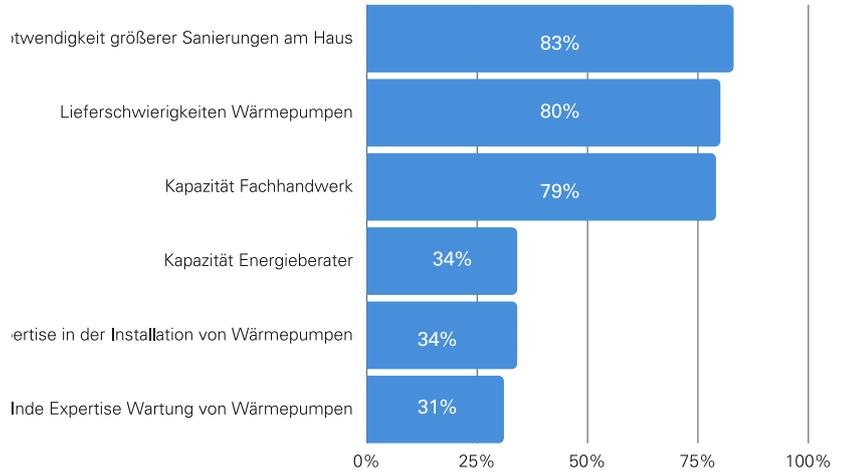
Derzeit erleben auch die Betriebe in Rheinhessen einen regelrechten Nachfrageboom auf Öl- und Gasheizungen, die quasi in letzter Minute noch verbaut werden sollen. 82 Prozent der Betriebe berichten, die Nachfrage habe sich extrem erhöht, nur knapp drei Prozent geben an, dass die Nachfrage gleich geblieben sei.

### FACHHANDWERK SIEHT SICH GUT VORBEREITET

Über die Hälfte der Betriebe sieht sich gut (27 Prozent) oder sogar sehr gut (25 Prozent) vorbereitet auf die Anforderungen bald nur noch Heizungen zu verbauen, die zu mindestens 65 Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben werden. Allerdings geben auch 10 Prozent der Betriebe an, sehr schlecht vorbereitet zu sein.

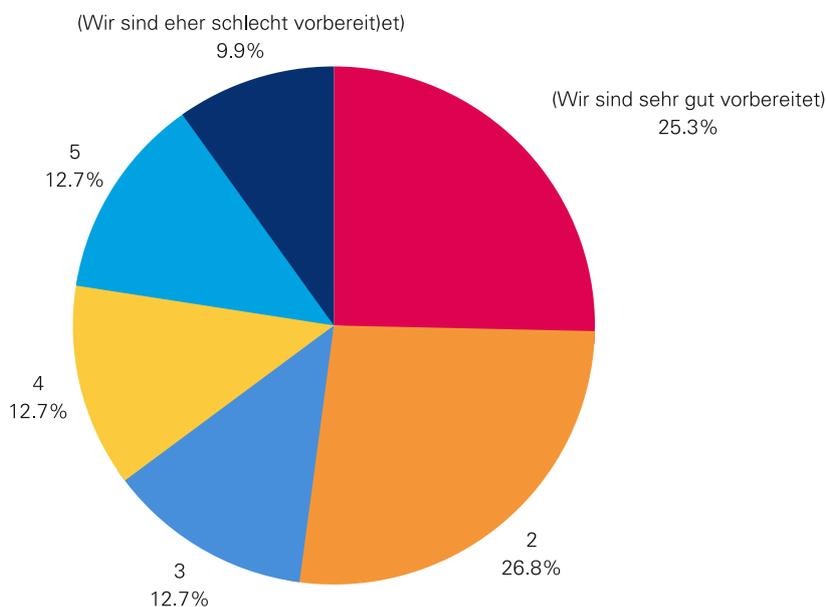
Am meisten Erfahrung haben die Betriebe im Bereich von Solarthermieanlagen (70 Prozent sehr gute und gute Ex

### WAS SIND AUS IHRER SICHT DIE GRÖSSTEN HÜRDEN ZUR UMSETZUNG DER PLÄNE?



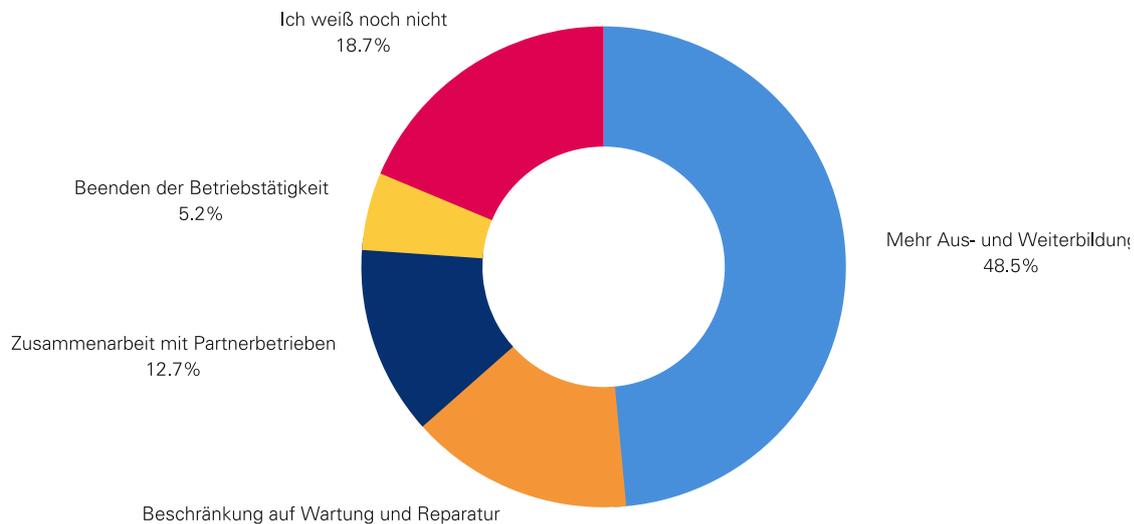
»Wir spezialisieren uns weiter auf ein bis zwei Bereiche.«

### WIE GUT IST IHR BETRIEB AUF DIE ANFORDERUNG EINGESTELLT, AB DEM JAHR 2024 NUR NOCH HEIZUNGEN ZU INSTALLIEREN, DIE MIT MINDESTENS 65 PROZENT MIT ERNEUERBAREN ENERGIEN BETRIEBEN WERDEN?



»Wir planen in Zukunft Energiekonzepte zu entwerfen, die zuerst die Gebäude und als letztes die installierte TGA bewerten und verbessern. Ein spannender, lohnenswerter Weg, der die Mühen wert ist. Per Aspera ad Astra«

## WIE MÖCHTEN SIE ALS BETRIEB AUF DIE NEUEN GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN REAGIEREN?



pertise), bei den Luft-Wärmepumpen (57 Prozent sehr gute und gute Expertise) sowie in Gas- und Öl-Hybrid-Heizungssystemen (59 Prozent und 48 Prozent gute und sehr gute Expertise). Mit den Themen Sole-Wasser-Wärmepumpe, Holzpellettheizung und Biomasse gibt es dagegen in Rheinessen weniger Erfahrung.

»Auch wenn wir uns mehr Zeit gewünscht hätten, arbeiten jetzt alle Handwerksbetriebe und Handwerksorganisationen mit voller Kraft daran, dass die Wärmewende ein Erfolg wird«, erklärt Obermann. Immerhin sei dies von jeher die Stärke des Handwerks: »Nicht lange reden, sondern anpacken«.

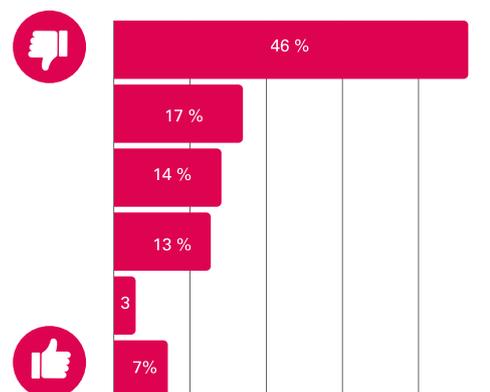
### STÄRKER IN WEITERBILDUNG INVESTIEREN

Die meisten Betriebe wollen zukünftig noch stärker in die Aus- und Weiterbildung investieren, um die eigenen Mitarbeiter fit zu machen für die neuen Technologien (65 Prozent). Immerhin 20 Prozent der Heizungsfachbetriebe wollen aber gar keine neuen Heizungen mehr einbauen und planen, sich zukünftig nur noch auf Wartung und Reparatur vorhandener Heizungen zu beschränken. 7 Prozent der Befragten geben auch an, die eigene Betriebstätigkeit beenden zu wollen. Ein Betrieb kommentiert dazu: »Mir ist die Lust an einem wirklich tollen Beruf verloren gegangen. Ich überlege aktuell wirklich den Betrieb zu schließen«.

### WEITERBILDUNGSOFFENSIVE GEPLANT

Die Handwerkskammer versucht die Betriebe und damit auch die Wärmewende vor allem durch eine Erweiterung des Aus- und Weiterbildungsangebots zu unterstützen. In Kürze starten mehrere Wärmepumpen-Kurse und auch in der Lehrlingsausbildung spiele das Thema nun eine stärkere Rolle, sagt Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann.

### WAS HALTEN SIE VON DEN PLÄNEN DER BUNDESREGIERUNG, DASS AB 2024 NEU EINGEBAUTE HEIZUNGEN ZU 65 PROZENT MIT ERNEUERBAREN ENERGIEN BETRIEBEN WERDEN MÜSSEN?



**S**elten gibt es Menschen, die ihr Leben über viele Jahrzehnte in den Dienst einer Sache stellen. Marianne Frickel ist einer dieser Menschen«, sagte Hans-Jörg Friese. Der Präsident der Handwerkskammer Rheinhessen hob während der Verabschiedungsfeier und Ehrung der Präsidentin der Bundesinnung der Hörakustiker ihr Engagement – sei es für Patienten als auch in der Politik – hervor. Für ihre Lebensleistung verlieh Friese ihr die höchste Auszeichnung der Handwerkskammer Rheinhessen: Die goldene Ehrennadel der Kammer.

Marianne Frickel habe die dynamische Entwicklung des Hörakustiker-Handwerks insgesamt geprägt und an entscheidender Stelle mitgestaltet, sich als Frau über viele Jahre in den männergeprägten Handwerkskammern Gehör verschaffte und gleichzeitig noch ihren eigenen Betrieb in Hanau erfolgreich ausgebaut: »Das zeigt nur ansatzweise, mit welcher Power sie einen über 30-jährigen Hörakustiker-Marathon gelaufen ist. Seit nunmehr zehn Jahren darf ich persönlich im Namen der Handwerkskammer Rheinhessen die Bundesinnung der Hörakustiker (Biha) und damit auch Marianne Frickel begleiten, ob bei den jährlichen Freisprechungen in Lübeck oder den Meisterfeiern in Mainz. Ich bin persönlich sehr stolz darauf«.



Marianne Frickel mit ihren Gratulanten: Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann, Präsident Hans-Jörg Friese und Dominik Ostendorf (alle Handwerkskammer Rheinhessen), Dr. Christof Riess, Hauptgeschäftsführer Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie Stefan Füll, Präsident der Handwerkskammer Wiesbaden (von links nach rechts).

# Eine Frau mit Power

VERABSCHIEDUNGSFEIER DER PRÄSIDENTIN DER BIHA: MARIANNE FRICKEL  
PRÄGTE MASSGEBLICH DIE ENTWICKLUNG DES HÖRARKUSTIKER-HANDWERKS



Auch das Team der Handwerkskammer sei mit vollem Elan dabei, wenn es heißt, die Hörakustik zu begleiten und sie als wichtigen Partner an ihrer Seite zu haben.

Bereits Anfang der 80er Jahre war sie im Meisterprüfungsausschuss tätig, später Präsidentin der Biha, bei der die Handwerkskammer Rheinhessen als Aufsichtsbehörde fungiert. Gemeinsam mit ihrem Hauptgeschäftsführer Jakob Stephan Baschab führte sie die Bundesinnung von einer kleinen Nischengewerksinnung zu einer der am meisten politisch beachteten und im Handwerk beneideten Handwerksorganisationen bundesweit. »Der Spagat zwischen einer Tätigkeit im Umfeld großer Gesundheitskonzerne und der gleichzeitigen Basis im Handwerk mit seinen traditionellen Werten und Ausbildungswegen gelang ihr wie keiner anderen«, sagte Friese.

Marianne Frickel hinterlasse ihren Nachfolgern in der Biha und der Handwerksorganisation Fußstapfen eines Riesen. Es sei nicht leicht, dieses Erbe gebührend anzutreten.

# Handwerk hebt ab- Drohnenführerschein

VIELE GERWERKE KÖNNEN VOM EINSATZ DER MULTICOPTER PROFITIEREN. DOCH BEVOR SIE IHRE PLUSPUNKTE AUSSPIELEN KÖNNEN, SOLLTE DER KÜNFTIGE PILOT EIN PAAR DINGE BEDENKEN.

Text: *Christiane Faust*

**D**rohnen sind längst nicht mehr nur Spielzeug für Hobbyflieger oder ein Werkzeug für die Filmindustrie. Im Handwerk eröffnen sich durch den Einsatz der Multicopter neue Möglichkeiten, um Arbeitsprozesse zu optimieren und die Effizienz zu erhöhen. Doch kaufen, programmieren, fliegen lassen – so einfach ist der Start in die Pilotenlaufbahn nicht. Dazu braucht es eine Unterweisung in Theorie und Praxis und für die meisten, professionell einsetzbaren Drohnen letztendlich einen Führerschein. Die Handwerkskammer konnte Dr. Hans-Jürgen Hühne als Dozenten für Weiterbildungsseminare zum Erwerb eines Drohnenführerscheines gewinnen. Sein Unternehmen Sky-Walker-Mainz ist auf die industrielle und gewerbliche Drohnenanwendung in den Bereichen Vermessungs- und Inspektionsflüge sowie Schulungen von künftigen Drohnenpiloten spezialisiert.

Schornsteinfeger, Maler und Lackierer, Dachdecker, Glaser, Restauratoren sowie der Landschafts- und Gartenbau – sie alle können vom Einsatz einer Drohne profitieren. »Immer wenn dem Handwerker ein Blick aus einer anderen Perspektive auf den Arbeitsplatz beim Kunden neue Erkenntnisse bringt, ist es eine gute Idee, sich über den Einsatz des elektronischen Helfers Gedanken zu machen. Das kann bei der Erfassung von Aufmaßen, der Visualisierung von Schäden, der Vermessung von Dächern oder als wirkungsvolle Hilfe bei der Planung von Solaranlagen auf Dächern oder in der Ebene sein, erklärt Dr. Hans-Jürgen Hühne. Auch zur Volumenberechnung von Haufwerken oder zu Inspektionen industrieller Anlagen oder Gebäude können Drohnen sinnvoll eingesetzt werden. Außerdem können sie bei der Suche und Identifikation von Schäden in der Höhe helfen, was besonders bei schwer zugänglichen Stellen von Vorteil ist. Ein weiteres Einsatzgebiet ist im

Rahmen der Altbausanierung zu sehen; so findet man mit einer Wärmebildkamera Kältebrücken an jeder Stelle des Hauses, heute ein sehr aktuelles Thema. Die weiteren Vorteile liegen klar auf der Hand: Gerüstkosten entfallen, die Drohne misst Daten deutlich genauer und schneller als ein Mensch und etwaige Arbeitsunfälle, die etwa bei Vermessungsarbeiten von Dächern oder Fassaden passieren könnten, gehören der Vergangenheit an.

Spätestens jetzt stellt sich die Frage, ob solch ein unbemanntes Flugobjekt im eigenen Gewerk sinnvoll zum Einsatz kommen könnte und ob es die Produktivität und Effizienz verbessert. Eines sollte klar sein: Jede Drohne im gewerblichen Einsatz muss versichert sein (Haftpflichtversicherung). Der Pilot benötigt den Kenntnissnachweis A2. Hühne: »Zunächst sollte eine grobe Prozessanalyse der Abläufe in dem jeweiligen Handwerk durchgeführt werden, um den Drohneneinsatz zu erkennen und zu identifizieren«. Es folgt eine Wirtschaftlichkeitsberechnung, in der Ausgaben für die Investition möglichen Kosteneinsparungen gegenübergestellt werden. Hier ist eine professionelle Beratung sinnvoll um sicher zu gehen, dass die vielleicht schon ins Auge gefasste Drohne das notwendige Anwedeprofil abdeckt und dass gerade auf der Kostenseite alle Aspekte betrachtet werden. Auch hier steht Sky-Walker-Mainz mit Herrn Dr. Hühne zur Verfügung.

Die Preise für Multicopter variieren – je nachdem, welche Arbeiten sie ausführen sollen. Für etwa 800 Euro gibt es bereits welche, die einfache Arbeiten wie zum Beispiel Fotodokumentationen von Dächern erstellt. »Soll die Drohne Wärmebildfotos, RGB-Fotos oder Multispektralfotos erstellen können, kann der Einstiegspreis einer Drohne

auf zirka 6000 Euro steigen. Hinzu kommen noch mindestens drei bis vier Akkus sowie die Ausbildungskosten«, erläutert Hühne. Eine gebrauchte Drohne – die hin und wieder auf dem Markt angeboten wird – kann die Kosten um etwa 30 Prozent senken. Bedacht werden muss auch Wartung und Reparatur: »Komponenten wie die Akkus und das Gestell kann ein Handwerker selbst warten – oder ein spezialisiertes Unternehmen. Reparaturen sollten aber grundsätzlich vom Hersteller gemacht und eine Versicherung gegen Unfälle und Schäden sollte abgeschlossen werden«, sagt Hühne.

Viel wichtiger als eine funktionierende Drohne sind die rechtlichen Bestimmungen, um das Flugobjekt abheben zu lassen. Deshalb bietet die Seminarreihe der Handwerkskammer Rheinhessen neben Infos zu den Rechtsgrundlagen auch ein Flugtraining an: »Das professionelle Praxistraining und der Aufbau von eigener Erfahrung durch selbständiges Training macht den Piloten sicherer«, sagt Hühne. Weitere Spezialseminare erweitern den Erfahrungshorizont.

»Nach dem Seminar kann ein Pilot verantwortungsvoll die Drohne betreiben und Unfälle und Verletzungen vermeiden.«

#### SEMINARREIHE DROHNENFÜHRERSCHEIN

**24. Mai 2023**

Seminar Drohnenführerschein: Kenntnissnachweis A2 – Theorie und Prüfung

**26. Mai 2023**

Praxistraining Drohnenflug für Teilnehmer des Theorieseminars »Kenntnissnachweis A2«

**31. Mai 2023**

Seminar Vermessung mit Drohnen; Theorie und Praxis

Weitere Termine: 19. Juli / 21. Juli / 26. Juli

Anmeldung unter [hwk.de/seminar/drohnenfuhrerschein](http://hwk.de/seminar/drohnenfuhrerschein)

Drohnen zu fliegen will gelernt sein. Dr. Hans-Jürgen Hühne vermittelt die rechtlichen Voraussetzungen, wo geflogen werden darf und wie sie sich gegen Risiken absichert.

Foto: © Dr. H. Hühne

# Vier-Tage-Woche: Arbeitsrecht ist klar

IMMER MEHR BETRIEBE LIEBÄUGELN MIT DER VIER-TAGE-WOCHE, DA SIE EINIGE VORTEILE MIT SICH BRINGT. DEM STEHT NICHTS IM WEG, WENN DABEI WICHTIGE ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE BERÜCKSICHTIGT WERDEN.



Fotos: © Foto Kimbach

»Grund-  
sätzlich  
überall  
denkbar.«

**Dominik Ostendorf,**  
stellvertretender  
Hauptgeschäftsführer

Das Interview führte: **Christiane Faust**...

**W**ährend Inflation und Fachkräftemangel die Diskussion um eine 42-Stunden-Woche anheizten, meldete ein Pilotprojekt aus Großbritannien Erfolg: 61 Firmen testeten sechs Monate die Vier-Tage-Woche bei vollem Lohn. 56 von 61 Arbeitgebern wollten nach Ende der Testphase die Vier-Tage-Woche beibehalten. Neben einer Umsatzsteigerung von 1,4 Prozent vermeldeten die Arbeitgeber einen Rückgang der Krankheitstage sowie der Kündigungen. 40 Prozent der Beschäftigten fühlten sich weniger gestresst. Das DHB sprach mit Dominik Ostendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Rheinhesen, über die arbeitsrechtlichen Anforderungen einer Vier-Tage-Woche.

**DHB: Herr Ostendorf, was sind die wichtigsten rechtlichen Aspekte, die Arbeitgeber bei der Einführung beachten müssen?**

Ostendorf: Eine Vier-Tage-Woche bedeutet im Wesentlichen, dass ein Unternehmen mit seinen Mitarbeitern vereinbart, die bisher auf fünf Tage verteilten Arbeitsstunden in vier Tagen unterzubringen. An der Zahl der Arbeitsstunden pro Woche braucht sich erst einmal nichts zu ändern. Die wöchentliche Arbeitszeit bleibt gleich, nur die Verteilung der Arbeitszeit wird geändert. Wichtige Fragestellungen ergeben sich durch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und der Tarifverträge, die bei Einführung der 4-Tage-Woche weiter beachtet werden müssen. Diese bilden den Rahmen, in den sich die Arbeitszeitkonzepte einfügen müssen. Gerade bei einer 40-Stunden-Woche ergeben sich bei der Neuverteilung einige Hürden, die beachtet werden müssen. Ist die arbeits- oder tarifvertragliche Arbeits-

zeit geringer – geringere Anzahl von Wochenstunden nach Tarifvertrag/ Vier-Tage-Woche bei Stundenreduzierung –, dann erleichtern sich die Voraussetzungen.

**DHB: Wie sieht es mit dem Arbeitszeitgesetz aus, wenn ein Arbeitgeber eine vier-Tage-Woche einführen möchte?**

Ostendorf: Laut Arbeitszeitgesetz darf die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die Arbeitnehmer müssen dabei immer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben und sie dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Wenn durch die Einführung der 4-Tage-Woche der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes mit allen Ausnahmen schon ausgeschöpft ist, wird jede längere Beschäftigung (Über- oder Gleitzeitstunden) unzulässig, was die Arbeitsplanung erheblich erschwert.

In einem Tarifvertrag oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung können andere Regeln gelten und es kann auch die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden, wenn sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Jeder Betrieb muss damit unter Beachtung der arbeitsvertraglichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen individuelle Regelungen für die Einführung einer 4-Tage-Woche suchen.

### DHB: Gibt es Einschränkungen für bestimmte Berufsgruppen oder Branchen in Bezug auf die Einführung der 4-Tage-Woche? Wenn ja, welche?

Grundsätzlich ist die 4-Tage-Woche für alle Bereiche der Arbeitswelt vorstellbar. Besondere Herausforderungen ergeben sich, da es im Handwerk schon Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz gibt, da in Bäckereien und Konditoreien, in der Gastronomie und an besonderen Standorten (Bahnhof, touristische Region), auch Sonn- und Feiertagsarbeit möglich ist. Dann kommen noch weitere Parameter für die Verteilung der Stunden hinzu. Wenn solche Ausnahmen genutzt werden sollen, wird die rechtmäßige Verteilung der Zeiten für die 4-Tage-Woche noch komplizierter, da weitere Kriterien zu berücksichtigen sind.

### DHB: Können Arbeitgeber die Arbeitszeit von Mitarbeitern reduzieren, ohne ihre Zustimmung einzuholen?

Ostendorf: Sind im Arbeitsvertrag feste Arbeitszeiten festgeschrieben, so sind diese vertraglich vereinbart und müssen eingehalten werden. Eine Änderung ist nur über einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag bei Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Teilweise sind aber im Arbeitsvertrag nur Wochenstunden fest-

gehalten und eine genaue Lage der Arbeitsstunden ist nicht vereinbart. Dann kann der Arbeitgeber die Lage der Wochenstunden unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen bestimmen.

### DHB: Was sind die potenziellen Vor- und Nachteile einer 4-Tage-Woche für Arbeitgeber und Mitarbeiter, und wie können sie diese bewerten?

Ostendorf: Die 4-Tage-Woche bietet für den Arbeitnehmer mehr Flexibilität, da ein Tag in der Woche arbeitsfrei ist. Dies sorgt im privaten Umfeld für mehr Optionen, sei es bei der Kinderbetreuung, Behördenterminen oder der Freizeitplanung. Dies führt häufig zu mehr Zufriedenheit in der Belegschaft und der Tag mehr

Erholung wirkt sich positiv auf die Stimmung bei der Arbeit und die Krankheitstage aus. In einigen Bereichen erhöht die 4-Tage-Woche auch die Effizienz der Arbeitsabläufe, da weniger Fahrtzeiten und Baustelleneinrichtungszeiten eingeplant werden müssen. Dagegen steht aber eine täglich längere Arbeitszeit, die gerade in körperlich anspruchsvollen Berufen nur schwer leistbar ist.



## GLÜCKWUNSCH ZUM 100 GEBURTSTAG

### WESTHOFEN: VIER GENERATIONEN SPENGLEREI WILDNER



Hans-Peter Wildner hat schon im Betrieb gelernt, den sein Großvater 1924/25 in Westhofen gründete. 50 Jahre ist das jetzt her. Damit hat er die halbe Firmengeschichte selbst miterlebt und mit gestaltet. In den ersten Jahrzehnten führte die heutige reine Spenglerei auch noch Heizungs-, Gas- und Wasserinstallationen durch. 1980 stellten Wildners auf eine reine Klempnerei um. 1996 übergab Hans Wildner an seine beiden Söhne, die heutigen Inhaber Hans-Peter und Stephan Wildner. Mit Jan Wildner ist auch die vierte Generation im Betrieb aktiv, der in ganz Rheinhessen seine Aufträge ausführt. Größter Ausbildungserfolg war sicher der Bundes-sieg des eigenen Azubis Thomas Neger im Jahr 1995 im Rahmen des sogenannten PLW, der deutschen Meisterschaft im Handwerk.

Fotos: © Anne K. Brunler

# Werkbank statt Büro

FRAUEN KÖNNEN HANDWERK.  
DAS ZEIGEN GANZ KLAR BESUCHE  
BEI AUSZUBILDENDEN.



Sophie Kralenetz macht ihre Ausbildung in der Goldschmiede Kienast in Worms.

Fotos: © Anne K. Brunler

**H**andwerk ist nur was für Jungs« oder »lern' als Frau lieber was im Büro« sind leider immer noch gängige Klischees mit denen der Wirtschaftsbereich Handwerk konfrontiert ist, wenn es darum geht, weibliche Azubis in die Ausbildung zu bringen. Dabei sind die 130 Ausbildungsberufe im Handwerk so vielfältig, dass für jeden und jede und für alle Begabungen der richtige Beruf dabei ist. Anja Obermann, Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer hat einige weibliche Auszubildende in ihren Ausbildungsbetrieben besucht und sich mit ihnen über ihre Erfahrungen ausgetauscht.

»Im Nachhinein hat sich alles gefügt«, sagt Sophie Kralenetz (30), Diplom-Künstlerin und Auszubildende in der Wormser Goldschmiede Kienast, über ihre Leidenschaft für das Goldschmiedehandwerk. Im Kunststudium lernte sie Armin Kistner, den Sohn der Firmeninhaberin kennen und lieben. Und dann entdeckte sie ihre Leidenschaft für »alles was glitzert und glänzt«. Annette Kienast-Kistner, Inhaberin des Goldschmiedebetriebs in der dritten Generation, kommt aus dem Lob kaum heraus, wenn sie über Sophies Talent spricht: »Sie ist für diesen Beruf wie gemacht«, sagt die Ausbilderin. Die Goldschmiede arbeitet nur nach eigenen Entwürfen, jedes Schmuckstück ist ein Unikat. »Gerade beim Umarbeiten alter Schmuckstücke sind oft Emotionen im Spiel, weil es etwa um ein Erbstück geht«, sagt Sophie Kralenetz. Ihr macht der Umgang mit den Kunden inzwischen großen Spaß, sie werde immer souveräner. Als gebürtige Thüringerin, am Fuße

der Wartburg aufgewachsen, sei es toll, in dem Betrieb zu arbeiten, der den Lutherring, den original Trauring der ehemalige Nonne Katharina von Bora, die Martin Luthers Frau wurde, fertige. Der in Worms geschmiedete Ring wird nun in der Wartburg in Eisenach verkauft.

»Ich habe einige Praktika gemacht, hier hat es mir am besten gefallen«, sagt Joyce Dyck (17). Sie ist Auszubildende bei Optics Seel in Worms. Am meisten Spaß macht ihr bisher die Werkstattarbeit. Das Tolle am Optikerberuf sei, dass er so abwechslungsreich ist. Werkstattarbeit, Ausmessen der Augen und die optische Beratung der Kunden und Kundinnen – kein Tag sei so wie der andere.

Momentan ist es manchmal etwas laut, da der Laden umgebaut wird.

»Dafür freue ich mich umso mehr aufs neue Erscheinungsbild des Geschäfts, wenn alles fertig ist.« Ihr Ausbilder, Betriebsinhaber Benjamin Seel, ist glücklich, eine so motivierte Auszubildende gefunden zu haben: »Joyce ist für ihr Alter total souverän und wird die Ausbildung auf jeden Fall gut zu Ende bringen«. Insgesamt plant er für seinen Betrieb eine Vergrößerung, ein zweites Standbein der Hörakustik soll in Kürze aufgebaut werden. Daher kann er die Hilfe von Joyce Dyck gut gebrauchen. Diese fühlt sich im Team sehr wohl, was man merkt. Der eher lockere Umgangston und der trendige Auftritt von Team und Laden liegen ihr. »Ich merke, dass das hier in eine gute Richtung läuft«, sagt Obermann überzeugt.



Joyce Dyck (mitte) macht ihre Ausbildung bei Benjamin Seel (rechts). Der Inhaber von Optics Seel, Worms ist sehr zufrieden mit der 17-Jährigen.

## DEM HANDWERK GEHÖR VERSCHAFFEN



Nach 100 Tagen im Amt des Präsidenten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) zieht Jörg Dittrich eine erste Bilanz und definiert seine Rolle als Vertreter für das Handwerk. Seine Aufgabe sei es, der Stimmen der Handwerker Gehör zu verschaffen und sich damit in Diskussionen um Lösungen einzuschalten.

»Dabei verstehe ich mich nicht als ›oberster Handwerker‹ – sondern seit 100 Tagen als

Sprecher für die Handwerksfamilie, die sich aus Kammern und Verbänden, Betrieben und Beschäftigten zusammensetzt. Und als Fürsprecher all derjenigen, die Tag für Tag daran arbeiten, Transformations- und Zukunftsaufgaben umzusetzen.« Es sei wichtig, dass die »unverzichtbare Rolle des Handwerks bei diesen Aufgaben« immer mehr im öffentlichen Bewusstsein ankomme. »Aber es muss noch darüber hinausgehen: Es braucht in der Öffentlichkeit noch deutlich mehr Wertschätzung für das Handwerk, für berufspraktische Arbeit und besonders für die berufliche Bildung«, fordert Dittrich.

### UNVERZICHTBARES HANDWERK

Er habe das schon in vielen Gesprächen mit Politikern, Ministern und dem Bundeskanzler

als eines der zentralen Themen herausgestellt, an denen gemeinsam gearbeitet werden müsse. »Für mich wird das eine der großen Aufgaben für meine Amtszeit bleiben: Ich möchte, dass wir uns als Handwerk und als Gesellschaft eine Agenda des Mutes und der Zuversicht geben.«

### FÜR DAS HANDWERK BEGEISTERN

Das Handwerk könne trotz verschiedener Krisen optimistisch in die Zukunft blicken: »Wir werden für alle Zukunftsaufgaben gebraucht – und was Handwerkerinnen und Handwerker täglich leisten, macht Sinn. Gesellschaft und Politik sind gefragt, uns hierbei zu unterstützen: Junge Menschen für Handwerk und Unternehmertum zu begeistern. Dies ist eine Aufgabe, die uns alle angeht.«

Anzeige

**TARGO BANK**  
GESCHÄFTSKUNDEN

## VIP-TICKETS FÜR DFB-POKALFINALE ZU GEWINNEN

Jetzt mitmachen und gewinnen: TARGOBANK Geschäftskunden und [handwerksblatt.de](http://handwerksblatt.de) verlosen zweimal zwei VIP-Tickets für das DFB-Pokalfinale am 3. Juni 2023 in Berlin.

Mittlerweile ist klar, wer gegen den SC Freiburg/RB Leipzig am Samstag, 3. Juni 2023, im Olympiastadion in Berlin im DFB-Pokalfinale 2023 antreten wird: VfB Stuttgart/Eintracht Frankfurt. Mit etwas Glück können Sie und eine Begleitperson dabei sein. Und das auf Plätzen, die Sie begeistern werden!

Denn TARGOBANK Geschäftskunden verlost in Kooperation mit [handwerksblatt.de](http://handwerksblatt.de) zweimal zwei VIP-Plätze für das Endspiel im diesjährigen DFB-Pokal. Mit enthalten sind hochwertige Sitzplätze im VIP-Bereich des Olympiastadions inklusive Catering sowie eine Übernachtung für den Gewinner und eine Begleitung im Doppelzimmer im Motel One Berlin-Tiergarten. Machen Sie bis zum 21. Mai mit beim Gewinnspiel und erhalten Sie mit etwas Glück dieses Gewinnpaket:

- Zwei VIP-Plätze für das DFB-Pokalfinale SC Freiburg/RB Leipzig gegen VfB Stuttgart/Eintracht Frankfurt im Olympiastadion in Berlin
- Catering im hochwertigen Sitzbereich des Stadions
- Eine Übernachtung für zwei Personen im Doppelzimmer im Motel One Berlin-Tiergarten

Die Teilnahme am Gewinnspiel ist online möglich unter

[handwerksblatt.de/panorama/vip-tickets-fuer-dfb-pokalfinale-zu-gewinnen](http://handwerksblatt.de/panorama/vip-tickets-fuer-dfb-pokalfinale-zu-gewinnen)



\* Eine Barauszahlung des Gewinns ist nicht möglich, der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe benötigen dringend spürbare Bürokratieentlastungen, sagt Michael Wippler.



Foto: © Einar Amikshiger / 123RF.com

## Bürokratieabbau: Bäcker machen konkrete Vorschläge

DAS BÄCKERHANDWERK FORDERT VON DER POLITIK IMMER WIEDER DEN ABBAU VON ÜBERMÄSSIGEN BÜROKRATIEBELASTUNGEN. JETZT LEGT ES 32 NACH EIGENER AUSSAGE SCHNELL UMSETZBARE VORSCHLÄGE DAFÜR VOR.

Text: *Lars Otten*

**D**er Zentralverband des Deutschen Bäckerverbands fordert von der Bundesregierung die Einlösung ihres Bürokratieabbauversprechens. Ein entsprechendes Entlastungspaket müsse zügig auf den Weg gebracht werden. Dafür hat der Verband jetzt konkrete Vorschläge ins Spiel gebracht. In einem 15-seitigen Papier bündelt er 32 aus seiner Sicht schnell umsetzbare Maßnahmen für Änderungen im Bundes- und EU-Recht.

»In Gesprächen mit Betrieben wird uns aktuell vermittelt, dass diese die Bürokratielast, die in den letzten Jahren entstanden ist, mittlerweile als erdrückend und in keiner Weise mehr hinnehmbar empfinden«, heißt es in dem Papier. »An unserer Basis wird mittlerweile die Forderung erhoben, die aktuellen Gesetze um 30 Prozent zu reduzie-

ren, um wirtschaftlich arbeiten zu können«, erklärt der Präsident des Bäckerverbands, Michael Wippler.

### SPÜRBARE ENTLASTUNGEN GEFORDERT

Problematisch seien dabei nicht einzelne Regelungen, sondern die große Menge der von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu erfüllenden Pflichten und Aufgaben. Wippler: »Die Dosis macht bekanntlich das Gift. Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe benötigen in der aktuellen Situation der erheblich gestiegenen Energie-, Rohstoff- und Personalkosten, der Inflationsentwicklung und des Fachkräftemangels dringend weitere, spürbare Entlastungen.« Bisher habe die Regierung in puncto Bürokratieentlastung nicht viel erreichen können. »Daher fordern wir, dass die bürokratischen Belastungen mit dem geplanten Bürokratieentlastungsgesetz IV



Michael Wippler

Foto: © Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

spürbar abgebaut werden. Das Bäckerhandwerk braucht endlich eine wirksame Entschlackungskur in Sachen Bürokratie«, so Wippler. Kernforderungen betreffen die Abschaffung der Schriftformerfordernis für Arbeitsverträge, die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die EU-Verpackungsordnung, Allergeninformationen und Planungs- und Genehmigungsverfahren.

#### PROBLEME FÜR KLEINERE BETRIEBE

Unterstützung erhält das Bäckerhandwerk von der Bundesvorsitzenden der Mittelstands- und Wirtschaftsunion, Gitta Connemann (CDU): »Die Summe an Auflagen, Gebühren und Verboten macht den Bäckereien das Leben schwer. Gerade für kleinere Betriebe ist das kaum zu schultern. Es muss ein Ruck durch Politik und Verwaltung gehen. Jede weitere Bürokratie oder finanzielle Last schadet Unternehmen und ihren Beschäftigten. Jetzt ist nicht die Zeit für Ideologie und Belastung, sondern für Planungssicherheit und Entlastung.«

Nach Aussage des Bundeswirtschaftsministeriums haben 57 Verbände auf seine Verbändeabfrage zum Bürokratieabbau im Rahmen einer Online-Befragung 442 Vorschläge eingereicht. Das Statistische Bundesamt soll sie nun bewerten und eine Rangliste nach dem möglichen Entlastungspotenzial erstellen. Danach sollen die Vorschläge in einer Staatssekretärsausschuss-Sitzung diskutiert werden, um einen Referentenentwurf für ein neues Bürokratieentlastungsgesetz vorzulegen. Das parlamentarische Beratungsverfahren soll noch in diesem Jahr starten.

#### SCHWANNECKE FORDERT SCHNELLES HANDELN

Es sei längst überfällig, dass die Politik beim Bürokratieabbau weitere Impulse setzt. »Die priorisierte Bünde-



Gitta Connemann

Foto: © Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

lung zahlreicher Vorschläge des Handwerks und anderer Verbände bietet die ideale Grundlage für das angekündigte Bürokratieentlastungsgesetz, denn hier kommen Vorschläge aus der Praxis, mit deren Umsetzung sich die bürokratischen Belastungen für die Betriebe rasch spürbar verringern ließen und das in der Regel, ohne dass hierdurch zusätzliche Kosten entstünden«, erklärt Holger Schwannecke.

»Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe benötigen spürbare Entlastungen.«

Michael Wippler, Präsident  
des Bäckerverbands

Der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks fordert nun schnelles Handeln: »Die Vorschläge waren bereits zu Beginn der Legislatur weitgehend bekannt. Wir dürfen keine weitere Zeit verspielen, die die Betriebe nicht haben. Handwerksbetriebe müssen spürbar und nachhaltig entlastet werden, denn unnötige Bürokratie ist mehr als nur lästig. Sie hemmt die Wirtschaftlichkeit und Innovationen und schreckt nachweislich junge Menschen davon ab, einen Betrieb zu gründen oder zu übernehmen.«



Holger Schwannecke

Foto: © ZDH / Schwaning



Foto: © M. Kuss

Fotobeitrag von Madeleine Kuss: Zukunft – Frauen im Handwerk – Teilnehmerin beim HWK PHOTO.AWARD

**E**igentlich klingt es richtig gut. Frauen stellen fast die Hälfte der Erwerbstätigen, sind bestens qualifiziert und arbeiten immer häufiger auch in Bereichen mit einem hohen Männeranteil. Als Selbstständige schaffen sie neue Produkte und Dienstleistungen, aber auch Arbeits- und Ausbildungsplätze: Selbstständige Frauen beschäftigen in Deutschland 3,4 Millionen Personen und bilden rund 100.000 junge Menschen aus.

So klingt es auf der Internetseite des Bundeswirtschaftsministeriums, ehe der entscheidende Satz fällt: »Es gibt jedoch noch viel Luft nach oben.« Das machen vor allem zwei Fakten klar. Trotz einer fast identischen Erwerbsquote

# Von wegen Männersache!

EINE KARRIERE IM HANDWERK UND DESSEN ORGANISATION IST NICHT EINE FRAGE DES GESCHLECHTS. DOCH UM DEN FRAUEN-ANTEIL WIRKLICH AUSZUBAUEN, MÜSSEN SICH STRUKTUREN, ABER AUCH DENKMUSTER ÄNDERN, IN DER GESELLSCHAFT, IN DER WIRTSCHAFT – UND ÜBERHAUPT.



Foto: © S. Lengs

Fotobeitrag von Sara Lengs: Frauenpower im Handwerk – Sonderpreisträgerin beim HWK PHOTO.AWARD

finden sich Frauen nur in 29 Prozent aller Führungspositionen. Und von den 3,8 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen haben nur 16 Prozent eine Frau an der Spitze.

Schönreden ist fehl am Platz. »Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind immer noch geschlechterspezifisch aufgeteilt«, sagt Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). »Das ist leider so, gerade auch im Handwerk.« Denn im Handwerk liegt die Führung nur jedes fünften Betriebs in weiblichen Händen – und nur jede fünfte Meisterprüfung wird von einer Frau abgelegt. Für 2022 lag der Anteil von Frauen bei den Meisterprüfungen bei 17,9 Prozent (siehe Kasten »Handwerk ist männlich«). »Ohne die frauentypischen Gewerke sähe die Quote im Handwerk noch magerer aus«, kommentiert Anja Obermann, Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer Rheinhessen, das Zahlenwerk.

Die Chefin der Handwerkskammer ist auch eine Ausnahmeerscheinung im Handwerk – denn die Frauenquote sieht innerhalb der Handwerksorganisation ähnlich düster aus. Obermann ist nur eine von zwei Hauptgeschäftsführerinnen – und das bei 53 Handwerkskammern. Auf Ehrenamtsseite gibt es immerhin drei Präsidentinnen, denen aber 50 Männer gegenüberstehen (siehe Interview »Keine Frage der Gene«).

Auf Fachverbandsseite sieht es nur deshalb etwas besser aus, weil die frauentypischen Gewerke für eine bessere Quote sorgen – ein Spiegelbild der Geschlechterverteilung in den Gewerken.

Wer daran etwas ändern will, muss den Hebel an vielen Stellen gleichzeitig ansetzen – und einen langen Atem haben. »Damit Frauen in vollem Umfang ihre Potenziale im Wirtschafts- und Arbeitsleben einsetzen können, sind vielfältige Ansätze erforderlich«, heißt es denn auch beim Bundeswirtschaftsministerium. »So müssen unter anderem die Rahmenbedingungen angepasst werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, das Bewusstsein für partnerschaftliche Verantwortung und somit die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu stärken.«

Dahinter stehen Erkenntnisse, die alles andere als neu sind – und in denen sich die Frauen mühsam jeden Schritt erkämpfen mussten, weil sich in der männerdominierten Wirtschaft und Politik etablierte Denkmuster nur schwer durchbrechen ließen. Das beweist die Geschichte. Erst in den 1960er Jahren kämpften sich die Frauen aus der klaren Rollenverteilung – der Mann geht arbeiten, die Frau bleibt zu Hause und kümmert sich um Haushalt und Kinder – heraus. Das sogenannte Hamburger Abkommen von 1964 sorgte für Vereinheitlichung der Schulsysteme unter den Bundesländern und ermöglichte breiteren Kreisen Zugang zur Schulbildung. Für Mädchen stieg damit die Chancengleichheit und half, aus der »Heimchen-am-Herd«-Rolle auszubrechen. Ab den 1970er Jahren nahmen prompt Frauen verstärkt am Erwerbsleben teil, spätere Errungenschaften wie der Mutterschutz oder eine Elternzeit machten eine Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben möglich.

Allerdings gilt auch, dass eine vollständige Gleichberechtigung immer noch nicht gegeben ist. Gerade beim Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen viele Frauen nicht nur gegen Klischees anrennen, sondern sind schlichtweg nicht abgesichert. Der Grund: Die gesetzlichen Regelungen dafür gelten für Beschäftigte, nicht aber für Selbstständige. Der ZDH hat dazu eine klare Haltung: »Schwangerschaft darf kein unternehmerisches Risiko sein«, formuliert der Verband und fordert eine funktionierende und durchdachte Absicherung während der Schwangerschaft und nach der Geburt für weibliche Selbstständige ein.

Mit Johanna Röh, einer Tischlermeisterin aus Alfhausen bei Osnabrück, hat die Forderung ein Gesicht bekommen. Mit einer Petition hat sie Bewegung in diese Frage gebracht. Doch weil mehrere Ministerien daran arbeiten, wird es mit der Umsetzung noch eine Weile dauern – auch wenn die Politik grundsätzlich die Mutterschutzfrage für

# HORNBAACH

Es gibt immer was zu tun.

## Alles fürs Handwerk.

### Und Services für Profis wie Dich.



#### ProfiService

Persönliche Ansprechpartner und Kauf auf Rechnung.



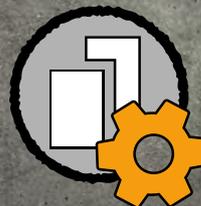
#### Lieferservice

HORNBAACH bringt's: Flexible Kran- oder LKW-Anlieferung.



#### BOELS Mietservice

Professionelle Maschinen und Werkzeuge zum Mieten.



#### Produkte nach Maß

Individuelle Maße für viele Sortimente.

Infos und Vorteile für  
Handwerk und Gewerbe  
unter [hornbach-profi.de](https://hornbach-profi.de)



Oder direkt beim ProfiTeam im Markt.



Selbstständige erkannt hat. Denn Angestellte erhalten eine Lohnfortzahlung im Falle einer Schwangerschaft, die für Chefinnen ausbleibt – und gerade für kleine Unternehmen existenzbedrohend sein kann.

Zähe Wege sind für Frauen im Handwerk keine unbekannte Größe. Das wissen auch die vielen Initiativen und Netzwerke von Frauen, allen voran die Unternehmerfrauen im Handwerk, kurz UFH. Aus dem alten Rollenverständnis heraus arbeiteten viele Ehefrauen automatisch in den Betrieben mit, aber oft ohne Vertrag und soziale Absicherung. Mit ihrer Lobbyarbeit trugen die UFH entscheidend dazu bei, den Status als oft despektierlich »mithelfende« Partnerin abzugeben hin auf dem Weg zur Selbstständigkeit auf Augenhöhe mit dem Partner. Ein wichtiger Schritt, denn mehr als 75 Prozent aller Handwerksbetriebe sind Familienunternehmen, an deren Spitze ein Ehepaar oder eine Partnerschaft steht. An einem führen alle Änderungen der Rahmenbedingungen aber nicht vorbei: Gerade junge Frauen müssen in Berührung mit dem Handwerk kommen, ausprobieren, was ihnen liegt, und die Karrierechancen kennenlernen. Darum bemühen sich zahlreiche Initiativen und Aktionen, zu denen der Girl's Day, MINT-Initiativen oder die Initiative Klischeefrei zählen. Die Initiative Klischeefrei bemüht sich darum, dass gerade junge Frauen vorurteilsfrei ihre Be-

## AUSBILDUNG: DIE TOP 5 DER GEWERKE MIT DEM STÄRKSTEN UND GERINGSTEN FRAUENANTEIL 2022

Die Statistik mit dem Frauenanteil im Handwerk ist eindeutig: Vor allem im Bereich des Bau- und Ausbaugewerks sind viele Berufe männerdominiert. Ein Beispiel: Bei den Maurern und Betonbauern lag der Anteil der Frauen in der Ausbildung 2022 bei gerade mal 2,1 Prozent: Von den 9.261 Lehrlingen sind nur 198 weiblich. Noch schlechter sieht die Quote bei den Meisterprüfungen aus: Gerade mal 5 Frauen waren unter den 642 erfolgreichen Meisterprüflingen zu finden, ein Anteil von nicht mal einem Prozent. Zugegeben: Es gilt zwar die Umkehrung, weil einige, vor allem kreative oder pflegeaffine Berufe einen überdurchschnittlichen Frauenanteil haben. Aber am Gesamtbild ändert das nichts, das Handwerk ist männlich. Über alle Ausbildungsberufe im Handwerk gerechnet, ergibt sich für die Frauen eine Quote von nur 16,7 Prozent. Auf ähnlichem Niveau bewegt sich auch der Frauenanteil bei den Meisterprüfungen: Nur hinter 17,9 Prozent aller 20.532 erfolgreichen Meisterprüfungen steht eine Frau.

Gewerk	Gesamt	Frauen	in Prozent
Textilgestalter	9	9	100
Modisten	10	10	100
Maskenbildner	6	6	100
Kosmetiker	405	396	97,8
Dekorationsnäher	41	37	90,2
Straßenbauer	2.846	35	1,2
Estrichleger	85	1	1,2
Gerüstbauer	936	14	1,5
Installateur und Heizungsbauer	39.525	709	1,8
Elektromaschinenbauer	801	16	2

rufswahl treffen. Dahinter steht auch die Idee, durch den Wegfall einer geschlechtsspezifischen Berufswahl dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Das scheint sich in der Tat langsam, aber sicher auszuwirken, auch wenn die Pandemie den ganzen Bemühungen einen Rückschlag versetzt hat. Der Anteil weiblicher Lehrlinge lag vor der Pandemie im Jahr 2018 bei 19,2 Prozent, um kontinuierlich auf aktuell 16,7 Prozent zurückzufallen. Statistisch unverkennbar ist aber dennoch: Die Anteile von Frauen in klassischen Männerdomänen nehmen zu. Ausgerechnet die Digitalisierung hilft ihnen, dort besser Fuß zu fassen. Das bestätigt Tatjana Lanvermann, Vorsitzende des Bundesverbandes der UFH und selbst im Heizungs- und Sanitärerwerb tätig. Die Auftragsabwicklung in ihrem Gewerk wie auch generell im Bau- und Ausbaugewerk via Tablet kommt den kreativen Skills junger Frauen näher, in vielen Betrieben nehmen Maschinen wie Bau-Roboter Mitarbeitern und damit den Frauen körperlich schwere Arbeit ab. Lanvermann: »Das hilft auch, klassische Rollenbilder nach dem Motto »Das schaffst Du doch nicht« abzubauen.«

Mehr noch: Das hilft generell, das Vorurteil gegenüber bestimmten Jobs abzubauen. Die Krux ist, dass diese Botschaft in der Gesellschaft generell ankommen muss, die nicht nur mit veralteten Rollenbildern, sondern auch mit einem veralteten und zum Teil falschen Bild vom Handwerk im Kopf arbeitet.

Stefan Buhren

### STARKE FRAUEN. STARKES HANDWERK.

Um noch mehr junge Frauen fürs Handwerk zu begeistern und Betriebe dafür zu sensibilisieren, bei der Suche nach Fachkräften verstärkt auf Frauen zu setzen, hat die Handwerkskammer Dortmund die Kampagne »Starke Frauen. Starkes Handwerk.« gestartet. Die Kampagne möchte Frauen und Mädchen von den guten Karrierechancen im Handwerk überzeugen und echte Handwerkerinnen als Vorbilder zeigen und vernetzen. Die Kampagne portraitiert erfolgreiche Gesellinnen, Meisterinnen und Unternehmerinnen aus dem Kammerbezirk. »Handwerk ist bunt und vielfältig und lebt auch von der Vielfalt seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darum brauchen wir noch mehr Frauen in den Betrieben, Führungsetagen und der Selbstverwaltung des Handwerks, die neue Impulse setzen und mitgestalten wollen«, sagt Kammervizepräsidentin Kerstin Feix. Ein Baustein der Kampagne war ein Fotowettbewerb, mit dem die Sichtbarkeit von Frauen in handwerklichen Berufen gestärkt werden sollte. Profi-, Nachwuchs- und Hobby-Fotografen aus ganz Deutschland waren aufgerufen, fotografische Arbeiten einzureichen, die Frauen im Handwerk in den Mittelpunkt setzen. Die ästhetischen Fotos, die im Foyer des Bildungszentrums der Handwerkskammer zu sehen sind, sollen junge Frauen animieren, das Rollendenken abzulegen und diesen oder einen ähnlichen Weg zu gehen.

Fotobeitrag von Franz Reichenberger: Kleiner Betrieb – große Frauen – Teilnehmer beim HWK PHOTO.AWARD



# Frauen gehören ins Handwerk

ZU DEN WICHTIGSTEN ORGANISATIONEN IM HANDWERK GEHÖREN DIE UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK, KURZ UFH. MIT DER AKTUELLEN AKTION »HANDWERK IST AUCH FRAUENSACHE« WOLLEN SIE DIE GEWERKE FRAUEN NÄHERBRINGEN.

**!**  
Sandra Hunke war als Praktikantin im Betrieb von Katja Lilu Melder. Was sie alles erlebt hat, kann man jetzt auf unserem YouTube Kanal PowerPeople anschauen.

**W**ieder eine Absage. 26 Betriebe hatten mittlerweile Marie aus Hamm eine Absage auf ihre Bewerbung für eine Ausbildung als Tischlerin geschickt. Über eine Freundin nimmt sie Kontakt mit Katja Lilu Melder, der Pressesprecherin des Bundesverbandes der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH), und der Bundesvorsitzenden Tatjana Lanvermann auf. Dank ihrer Vermittlung hat die 18-Jährige nun Kontakt zu sechs Tischlereien und ist ihrem Traum, Tischlerin zu werden, ein ganzes Stück näher gekommen.

Probleme wie diese gehören zum Alltag der Unternehmerfrauen. Mit ihren aktuell rund 5.000 Mitgliedsfrauen will der Verband Frauen im Handwerk unterstützen. Die Mitglieder der UFH sind allesamt in Handwerksbetrieben tätig, als Mitinhaberin oder Unternehmerin, und kennen daher die Probleme, vor denen Frauen im Handwerk täglich stehen. Die UFH befassen sich mit allen Themen, die den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen beeinflussen und wichtig für die Zukunft der Betriebe sind. Ganz oben auf der Agenda steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch, Frauen mehr Zugang ins Handwerk zu verschaffen.

Zu den jüngsten Projekten gehört die 2021 ins Leben gerufene bundesweite Aktion »Handwerk ist hier auch Frauensache«. Dahinter steckt ein Siegel, das die UFH an Betriebe vergibt, die für die Werte des Verbandes einstehen und sie nach außen vermitteln. 100 Betriebe tragen bereits das an dem Logo des Zentralverbands des Deutschen Handwerks angelehnte Siegel in knalligem Pink mit dem Schriftzug »Handwerk ist hier auch Frauensache«. »Wir wollen mit dieser Aktion zeigen, dass wir tolle Betriebe mit tollen Frauen haben – und wie sehr das Handwerk auf sie an-

gewiesen ist«, begründet Lanvermann das neue Siegel. Das ergeht nur an Betriebe, in denen ein Mitglied der UFH vertreten ist. Sie können bei Aktionen auf die Unterstützung durch den Bundesverband setzen, etwa mit vorgefertigten Anschreiben, Aufklebern und Unterlagen, wenn sie zum Beispiel Schulen auf ihr Gewerk aufmerksam machen und Praktikantinnen gewinnen wollen. Der Vorteil: Die Schule kann sicher sein, dass sie auf vorurteilsfreie Betriebe treffen und vor schlechten Erfahrungen gefeit sind.

Den Austausch mit Schulen wollen die Unternehmerfrauen in den nächsten Jahren ausbauen. Geplant sind Schulbesuche, um Mädchen direkt anzusprechen und Handwerke vorzustellen. Dabei geht es in erster Linie darum, dem weiblichen Nachwuchs die Angst vor der Arbeit im Handwerk zu nehmen, die viel zu oft immer noch klischeebehaftet ist. »Wir wissen, dass das ein Umdenken in der Gesellschaft generell erfordert und müssen nicht nur auf die Schüler, sondern auch auf die Lehrer und die Eltern der Kinder zugehen«, weiß Lanvermann. »Wir müssen die Jugend animieren, im Handwerk ihre Kreativität und Fähigkeiten auszuleben!« Damit soll langfristig klar werden, dass Frauen sämtliche Karrierechancen offenstehen.

Ab 2024 soll ein Online-Arbeitskreis helfen, die Mitgliederzahl weiter nach oben zu treiben. Denn wegen der vielen Verpflichtungen im Betrieb und in der Familie fällt es vielen Frauen schwer, auch noch ehrenamtliches Engagement bei den UFH zeitlich einzubauen. Klempnerin und Model Sandra Hunke durfte in den Betrieb von Katja Lilu Melder reinschnuppern und einen spannenden Tag als Praktikantin im Bereich Gefahrstoffsanierung (Asbestsanierung) und Abbruch erleben. Das ganze Praktikum kann auf unserem YouTube Kanal »PowerPeople« angeschaut werden.

Tabea Erpenbach



Susanne Haus

» Das klassische Modell ist leider vielfach immer noch der Mann als Chef, während die Unternehmerfrau am Schreibtisch sitzt und alles managt - dabei ist sie eigentlich auf Augenhöhe ebenfalls selbstständig.«

## »Keine Frage der Gene«

NUR IN JEDEM FÜNFTEN HANDWERKSBEREIB STEHT EINE FRAU AN DER SPITZE. SUSANNE HAUS, PRÄSIDENTIN DER HWK FRANKFURT, UND ANJA OBERMANN, HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERIN DER HWK RHEINHESSEN, ÜBER DIE URSACHEN.

**DHB: Wenn Sie auf Veranstaltungen der Handwerksorganisationen sind, reichen die Finger einer Hand, um die Anzahl der Frauen zu zählen. Fühlen Sie sich nicht einsam?**

Haus: Da ich seit der Lehre im Malerberuf, einem männerdominierten Gewerbe, schon immer eine der wenigen Frauen gewesen bin, bin ich daran gewöhnt. Immerhin rückt das Thema »Frauenanteil« mehr in den Fokus. Was mir aber auch auffällt, ist die Altersstruktur. Es fehlen einfach junge Menschen, die sich engagieren.

Obermann: Es gibt zwei Hauptgeschäftsführerinnen und drei Präsidentinnen bei 53 Handwerkskammern. Das sagt viel aus - und gilt auch für alle anderen Organisationen. Männer drängen viel eher in die Chefetage.

**DHB: Scheitern Frauen an der Phalanx der »alten, weißen Männer«?**

Haus: Einzelne Gründe gibt es nicht. Das Handwerk ist in vielen Branchen männerlastig, so dass sich ein hoher Männeranteil automatisch in den Gremien herausbildet. Ein Ansatz wäre es, über die typisch weiblichen Handwerksberufe - etwa Kosmetiker, Konditoren, Augenoptiker, Goldschmiede und neuerdings auch Bestatter - zu gehen und als Kammer Frauen zu ermutigen. Das gilt für das Ehrenamt gleichermaßen, aber es gilt generell, mehr junge Menschen anzusprechen. Aber gerade für Frauen treffen wir auf ein Strukturpro-

blem. Frauen haben über den Beruf hinaus in der Regel viele weitere Verpflichtungen, die ihnen wenig Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten lassen.

Obermann: Hinzu kommt, dass Männer oft mit einem anderen Selbstvertrauen an Aufgaben herangehen. Die Einstellung »Ich kann das!« liegt ihnen näher als Frauen. Sie muss man in der Regel direkt ansprechen, um sie zu gewinnen. Aber dazu gehört es auch, die strukturellen Hindernisse zu beseitigen. Viele Frauen haben eine Doppelbelastung, die Firma UND zu Hause. Vor allem, wenn sie jünger sind und Kinder haben. Trotz vieler Gegenbeispiele liegt das fast immer noch in ihren Händen. Ein Ehrenamt wäre eine dritte Herausforderung, was man erst einmal miteinander vereinbaren können muss.

**DHB: Was muss sich konkret an den Strukturen ändern?**

Obermann: Wenn man zu den Rahmenbedingungen blickt, die wir als Handwerksorganisation erst mal nicht beeinflussen können, dann geht es zum Beispiel um die Betreuungssituation für Kinder. Die ist bei uns in der Region eine Katastrophe - und das lässt sich auch auf andere Regionen übertragen. Weder für Kinder unter oder über drei Jahren lässt sich ein Platz finden - und in der Grundschule geht das erneut los. Fallen Kindergarten oder Schule aus, sind in erster Linie die Mütter die Ansprechpartnerin. Es fehlt an einer Ganztagsbetreuung.

Haus: Grundsätzlich könnten sich Männer auch für andere Dinge zuständig fühlen, als sie das tatsächlich tun. Das klassische Modell ist leider vielfach immer noch der Mann als Chef, während die Unternehmerfrau am Schreibtisch sitzt und alles managt – dabei ist sie eigentlich auf Augenhöhe ebenfalls selbstständig. Das ist im Handwerk ein bisschen stärker verankert als in anderen Bereichen, und es dauert wohl noch länger, bis sich das ändert. Die Betreuungssituation ändert sich übrigens nicht, wenn die Kinder einmal aus dem Haus sind. Dann sind es oft die Eltern, die eine zusätzliche Betreuung brauchen. Auch die Seniorenbetreuung bleibt oft an den Frauen hängen.

#### **DHB: Müssen Frauen mehr auf den Tisch hauen?**

Haus: Frauen bekommen immer noch zu häufig Aufgaben automatisch zugeordnet oder eignen sie sich selber an, anstatt klare Grenzen zu ziehen. Frauen müssen ihr schlechtes Gewissen ablegen, wenn sie Aufgaben nicht mehr wahrnehmen. In der Realität tun sich Frauen schwer, Jobs zu delegieren und dabei ein gutes Gefühl zu haben.

Obermann: Viele Frauen bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Job, Familie und Ehrenamt. Sie wollen an allen Stellen alles perfekt machen. Dann ist es aber entscheidend, die eigenen Grenzen zu kennen: Bei der Selbstüberforderung sind Frauen meist ganz weit vorn.

#### **DHB: Das klingt so, als ob es eine Frage der Ansprache ist.**

Obermann: Auf jeden Fall! Die Affinität zu handwerklichen oder naturwissenschaftlichen Berufen ist nicht genetisch bedingt. Das beweist der internationale Vergleich, etwa wenn wir den MINT-Sektor nehmen. Deutschland ist eines der Länder, in denen der Frauenanteil in diesen Berufen besonders niedrig ist. Wäre das eine Frage der Gene, müsste das weltweit identisch sein. Hier in Mainz gibt es ein Mädchen-Gymnasium, da ist der Anteil bei den naturwissenschaftlichen Fächern viel höher als an gemischten Schulen. Das heißt, es ist ein Thema der Ermutigung, den Mädchen zu sagen, »Ja, Du kannst das!«

Haus: Das muss auch in die Köpfe der Eltern und Lehrer, vor allem in die der Lehrer. Wenn wir mit der Berufsorientierung an Gymnasien gehen wollen, hören wir immer noch viel oft: »Wir sind da die falsche Adresse, wir sind schließlich ein Gymnasium.« Dabei steht – nicht nur – im hessischen Schulgesetz, dass sowohl akademische als auch berufliche Bildung in der Berufsorientierung bedient werden muss. Aber an Gymnasien findet das immer noch nicht statt. Die Augenhöhe zwischen diesen beiden Bildungsformen ist immer noch nicht hergestellt. Wir sind mittlerweile so weit auseinander,

dass das Handwerk im Hintergrund schon immer funktioniert hat, aber von der gesellschaftlichen Wahrnehmung völlig entkoppelt ist. Immerhin habe ich jetzt das Gefühl, es ändert sich ein bisschen, das Handwerk wird wieder etwas mehr wahrgenommen.

#### **DHB: Eine Studie des Instituts für Mittelstandsforschung bescheinigt Frauen ein erfolgreicherer Gründungsgeschehen, weil sie wesentlich risikoscheuer herangehen. Welche frauenspezifischen Komponenten würden Sie nennen?**

Haus: In der Tat sind Frauen bei allen Themen risikoscheuer, nicht nur bei größeren Investitionen. Sie gründen allgemein weniger, weil sie weniger bereit sind, Risiken einzugehen. Das ist eine Frage der sozialen Verantwortung, die sie für sich, für die Familie, aber auch Mitarbeiter übernehmen.

Obermann: Viele Frauen hinterfragen sich oft, ob sie an vorderster Front mitspielen können, eine ausreichende Expertise haben. Über ein Netzwerk können sich die Frauen gegenseitig ermutigen, sie finden so Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Man darf auch nicht vergessen, dass Frauen gerade mit Kritik von außen viel sensibler umgehen. Egal, was man macht, es gibt immer jemanden, der das kritisiert. Männer haben oft ein anderes Selbstempfinden, Frauen reagieren auf Kritik wirklich sehr stark. Auch da helfen die positiven Impulse über ein Netzwerk, die sie ermutigen, weiterzumachen und durchzuhalten.

Das vollständige Interview finden Sie online auf [handwerksblatt.de](https://www.handwerksblatt.de)



Die Affinität zu handwerklichen oder naturwissenschaftlichen Berufen ist nicht genetisch bedingt.

Foto: © Kristina Schaefer



Anja Obermann

# Das Ende der Stundenzettel naht

EINE PFLICHT ZUR ZEITERFASSUNG GIBT ES BEREITS. NUN PLANT DAS BUNDESARBEITSMINISTERIUM, DASS DIE ARBEITSZEIT DIGITAL AUFGEZEICHNET WERDEN SOLL. WIE SIEHT ES EIGENTLICH AKTUELL IN DEN BETRIEBEN AUS?



Auch in etlichen größeren Unternehmen erfassen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit noch nicht digital, sondern auf Stundenzetteln. Das will das Bundesarbeitsministerium mit der Neufassung des Arbeitszeitgesetzes ändern - und Ausnahmen zulassen.

Text: **Kirsten Freund**

**N**och geht es nicht um das Wie, sondern um das Ob: per Stechuhr, Stundenzettel oder App - seit September 2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsbeginn und -ende, Dauer der Arbeitszeit sowie Überstunden ihrer Beschäftigten zu erfassen. Wie sie das tun, ist ihnen (noch) selbst überlassen. Bislang hat etwas mehr als jedes zweite Unternehmen den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts auch umgesetzt, meldet der Digitalverband Bitkom. Ein Drittel hat schon vor der Entscheidung die Arbeitszeiten erfasst, ein Viertel danach damit begonnen. Diejenigen Betriebe, die die Stunden noch nicht erfassen, haben das aber fest vor. Sie sollten sich direkt auf eine elektronische Form der Zeiterfassung vorbereiten.

Das Bundesarbeitsministerium plant mit der Neufassung des Arbeitszeitgesetzes eine Pflicht zur digitalen Zeiterfassung. Stundenzettel sollen bald der Vergangenheit angehören. Arbeitgeber sollen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzeichnen. Arbeitnehmer können ihre Zeiten zwar selbst erfassen, Arbeitgeber sind aber dafür verantwortlich. Laut dem Gesetzentwurf können Tarifparteien Ausnahmen vereinbaren und Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sollen von der Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung ausgenommen werden. Der Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks hält die geplante Regelung für »unmöglich umsetzbar«.

Der Verband Bitkom wollte wissen, wie die Arbeitszeit momentan erfasst wird. Demnach setzen immer noch etliche - auch größere - Unternehmen auf die klassischen Stundenzettel:

- Die meisten Unternehmen setzen bereits ein elektronisches System ein, das am Computer (28 Prozent) oder per Smartphone-App (17 Prozent) genutzt wird.
- 25 Prozent setzen auf Stempel- oder Stechuhr,
- 22 Prozent auf ein stationäres Zeiterfassungssystem, das mittels Karte, Chip, Transponder oder Fingerabdruck bedient wird,
- und 20 Prozent nutzen Excel-Tabellen.
- 16 Prozent verwenden noch einen handschriftlichen Stundenzettel.

## AUTOHÄUSER

### FAHRZEUGE ONLINE ZULASSEN

Ab dem 1. September können auch Autohäuser und Zulassungsdienste Fahrzeuge online zulassen. Nach dem Online-Antrag werden die Stempelplaketten für die Nummernschilder künftig per Post zugestellt. In der Zwischenzeit – bis zu zehn Tage – reicht der digitale Bescheid als Nachweis aus. Für den Autohandel sei das digitale Zulassungsverfahren von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung, berichtet der Zentralverband des Kfz-Handwerks. Der Bundesrat, der den Weg dafür freigemacht hat, bittet die Bundesregierung allerdings um Prüfung, wie Missbrauch abgeschwächt werden kann. Es bestehe das Risiko, dass Plaketten beim Postversand gestohlen werden oder dass vermehrt Fahrzeuge mit ungestempelten Kennzeichen am Verkehr teilnehmen könnten.



Foto: © Die Brotpuristen

## WETTBEWERB

### KFW-AWARD FÜR GRÜNDER UND NACHFOLGER

Die Bewerbungsphase für den diesjährigen KfW Award Gründen ist gestartet. Teilnahmeberechtigt sind junge Unternehmen sowie Start-ups aller Branchen ab Gründungsjahr 2018. Auch Firmen, die im Rahmen einer Nachfolge übernommen wurden, können sich bis 1. Juli bewerben, meldet die KfW. In der Vergangenheit haben es auch immer wieder Handwerkerinnen und Handwerker aufs Siegerpodest geschafft. Zum Beispiel Messebauer Tim-Alexander Karubeit aus der Nähe von Hannover (2020) oder die Brotpuristen aus Speyer 2018 (Archivfoto).  
kfw.de

## STEUERN

### JOBTICKET FÜR 49 EURO

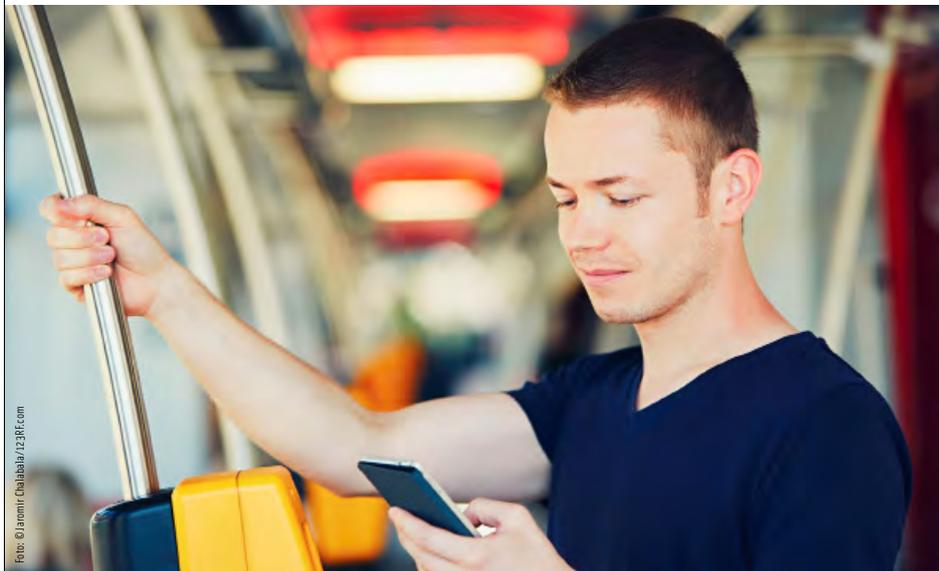


Foto: © Jaremi Chabala/123RF.com

Viele Betriebe spendieren ihren Beschäftigten ein Jobticket für den ÖPNV. Die Fahrkarte ist steuer- und beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Der Arbeitgeber muss den Sachbezug allerdings im Lohnkonto aufzeichnen und in der Lohnsteuerbescheinigung bestätigen. Außerdem muss er die Belege für die Tickets aufbewahren. Auch das neue 49-Euro-Ticket kann der Arbeitgeber entweder verbilligt überlassen oder komplett bezahlen. Im Gegenzug muss der Arbeitnehmer seine Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung kürzen. Das Deutschlandticket zählt aber nicht zur 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge. Arbeitgeber können die Fahrkarte also neben der vollen Ausnutzung der 50-Euro-Freigrenze gewähren.

## BUNDESFÖRDERUNG

### GELD FÜR WÄRMEPUMPEN-SCHULUNG



Foto: © Bundesverband Wärmepumpen

Mit einer Weiterbildungsoffensive will der Bund jährlich mindestens 17.500 Handwerkerinnen und Handwerker zu Experten für Wärmepumpen machen. Seit April werden Kurzschulungen zu Wärmepumpen finanziell über die »Bundesförderung Aufbauprogramm Wärmepumpe (BAW)« gefördert. Nicht nur für Schulungen, sondern auch für Coachings vor Ort zu Wärmepumpen im Bestand gibt es Zuschüsse. Bei Schulungen werden 90 Prozent der förderfähigen Ausgaben (maximal 250 Euro pro Teilnehmer und Schulungstag) auf Antrag erstattet. Coachings werden mit 90 Prozent der förderfähigen Ausgaben (jeweils bis zu 500 Euro) gefördert. Insgesamt kann ein Unternehmen, das seine Beschäftigten qualifizieren möchte, bis zu 5.000 Euro Zuschuss erhalten. Die Förderung gibt es für Gesellen und Meister der Gewerke Sanitär, Heizung, Klima, Elektrotechnik, Schornsteinfeger und Kälte-Klima. Außerdem können sie Planungsunternehmen für technische Gebäudeausrüstung sowie Unternehmen beantragen, die Energieberatung anbieten, etwa Gebäudeenergieberater im Handwerk.  
bafa.de

# Schufa löscht Daten jetzt nach sechs Monaten

DIE AUSKUNFTEI SCHUFA VERKÜRZT AB SOFORT DIE SPEICHERZEIT FÜR PRIVATINSOLVENZEN VON DREI JAHREN AUF SECHS MONATE. GRUND SIND SCHLECHTE ERFOLGSAUSSICHTEN IN RICHTSVERFAHREN.



Foto: © Jareketa / 123RF.com

**D**ie Auskunftsei Schufa hat am 28. März 2023 bekanntgegeben, dass sie Einträge erledigter Privatinsolvenzen ab sofort nur noch sechs Monate anstatt drei Jahre lang speichert. Hintergrund ist eine Klage gegen die Schufa, die der Bundesgerichtshof (BGH) am selben Tag ausgesetzt hat. Die deutschen Richter wollen bis zu einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) warten, mit der im Sommer 2023 gerechnet wird. Der Generalanwalt des EuGH hatte sich am 16. März 2023 für eine sechsmonatige Speicherung der Daten ausgespro-

chen. Der Kläger des BGH-Falls hat sein Ziel aber schon jetzt erreicht: Die Schufa will nun alle Einträge zu einer Restschuldbefreiung, die zum Stichtag 28. März 2023 länger als sechs Monate gespeichert waren, sowie alle hiermit verbundenen Schulden nach sechs Monaten rückwirkend automatisch löschen.

## VON RESTSCHULD BEFREIT NACH SECHS MONATEN

Durch eine Verbraucherinsolvenz können sich Privatleute von ihren Schulden befreien, selbst wenn sie nicht alles zurückzahlen können. Am Ende steht die sogenannte Restschuldbefreiung. Die Information darüber wird sechs Monate lang auf einem amtlichen Internetportal veröffentlicht. Die Schufa und andere Auskunftseien speichern diese Bekanntmachungen aber bisher drei Jahre lang. Früher war das zulässig, seit Mai 2018 gilt jedoch der neue Datenschutzstandard der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Private Unternehmen dürfen Daten nicht länger speichern als öffentliche Register, ist die Meinung mehrerer Gerichte.

## WAS TUN BEI EINEM FALSCHEN SCHUFA-EINTRAG?

Jeder kann bei der Schufa – und bei jeder anderen Auskunftsei – eine kostenlose Selbstauskunft einholen und so erfahren, was dort gespeichert ist. Um die eigenen Daten zu überprüfen, bestellt man am einfachsten online unter [meineSchufa.de](https://www.meineSchufa.de) eine »Datenkopie nach Art. 15 DSGVO«. Diese gibt Auskunft zu allen gespeicherten Informationen sowie über alle Anfragen, die Vertragspartner der Schufa in den letzten zwölf Monaten zu der Person gestellt haben. Wer feststellt, dass etwas nicht stimmt, kann verlangen, dass Fehler korrigiert werden. Dazu muss man sich erneut an die Schufa wenden. Haben Gläubiger falsche Informationen gemeldet, sollten Betroffene auch diese Gläubiger dazu auffordern, ihre Angaben gegenüber der Schufa zu berichtigen, rät der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv). AKI

URTEIL

# BUNDESRICHTER STÄRKEN DIE RECHTE DER BAUHANDWERKER

**Privatkunden, die beim Hausbau alle Handwerker einzeln beauftragen, schließen keinen Verbraucherbaupvertrag und müssen deshalb eine Bauhandwerkersicherung stellen.**

Eine lange umstrittene Rechtsfrage hat der Bundesgerichtshof nun endlich geklärt: Vergaben Privatleute beim Hausbau die Leistungen einzeln an mehrere Handwerksfirmen anstatt zentral an ein Bauunternehmen, handelt es sich dabei nicht um einen Verbraucherbaupvertrag. Die Bauherren genießen somit keine gesetzlichen Privilegien.

**Der Fall:** Ein Ehepaar ließ ein Wohnhaus bauen, wobei es mehrere Handwerksbetriebe beauftragte. Später kam es zum Streit über Mängel der Handwerksleistung einer bestimmten Firma. Die Bauherren ließen eine Teilrechnung von 9.880,05 Euro offen. Der Handwerker forderte für diese Summe daraufhin eine Bauhandwerkersicherung nach § 650 f Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Form einer Sicherheitsleistung, beispielsweise durch eine Bankbürgschaft. Weil das Ehepaar diese verweigerte, zog er vor Gericht.

## ENTSCHEIDENDE FRAGE: LIEGT EIN VERBRAUCHERBAUPVERTRAG VOR?

Ob die Eheleute gesetzliche Vorteile genießen, hängt davon ab, ob der Vertrag zwischen ihnen und dem Handwerker als Verbraucherbaupvertrag nach § 650 i BGB einzuordnen ist. Denn in diesem Fall brauchen sie keine Bauhandwerkersicherung zu stellen. Wann ein solcher Verbraucherbaupvertrag vorliegt, steht in § 650 i BGB, der im Jahr 2018 mit der Baurechtsreform eingeführt wurde. Eindeutig sind damit Verträge gemeint, mit denen ein Ehepaar einen einzelnen Bauunternehmer mit dem Bau eines neuen Familienheims betraut.

Ungeklärt war aber bislang die Frage, ob es sich auch um einen Verbraucherbaupvertrag handelt, wenn die privaten Bauherren nicht einen Generalunternehmer beauftragen, sondern viele Handwerksunternehmen für die einzelnen Bauphasen. Werden sie dann noch vom Gesetz besonders geschützt? Und ist jeder einzelne



Foto: © Daniela Bahrens / 123RF.com

dieser Verträge dann ein Verbraucherbaupvertrag? Juristen haben diese Frage bislang unterschiedlich beantwortet. Teilweise wurde sie mit Blick auf den Wortlaut der Norm abgelehnt, denn dieser spreche eben nur von der Beauftragung »zum Bau eines neuen Gebäudes«. Würden jedoch einzelne Handwerker beauftragt, entspreche das nicht mehr dem Wortlaut.

**Das Urteil:** Das Landgericht Landau hatte die Auftraggeber zur Stellung einer Bauhandwerkersicherung verurteilt, während das Oberlandesgericht Zweibrücken diese abgelehnt hatte. Der Bundesgerichtshof (BGH) gab nun in letzter Instanz dem Handwerker Recht. Der Verbraucherbaupvertrag umfasse nicht die gewerkeweise Vergabe von Aufträgen an verschiedene Betriebe, urteilte der BGH. Daher hätten die Bauherren hier eine Bauhandwerkersicherung stellen müssen. Schon die Definition im Gesetz spreche dagegen, erklärten die obersten Zivilrichter. Dort ist von Verträgen die Rede, »durch die der Unternehmer von einem Verbraucher zum Bau eines neuen Gebäudes oder zu erheblichen Umbaumaßnahmen an einem bestehenden Gebäude verpflichtet wird«. Der Gesetzgeber habe sich bewusst für diese Wortwahl entschieden, die von den Formulierungen an anderer Stelle nicht versehentlich abweiche. Das Urteil führt auch noch weitere Gründe an. Der Handwerker durfte also eine Bauhandwerkersicherung für seinen restlichen Werklohn verlangen (Bundesgerichtshof, Urteil vom 16. März 2023, Az. VII ZR 94/22). AKI

GESETZENTWURF

# MEHR FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

Ausländische Fachkräfte sollen künftig leichter nach Deutschland kommen können. Dafür hat das Bundeskabinett am 29. März 2023 eine Änderung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen. Schon heute eröffnet ein anerkannter Abschluss die Möglichkeit, als Fachkraft nach Deutschland zu kommen, etwa über die Blaue Karte EU für Hochschulabsolventen aus Drittstaaten oder über die nationale Aufenthaltserlaubnis. Künftig wird Arbeitskräften die Einwanderung ermöglicht, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss haben. Jedoch ist eine Gehaltsschwelle einzuhalten oder der Arbeitgeber muss tarifgebunden sein. Der Berufsabschluss muss künftig nicht mehr in Deutschland anerkannt sein – das bedeutet weniger Bürokratie und damit kürzere Verfahren. Wer seinen Berufsabschluss in Deutschland anerkennen lassen will, kann das künftig auch erst nach der Einreise nach Deutschland tun. Dafür müssen sich Fachkräfte und Arbeitgeber zu einer Anerkennungspartnerschaft verpflichten. Dies bietet beiden Vorteile: Der Arbeitgeber hat schneller eine qualifizierte Fachkraft. Der Arbeitnehmer kann das Anerkennungsverfahren in Deutschland nachholen und nebenher schon qualifiziert arbeiten. Neu eingeführt wird auch eine Chancenkarte zur Arbeitssuche, die auf einem Punktesystem basiert. Zu den Auswahlkriterien gehören neben der Qualifikation die Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und das Potenzial des mitziehenden Ehe- oder Lebenspartners. Schon während der Arbeitsplatzsuche ist eine Beschäftigung im Umfang von bis zu zwanzig Wochenstunden erlaubt, auch die Probebeschäftigung bei einem zukünftigen Arbeitgeber für bis zu zwei Wochen. Außerdem wird für Branchen mit besonders großem Bedarf erstmals eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung geschaffen. Wer über diesen Weg kommt, darf unabhängig von einer Qualifikation acht Monate in Deutschland arbeiten. Voraussetzung ist ein tarifgebundener Arbeitgeber. AKI

# Handwerker muss Stundenlohn nicht aufschlüsseln

RECHT: EIN HANDWERKER BRAUCHT IN SEINER RECHNUNG NUR DIE ZAHL DER ARBEITSSTUNDEN ANZUGEBEN. DARLEGEN, WELCHE STUNDEN FÜR WELCHE ARBEITEN UND AN WELCHEN TAGEN ANGEFALLEN SIND, MUSS ER NICHT. DAS SAGT DER BUNDESGERICHTSHOF.



Foto: © ikeroni / stock.adobe.com

Text: **Anne Kieserling**

**I**st eine Bezahlung nach Stundenlohn vereinbart, kommt es mit dem Auftraggeber immer wieder zum Streit darüber, wie detailliert die Rechnung sein muss. § 15 VOB enthält zwar spezielle Regelungen über die Abrechnung von Stundenlohnarbeiten, die Vorschrift gilt aber nicht für Verträge mit privaten Kunden. Ein Handwerker hatte in einem aktuellen Fall vor dem Bundesgerichtshof Erfolg.

**Der Fall:** Ein Maler erhielt den Auftrag, 15 Reihenhäuser zu streichen. Vereinbart war ein Stundenlohn von 38 Euro netto. Der Handwerker legte nach diversen Arbeitsabschnitten mehrmals Zwischenrechnungen vor. Nach Ende der Arbeiten stellte er eine Schlussrechnung von rund

41.000 Euro. Davon waren nur noch 1.000 Euro offen, weil die Zwischenrechnungen bezahlt worden waren. Die restliche Rechnung zahlte der Kunde aber nicht. Er begründete dies damit, dass die Stundenlohnarbeiten nicht nachvollziehbar abgerechnet worden seien. Es sei nicht erkennbar gewesen, wer in welcher Stunde welche Arbeit gemacht habe. Der Maler klagte die Restsumme ein. In der ersten und zweiten Instanz, Landgericht und Oberlandesgericht München, verlor er.

**Die Entscheidung:** Der Bundesgerichtshof hob diese Urteile auf und gab dem Handwerker Recht. Das höchste deutsche Zivilgericht stellte klar, dass es eine ständige Rechtsprechung gebe, wonach nicht für jede abgerechnete Stunde jede einzelne Tätigkeit dargelegt werden muss. Der Unternehmer müsse nur darlegen und gegebenenfalls beweisen, wie viele Stunden für die Erbringung

der Leistungen mit welchen Stundensätzen angefallen sind. Die Abrechnung eines Stundenlohnvertrags setze grundsätzlich keine Differenzierung voraus. Solch eine Zuordnung sei zwar sinnvoll, zur Darlegung des Zeitauf-

wands sei sie aber nicht erforderlich. Hier habe der Maler eine schlüssige und nachvollziehbare Rechnung vorgelegt (Bundesgerichtshof, Beschluss vom 1. Februar 2023, Az.VII ZR 882/21). **AKI**

#### DETAILRECHNUNG NUR FÜR DEN STEUERBONUS

Die Kunden wünschen sich häufig eine Rechnung, die als Nachweis für den Handwerkerbonus nach § 35 a II EStG beim Finanzamt benutzt werden kann. Dafür muss die Rechnung zwischen Lohn- und Materialkosten unterscheiden, denn nur die Lohnkosten werden steuerlich begünstigt. Sind sie nicht aufgeführt, kann der Kunde sie nicht absetzen. Auch das bedeutet aber nicht, dass der Handwerker zwingend verpflichtet ist, seine Rechnung in Lohn- und Materialkosten aufzuschlüsseln. »Will der private

Kunde eine detaillierte Abrechnung, sollte er das vorher klarstellen. Einen Anspruch darauf hat er per Gesetz nämlich nicht«, sagt Michael Bier, Jurist und Abteilungsleiter bei der Handwerkskammer Düsseldorf. Auch der Bundesgerichtshof sagt in seinem aktuellen Beschluss zur aufgeschlüsselten Rechnung: »Sie muss deshalb vom Unternehmer nur in den Fällen vorgenommen werden, in denen die Vertragsparteien eine dementsprechend detaillierte Abrechnung rechtsgeschäftlich vereinbart haben.«

Auch § 14 UStG stellt bestimmte Voraussetzungen an die Rechnung: Name und Anschrift des Leistenden, Steuernummer, Name und Anschrift des Kunden und das Ausstellungsdatum. Der Handwerker muss auch hier nicht nach Arbeitsstunden, Tätigkeiten und Tagen unterscheiden. »Allerdings sollte jeder Handwerker im Interesse einer guten Kundenbeziehung und im Hinblick auf eine eventuelle Beweisführung vor Gericht konkrete Aufzeichnungen über seine Arbeit machen«, rät Kammerjurist Bier.

#### URTEIL

## SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT WIRD RICHTIG TEUER

**Rund 100.000 Euro Sozialabgaben musste eine Baufirma nachzahlen, die Scheinselbstständige als Bauarbeiter eingesetzt hatte. Das Hessische Landessozialgericht sah in ihnen keine Nachunternehmer.**

Bauarbeiter, die im Wesentlichen ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und kein Unternehmerrisiko tragen, sind nicht selbstständig tätig. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Mitarbeiter in den Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, das Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfasst. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit maßgeblich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die

im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen.

**Der Fall:** Eine Baufirma ließ drei ungarische Männer, die eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) gegründet hatten, Trockenbauarbeiten ausführen. Vor allem verkleideten sie Säulen mit Brennschutzplatten. Sozialversicherungsbeiträge wurden für die Männer nicht abgeführt. Das Hauptzollamt ermittelte und die Deutsche Rentenversicherung führte eine Betriebsprüfung durch. Dabei stellte sie fest, dass die drei Männer als sogenannte Scheinselbstständige abhängig beschäftigt gewesen seien und forderte von der Baufirma Sozialversicherungsbeiträge inklusive Säumniszuschlägen in Höhe von rund 100.000 Euro. Der Inhaber der Baufirma widersprach und argumentierte mit dem Nachunternehmervertrag. Die Arbeiter seien selbstständig.

**Das Urteil:** Die Richterinnen und Richter beider Instanzen gaben jedoch der Rentenversicherung Recht: Bei den Bauarbeitern handele es sich um abhängige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Die kaum Deutsch sprechenden Männer hätten lediglich ihre Arbeitskraft zur Verfügung gestellt und seien in den Betrieb der Baufirma eingegliedert gewesen. Ein Unternehmerrisiko hätten sie nicht getragen. Der Chef der Baufirma habe auch von der Sozialversicherungspflicht der Arbeiter ausgehen müssen. Ihm sei bewusst gewesen, dass die drei Bauarbeiter als Scheinselbstständige für ihn tätig gewesen seien. Der »Nachunternehmervertrag« habe lediglich der Verschleierung der tatsächlichen Verhältnisse und der Umgehung der Sozialabgabepflicht gedient. Vor allem könne sich der Firmenchef nicht auf unverschuldete Unkenntnis berufen, da diese bei illegaler Beschäftigung von vornherein ausgeschlossen sei (Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 26. Januar 2023, Az. L 8 BA 51/20). **AKI**

# Günstiger als Diesel

STUDIE: E-TRANSPORTER SIND JETZT SCHON 28 PROZENT GÜNSTIGER JE KILOMETER ALS DIESEL-MODELLE. SCHON JETZT WÜRDEN SICH DIE MEISTEN KÄUFER FÜR EINEN STROMER ENTSCHIEDEN. ABER: BIS 2030 ÜBERSTEIGT DIE NACHFRAGE DAS ANGEBOT.



**D**ie Voraussetzungen für den Durchbruch der Elektromobilität auch im Transportermarkt sind zweifellos vorhanden.« Zu diesem Schluss kommen die Marktforscher von Dataforce nach einer Analyse der neuesten Zahlen über die Zulassung von E-Transportern. »Dafür sorgen schon Rahmenbedingungen wie die immer strikteren Vorgaben zum erlaubten CO<sub>2</sub>-Ausstoß, mögliche Einfahrverbote für Verbrenner in Innenstädten und das klar formulierte Ziel der angestrebten Klimaneutralität vieler großer Logistikdienstleister«, schreibt Dataforce-Marktexperte Michael Gergen.

Tatsächlich ist der Anteil der Stromer im ersten Quartal weiter gestiegen. Nicht nur im Transportermarkt. Gleich 94.736 Elektroautos haben Käufer im ersten Quartal 2023 laut Destatista neu zugelassen, wohlgemerkt reine Stromer. Für 2022 kommen die Statistiker auf exakt 470.995

E-Pkw zugelassen, ein neuer Rekordwert. Zeitgleich hat sich übrigens nach deren Angaben die Zahl der Ladepunkte im Lauf des letzten Jahres um 12.000 auf nunmehr mehr als 70.000 Ladepunkte verbessert. Nicht nur die Pkw, sondern auch die Transporter leisten ihren Beitrag zu den neuen Rekordwerten. Sie haben im ersten Quartal eine Quote bei den Neuzulassungen von 5,5 Prozent erreicht, zum Vergleich: Im ersten Quartal 2022 waren es 5,1 Prozent.

Dabei hatten viele Experten für 2023 nach der Verringerung der Förderquote – 4.500 Euro statt 6.000 Euro für Stromer bis 40.000 Euro und 3.000 Euro statt 5.000 Euro für Modelle zwischen 40.000 und 65.000 Euro Nettolistenpreis – sowie der Streichung des Förderbetrags für Hybridmodelle mit einem starken Rückgang gerechnet. Der setzte auch tatsächlich ein, aber schwächer als erwartet. Bei den Transportern machten die Stromer einen Anteil von

3,7 Prozent bei den Neuzulassungen im Januar 2023 aus. Verglichen mit dem Vormonat zwar ein Absturz, aber die Quote von 16,2 Prozent war auch dem Vorzieheffekt zu verdanken, so Dataforce-Experte Gergen.

Wenig überraschend: Die Rückgänge gehen auf Kosten der Diesel, deren Anteil nach einer Dataforce-Analyse in kleineren Flotten deutlich stärker sinken als in großen mit 100 und mehr Transportern. Ein Grund dafür dürften die Kosten sein. Zu diesem Schluss kam schon der Umweltdachverband T&E (Transport & Environment) vor einem Jahr. Der Verband, der sich für eine nachhaltige und emissionsfreie Mobilität seit mehr als 30 Jahren einsetzt, hatte vor einem Jahr Dataforce beauftragt, Nutzer in sechs europäischen Ländern (Frankreich, Deutschland, Italien, Polen, Spanien und das Vereinigte Königreich) zu befragen, wie sie es mit Stromtransportern halten. Auch wenn das Sample mit 127 befragten Privatpersonen und Unternehmen relativ klein war, zeigte die Umfrage einen deutlichen Trend zu elektrifizierten Modellen an. Mehr als ein Fünftel der Befragten, exakt 21 Prozent, gaben an, dass in ihrem Fuhrpark bereits Stromer zu finden seien. Gleich 41 Prozent von ihnen sagten oder noch in diesem, spätestens innerhalb der nächsten fünf Jahre einen E-Transporter kaufen zu wollen.

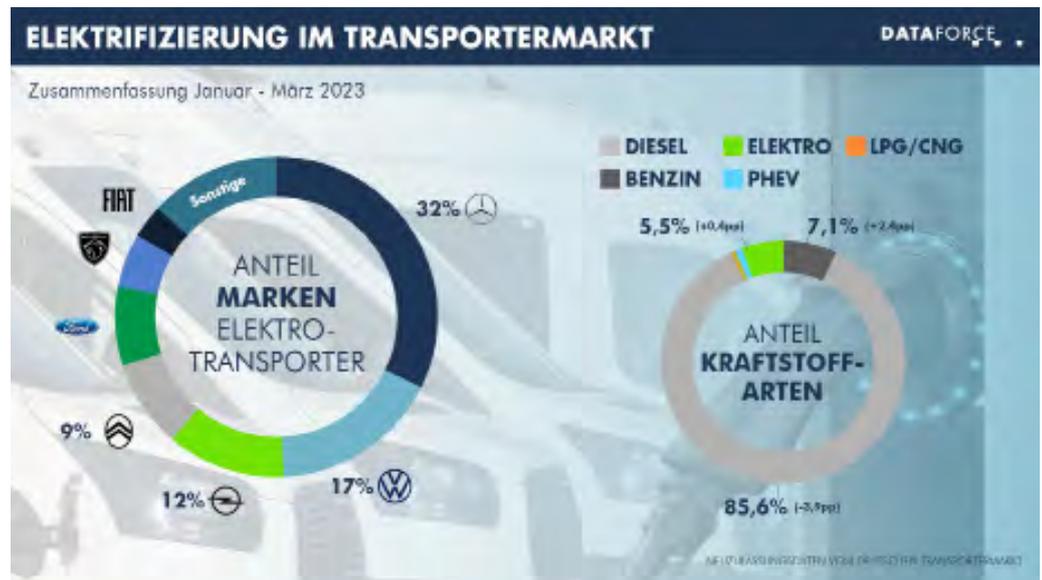
Denn die Studie kam auch zu dem Ergebnis, dass Stromer günstiger sind als vergleichbare Verbrenner. Das belegt ein Blick auf die Kosten je Kilometer. Im Durchschnitt sind E-Transporter bereits heute pro km 28 Prozent günstiger in Anschaffung und Betrieb als ein durchschnittlicher Diesel-Transporter. Die Studie basiert auf den Gesamtbetriebskosten für das Jahr 2022. Vor allem bei leichten Transportern sind die Kosten deutlich niedriger: Schlagen Dieselmodelle mit 14 Cent je Kilometer zu Buche, sind es bei den Stromern nur neun Cent. Bei schweren Transportern müssen Firmenkunden mit 16 Cent pro Kilometer für einen Stromer kalkulieren, bei einem Diesel mit 21 Cent. »E-Transporter stechen Diesel-Alternativen bei den Kosten aus, und die Käufer wissen das«, kommentierte James Nix, Fracht-Manager bei T&E, das Ergebnis.

Allerdings wies er auch schon vor einem Jahr bei der Vorstellung der Ergebnisse auf ein großes Problem hin: »Es sind einfach nicht genug E-Transporter verfügbar.« Für

den Umweltverband eine gute Gelegenheit, gleich höhere Reduktionswerte bei den CO<sub>2</sub>-Emissionen einzufordern und so Wirtschaft, aber auch Hersteller noch mehr unter Druck zu setzen, schneller auf emissionsfreie Antriebe umzustellen. Die Idee dahinter: Müssten Hersteller höhere Werte erfüllen, wären sie zu höheren Verkaufszahlen gezwungen – und so moniert der Verband das geringe Angebot.

Aber ein Blick auf die Marktübersicht zeigt längst, dass das Angebot mittlerweile üppig angewachsen ist (siehe Marktübersicht Seite 32) und sich auch die Wartezeiten für potenzielle Käufer weiter reduziert haben. Vor allem aber hat sich der Markt deutlich verändert. War vor einem Jahr noch Streetscooter und dessen Nachfolger B-On Marktführer, spielt die Marke keine Rolle mehr, so Dataforce. An der Spitze finden sich die bekannten Platzhirsche, allen voran Mercedes mit einem Marktanteil an den elektrischen Transportern von fast 32 Prozent. Nahezu jeder dritte neu zugelassene Stromtransporter trägt damit einen Stern in seinem Logo. VW kommt mit seinen 17 Prozent auf Platz 2, wobei Marktexperten wie Gergen mit einer weiteren Steigerung rechnen. Der Grund ist der ID.Buzz, der schon jetzt die Nummer 2 bei den Modellen ist und in den nächsten Monaten noch weiter an Bedeutung gewinnen dürfte (siehe dazu Grafik).

Die Statistik zeigt aber auch den nach wie vor überragenden Anteil von Diesel am Gesamtmarkt, gegen den sich die alternativen Antriebe tatsächlich zwerghaft ausnehmen. Kleiner Trost für Umweltaktivisten: Der Anteil des Diesels ist im Vergleich zum ersten Quartal 2022 immerhin schon um vier Prozentpunkte gesunken.



# Marktübersicht E-Transporter

EMISSIONSFREIE TRANSPORTER FINDEN SICH MITTLERWEILE IN JEDER GRÖSSE UND MIT ORDENTLICHEN NUTZLASTEN. HIER GIBT ES EINEN EINBLICK IN DIE ANGEBOTENE MODELLVIELFALT.

HERSTELLER	MODELL	LEISTUNG E-MOTOR IN KW	BATTERIEKAPAZITÄT IN KWH	VERBRAUCH IN KWH/100 KM WLTP	HÖCHSTGESCHWIN- DIGKEIT IN KM/H	REICHWEITE ELEKT- RISCH IN KM/WLTP
Alkè	ATX 340 E	14	20	18,5	44	150
Ari Motors	Ari 901 Kastenwagen	60	40	16	110	260
Citroën	ë-Berlingo L1 (2-Sitzer)	100	50	19,7*	135	280*
	ë-Jumpy L1H1	100	50	24,2*	130	228
	ë-Jumper L4H2	90	70	31,7	100	247
Evum Motors	aCar mit Kofferaufbau	20	16,5	20	70	91
Fiat	E-Doblò L1	100	50	19,6	130	275
	E-Scudo L2H1	100	75	25,5	130	330
	E-Ducato 35 L2H1	90	47	29,3	100	174
Ford	E-Transit 350 L2H2	135	68	-	120	258
	E-Transit 425 L3H2 Doppelkabine	198	68	-	120	-
Goupil	G2 Kofferaufbau	5,1	8,6	-	30	100
IVECO	eDaily 35S10E	100	37	29,1	120	120
	eDaily 38S14E	140	74	29,8	90	235
LEVC	VN5 (Rangeextender)	110	31	23,1	128	118
MAN	eTGE	100	35,8	29	90	115
Maxus	eDeliver 3 L1	90	50	22,4	120	238
	eDeliver 9 L2H2	150	52	30,2	100	186
	eDeliver 9 L2H2	150	72	32,4	100	236
	eDeliver 9 L3H2	150	52	30,2	100	186
Mercedes-Benz	eVito 112 lang	85	60	21,4	312	180
	eSprinter 312	85	35	33,9	120	120
	eSprinter 312	85	47	32,5	120	168
Nissan	Townstar EV L1H1	90	45	17,4	132	301
Opel	Combo-e Cargo (2-Sitzer)	100	50	19,7	135	280
	Vivaro-e Cargo M (3-Sitzer)	100	50	24,1	130	229
	Movano-e Cargo L4H3	90	75	30,2	90	248
Peugeot	e-Partner L1 (2-Sitzer)	100	50	19,7	135	280
	e-Expert L1 (2-Sitzer)	100	50	24,2*	130	228*
	e-Boxer L1H1	90	37	36,2	100	116
Renault	Kangoo Rapid E-Tech L1H1 (2-Sitzer)	90	45	18,4	132	293
	Master E-Tech L1H1	57	52	31,0	100	174
Toyota	Proace City Duty Electric L1 (2-Sitzer)	100	50	19,9	135	276
	Proace Electric L2 aufgelastet	100	50	25,1	130	221
	Proace Electric L1	100	75	26,5	130	318
	Proace Electric L2	100	75	26,5	130	318
Tropos Motors	Able ST	10	8,64	10	40	80
	Able XT2	10	26	10	61	260
VW Nfz	ABT eCaddy	83	37,3	-	90	159
	ABT e-Transporter 6.1	82	37,3	27,0 - 35,8	90	138
	eCrafter	100	35,8	21,5	90	173
	ID. BUZZ Cargo	150	77	20,3	145	423

\*NEFZ-Werte; Stand April 2023

**K**aum zu glauben, aber immer häufiger ähnelt sich der Markt für elektrische Transporter dem der Verbrenner: Es gibt die Kastenwagen nicht nur in jeder Größe und mit passenden Nutzlasten für das Handwerk, sondern einzelne Anbieter haben mittlerweile in der Grundkonfiguration an Längen, Höhen und Radständen

eine genauso große Auswahl wie bei ihren Verbrenner-Pendants. Allerdings gilt auch für die elektrischen Transporter häufig: Kennst du einen, kennst du alle. Denn die Zahl der Kooperationsmodelle – gleiches Fahrzeug, anderes Logo – ist natürlich auch bei den elektrischen Lasteseln gleich groß wie bei den Verbrennern. Das zeigt sich mit

Blick auf den Stellantis-Konzern, wenn sich die konzernerneigenen Marken Citroën, Fiat, Opel und Peugeot eine Plattform teilen, auch beim Renault-Nissan-Konzern gibt es durch Kooperationen mit der Sternmarke eine geringere Vielfalt, als es die Namen vermuten lassen. Die Unterschiede beschränken sich dann oft nur auf das Logo und Ausstattungsvarianten.

War in der Vergangenheit noch zu häufig die Reichweite ein K.O.-Kriterium, zeigt ein Blick auf die Daten, dass Betriebsinhaber damit auch größere Distanzen überbrücken können. Innerstädtisch hat die Reichweite übrigens schon immer gereicht, um das Fahrzeug samt Ladung zum Kunden hin und auch wieder zurück in die eigenen Büros und Werkstätten zurückzubringen. Schließlich fahren gewerbliche Nutzer im Schnitt rund 80 Kilometer am Tag. Auch die Nutzlast ist längst kein Thema mehr. Mit Werten jenseits von 1.000 Kilogramm ist die Erstausstattung einer Baustelle mit Material und Werkzeug kein Problem mehr. Schwierig wird es nur für diejenigen, die von jeher ein Teil ihrer Fuhre an den Haken genommen haben. Nach wie vor zeichnen sich die E-Modelle durch geringe Anhängelasten aus (die wir in der Tabelle allerdings nicht erfasst haben). Bei einzelnen Modellen gibt es aber auch schon Lichtblicke mit einer Anhängelast von 1,5 Tonnen.

Aber mehr Last bedeutet automatisch auch mehr Kraft für den Antrieb – und gerade im Hängerbetrieb ist die Reichweite schneller unten als der Anhänger am Haken. Und wer mehr Reichweite durch mehr oder größere Batteriepacks ausgleichen möchte, muss dann wieder Abstriche an der Nutzlast des Transporters selbst machen. Die Batteriepakete sind leider keine Leichtgewichte. Die Daten stammen von den Herstellern und haben den Stand April 2023. Die Tabelle links zeigt eine kleine exemplarische Auswahl der E-Transporter aller Hersteller, die komplette Übersicht aller Modelle gibt es auf: [handwerksblatt.de](http://handwerksblatt.de)

LADEVOLUMEN IN M3 MAX.	ZULÄSSIGES GESAMT- GEWICHT IN KG	ZULADUNG IN KG	PREIS INKL. BATTERIE IN EURO 0 MWST.
-	2.150	965	27.000,00
4,3	2.510	885	35.995,00
3,8	2.390	720	28.990,00
5,3	2.875	926	38.300,00
15	3.500	665	67.380,00
2,6	2.600	1.000	39.980,00
3,8	2.390	800	31.550,00
5,3	3.027	927	43.300,00
10	3.500	1.160	55.400,00
9,5	3.500	1.015	59.890,00
-	4.250	-	66.040,00
-	1.100	500	ab 23.000
7,3 - 17,0	3.500	1.071 - 1.373	56.680,00
8,0 - 17,0	3.800	1.086 - 1.324	78.870,00
5,5	2.900	735	62.950,00
10,7	3.500	998	69.536,00
4,8	2.525	830	37.990,00
9,7	3.500	1.125	56.490,00
9,7	3.500	965	64.490,00
11	3.500	1.085	59.990,00
6	3.200	883	48.780,00
11	3.500	1.045	62.988,00
11	3.500	891	63.533,00
3,3	2.200	537	33.750,00
3,3	2.390	725	32.500,00
5,8	2.865	928	39.500,00
17	4.000	1.035	71.890,00
3,3	2.390	720	31.550,00
5,3	2.875	926	38.300,00
8,0	3.500	1.090	57.990,00
3,3	2.220	537	33.990,00
7,8	3.100	986	55.890,00
3,3	2.390	-	29.775,00
6,6	3.100	1.123	37.980,00
5,8	3.025	743-927	41.350,00
6,6	3.055	743-927	41.820,00
-	29.707	580	18.000,00
-	1.581	580	27.000,00
4,2	-	636	29.900,00
6,7	-	1.096	44.990,00
10,7	3.500	998	53.900,00
3,9	3.000	648	49.533,00



Verspricht hohe Restwerte:  
der Ioniq 6 von Hyundai.

Foto: © Hyundai

# Starke Marke, starke Preise

**RESTWERTE: WIE VIEL IST MEIN NEUWAGEN SPÄTER WERT? DIE PROGNOSE BEEINFLUSST DIE LEASINGRATE UND DAS KAUFVERHALTEN. HYUNDAI, EINE MARKE MIT STARKEN RESTWERTEN, ZEIGT, WIE DER MARKT TICKT.**

**K**äufer eines Neuwagens wissen: Im ersten Jahr ist der Wertverlust immer hoch, aber sie machen sich in der Regel weniger Gedanken um den Verkauf. Anders sieht es schon bei Leasingraten aus. Wie hoch sie ausfallen, hängt ganz entscheidend von dem Wert ab, den ein Käufer für das Modell nach 36 Monaten und 10.000 Kilometern jährlicher Laufleistung noch zahlt. Gebrauchtwagenexperten wie die von der Deutschen Automobil Treuhand (DAT) prognostizieren den Wert, auch für komplett neue Modelle, und liegen bei einer Fehlerquote von einem Prozent ziemlich gut. Das Fazit: Eine starke Marke hat geringere Wertverluste als andere – weshalb Hyundai prompt einen Workshop zum Gebrauchtwagenmarkt auf die Beine stellte. Denn die DAT-Experten bescheinigen Hyundai einen höheren Restwert als direkten Mitbewerbern.

»Ein hoher Restwert eines Fahrzeugs bedeutet gleichermaßen massive Vorteile für Kunden, Handel, Finanzdienstleister und Hersteller«, erklärt Martin Weiss, Leiter Gebrauchtfahrzeugwerte, Deutsche Automobil Treuhand GmbH. »Er minimiert finanzielle Risiken, schafft Planungssicherheit und reduziert die Kosten über die Haltedauer.« Hohe Restwerte bedeuten niedrige Raten, weil die Kapitalkosten niedriger ausfallen können, weshalb der Handel attraktive Konditionen schnüren kann. Verkäufer wiederum können sich über bessere Verkaufspreise freuen.

Bestimmt wird der Restwert eines Neuwagens durch Faktoren, die sich in die vier Kategorien Produkt, Strategie, Technik und Makroökonomie einordnen lassen. Die ersten beiden Faktoren können die Autohersteller maß-

geblich beeinflussen, bei den anderen beiden können auch sie nur zugucken. Makroökonomie meint die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung wie Inflation, Konsumklima, Markttrends oder Verfügbarkeit. Die Lieferprobleme der letzten Jahre durch fehlende Teile (Ausfall mehrerer Chipwerke), verstopfte Lieferwege (der steckengebliebene Frachter im Suez-Kanal), Hafenschließungen (Lockdown des Hafens von Shanghai) und den Krieg (Boycott russischer Produkte, zwischenzeitlicher Wegfall ukrainischer Produkte) haben für eine Verknappung von Gütern gesorgt und die Preise entsprechend beeinflusst. Auch hohe Zinsen, die Inflation oder die Energiekrise haben Kosten und damit Preise deutlich nach oben getrieben. Und wenn der Gesetzgeber Maßnahmen wie ein Dieselfahrverbot verhängt, reagiert der Markt ebenfalls.

Auch auf die Technik hat der Hersteller wenig Einfluss, mal abgesehen vom Qualitätsaspekt. Denn Technik meint allgemein den Zustand

des Wagens, also wie der Besitzer beispielsweise über die Haltedauer sein Fahrzeug gepflegt hat. Auch das Segment spielt eine Rolle: Ein SUV verkauft sich besser als ein Kombi. Hinzu kommen die klassischen technischen Faktoren: wie viele Kilometer auf dem Tacho stehen, wie alt das Fahrzeug ist und was für eine Motorisierung unter der Haube steckt.

Strategie steht für die Ausrichtung des Herstellers, wie groß das Netz ist, welche Rabattpolitik er fährt und mit welchen Vertriebsprogrammen er im Markt agiert. Wer große Flotten mit seinen Modellen ausstattet, steht am Ende nicht so gut da wie ein Unternehmen, das eher den Kleinflottenmarkt bedient. Hyundai profitiert von seiner Stärke im Privatkundenbereich bei gleichzeitig reduziertem Nachlassverhalten und der Tatsache, dass 58 Prozent des Flottengeschäfts auf Kleinflotten mit maximal neun Fahrzeugen entfallen. »Natürlich ist unser umfangreiches Produktprogramm eine der Säulen unseres Markenimages«, freut sich Jürgen Keller, Geschäftsführer von Hyundai Motor Deutschland. »Dazu zählen außerdem das preisgekrönte Design unserer Fahrzeuge, unsere vorbildliche Garantie von fünf Jahren ohne Kilometerbegrenzung und unser starkes Händlernetz.« Mit seiner Produktpalette ist die koreanische Marke in fast allen Fahrzeugsegmenten vertreten und bietet zudem alle Antriebe an, von Verbrenner über Hybrid bis zum rein elektrischen Modell und – als einer von zwei Anbietern überhaupt – zur Brennstoffzelle. Der Lohn dieser ganzen Bemühungen: Hyundai schneidet in Vergleichstests oft besser in deutschen und internationalen Medien ab als die Wettbewerber – und freut sich regelmäßig über die gängigsten Restwertauszeichnungen.

# »Gemeinsam etwas bewegen für mehr Nachhaltigkeit«



Thomas Syring, Geschäftsführer von Fristads DACH

Das Interview führte: **Claudia Stemick**...

**G**emeinsam mit Fristads hat das Deutsche Handwerksblatt im Rahmen der Zukunft Handwerk Anfang März den Klimaretter Award Handwerk ins Leben gerufen. Thomas Syring, Geschäftsführer von Fristads DACH, über das Engagement des Unternehmens in puncto Nachhaltigkeit und warum der Klimaretter Award Handwerk gerade aktuell ein wichtiges Signal in der Öffentlichkeit ist.

## DHB: Herr Syring, Fristads ist Hersteller von Arbeitskleidung. Was hat Arbeitskleidung mit dem Klima zu tun?

Syring: Arbeitskleidung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeitswelt und daher ein Gebrauchsprodukt. Die Herstellungs- und Produktionsstandorte sind meist nicht in Deutschland. Somit haben wir längere Lieferketten, die sich auf den CO<sub>2</sub> Footprint auswirken. Es ist aber nicht nur der CO<sub>2</sub> Footprint, es sind auch die Energie und schlussendlich das Wasser, die unser Klima beeinflussen. An allen drei Stellschrauben setzen wir an.

## DHB: Wie lässt sich nachweisen, welchen Einfluss bzw. welche Einsparung Unternehmen mit klimagerecht erzeugter Arbeitskleidung haben?

Syring: Wir haben früh begonnen uns Gedanken zu machen, wie wir den Wasserverbrauch bei der Herstellung unserer Workwear reduzieren können. Dazu muss man wissen, dass zur Herstellung von Textilien sehr viel Wasser benötigt wird. Wir haben unsere Produktentwicklung und auch die Auswahl der Materialien optimiert und können heute unseren Kunden mit unserem Green Calculator ([fristads.com/de-de/nachhaltigkeit](https://fristads.com/de-de/nachhaltigkeit)) bei der Entscheidung helfen, die richtigen Artikel zu wählen um damit den Wasserverbrauch zu senken und das Klima positiv zu beeinflussen.

## DHB: Wie kam es zur Idee Klimaretter Award Handwerk?

Syring: Wir verstehen uns als Teil des Handwerks mit unserem sehr großen Produktportfolio. Aus diesem Grund haben wir Überlegungen angestellt, wie wir zu-

sammen mit dem Handwerk eine Umwelt-Klima Win-win Situation herbeiführen können. Für uns gab es nichts Naheliegenderes als die Zusammenarbeit mit dem DHB zu suchen, um gemeinschaftlich die Idee für diese Kampagne Wirklichkeit werden zu lassen.

## DHB: Wer kann mitmachen und was sind die Voraussetzungen?

Syring: Wir sprechen das gesamte Handwerk über alle Gewerke hinweg an, also alle eingetragenen Handwerksbetriebe, die ihren Betrieb klimafreundlich aufgestellt haben.

## DHB: Was können die Preisträger gewinnen?

Syring: Wir verlosen Preise von insgesamt 20.000 Euro. Der erste Preisträger bekommt zusätzlich eine Reise zum Fristads-Firmenhauptsitz in Borås in Schweden für zwei Personen.



**Bewerbungsfrist:** 31. August 2023

### PREISGELDER:

- 1. Preis:** Fristads Workwear im Wert von 10.000 € plus Reise zum Fristads-Firmenhauptsitz in Borås in Schweden für zwei Personen
- 2. Preis:** Fristads Workwear im Wert von 5.000 €
- 3. Preis:** Fristads Workwear im Wert von 3.000 €

Preisverleihung am **24. Oktober 2023** auf der A+A in Düsseldorf

[klimaretter-handwerk.de](https://klimaretter-handwerk.de)

# Verbundausbildung als Bindeglied

IM BAUHANDWERK VERSCHMELZEN DIE GEWERKE. DESHALB BILDEN SOEFFING KÄLTE KLIMA UND ELEKTRO KNEDEL GEMEINSAM EINEN JUNGEN MANN ZUM ELEKTRONIKER AUS. EIN ZWISCHENFAZIT NACH ANDERTHALB JAHREN VERBUNDAUSBILDUNG.



Foto: © Wilfried Meyer

Cool und edel – Verbundausbildung bei Soeffing und Knedel. Patrick Tilmes (l.) und Oliver Knedel (r.) teilen sich einen Azubi. Der Kälte-/Klimatechnik-Betrieb Soeffing aus Düsseldorf und Elektro Knedel aus Meerbusch bilden Sebastian Noth (M.) gemeinsam zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik aus.

Text: Bernd Lorenz\_

**E**rst einmal stand der Azubi vor der falschen Tür. »Sebastian war bei uns ...«, erinnert sich Oliver Knedel, »... und wir haben uns gewundert, wo er bleibt«, vollendet Patrick Tilmes lachend den angefangenen Satz. Der Elektromeister aus Meerbusch und der Prokurist bei der Soeffing Kälte Klima GmbH aus Düsseldorf teilen sich seit rund anderthalb Jahren einen Auszubildenden.

Sebastian Noth durchläuft in beiden Handwerksbetrieben eine Verbundausbildung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik. »Ich bin jeweils rund zwei Monate in meinen Ausbildungsbetrieben und einen Monat in der Berufsschule oder in der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung«, schlüsselt der 21-jährige Auszubildende die Aufteilung zwischen den verschiedenen Lernorten auf.

Mit einer gewerkeübergreifenden Verbundausbildung reagieren Patrick Tilmes und Oliver Knedel darauf, was auf den Baustellen längst an der Tagesordnung ist. »Gebäudesteuerung, Heizung, Wärmepumpe, Photovoltaik, Kältetechnik und Klimatechnik laufen immer stärker zusammen. Wir brauchen einen technisch versierten Fachmann, der die Brücke vom klassischen Elektro- zum Kältebetrieb schlägt«, begründet Oliver Knedel seine Entscheidung, im Verbund auszubilden. Bei Soeffing ist es in erster Linie das klassische Argument. »Da unser Schwerpunkt auf der Kälte- und Klimatechnik liegt, können wir nicht alle Inhalte der Elektroniker-Ausbildung vermitteln, so dass wir uns nach einem breit aufgestellten Elektrobetrieb umgeschaut haben«, erklärt Patrick Tilmes.

Die Soeffing Kälte Klima GmbH ist als Ausbildungsbetrieb im Ausbildungsvertrag eingetragen. Der Betrieb von Elektromeister Oliver Knedel wird als Kooperationspartner aufgeführt. Die Ausbildungsvergütung erhält Sebastian Noth von Soeffing. In punkto Pflege des Berichtshefts, Urlaubsantrag oder Krankmeldung ist Patrick Tilmes der alleinige Ansprechpartner. Bei organisatorischen Fragen sprechen sich die beiden Lernorte untereinander ab. »Die Aufteilung der einzelnen Ausbildungsabschnitte und die Schwerpunkte während der Ausbildung mussten wir für die Beantragung der Verbundausbildung bei der Handwerkskammer festlegen, im Tagesgeschäft wir sind aber trotzdem flexibel«, betont Patrick Tilmes. Wird der Auszubildende über die vereinbarte Zeit hinaus gebraucht, etwa um einen Auftrag fertigzustellen, verständigen sich die beiden Betriebe auf dem kurzen Dienstweg.

Sebastian Noth fühlt sich wohl in der Verbundausbildung der beiden Handwerksunternehmen. »Wenn in dem einen Betrieb die Arbeiten zu monoton werden, ist man schon wieder im anderen Betrieb und kann neue Eindrücke sammeln«, hebt er den sehr abwechslungsreichen Arbeitsalltag hervor. Er komme mit den Kollegen in beiden Betrieben gut zurecht, versichert der junge E-Handwerker. »Sebastian ist ein Glücksgriff«, lobt Patrick Tilmes den Verbund-Azubi. »Er ist sehr lernwillig und selbstständig. Wir können ihn im zweiten Ausbildungsjahr schon vielfältig einsetzen.« Dies solle er demnächst auch bei gemeinsamen Bauvorhaben der Verbundpartner unter Beweis stellen. Als Beispiel führt Tilmes die Elektrozuleitung einer Klimaanlage für einen Supermarkt an. Dass Sebastian Noth bereits während seiner Ausbildung Einblicke in

»Wir brauchen einen technisch versierten Fachmann, der die Brücke vom klassischen Elektro- zum Kältebetrieb schlägt.«

*Oliver Knedel,  
Geschäftsführer der Elektro Knedel GmbH*

zwei Berufe erhält, Kontakte zu vielen Kollegen und Kunden knüpft sowie die Kultur beider Firmen kennt, dürfte eine rosige Zukunft bedeuten. »Nach seiner Ausbildung stehen Sebastian viele Türen offen«, ist der Prokurist und Ausbilder bei Soeffing überzeugt und schiebt hinterher: »hoffentlich bei uns oder bei Oliver Knedel.«

Der erste gemeinsame Azubi ist auf einem guten Weg. Im April steht für ihn der erste Teil der Gesellenprüfung an. Nun wollen die Soeffing Kälte Klima GmbH und Elektro Knedel GmbH nachlegen. Sie setzen die Verbundausbildung unter dem Slogan »Cool und edel – Ausbildung bei Soeffing und Knedel« im Sommer 2023 fort. Die beiden Handwerksbetriebe würden gerne zwei Ausbildungsplätze zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik mit geeigneten Bewerberinnen oder Bewerbern besetzen. Patrick Tilmes hat of-

fenbar Gefallen an einer gewerkeübergreifenden Kooperation gefunden. Ab dem Ausbildungsjahr 2023/2024 wollen Soeffing und die Sebastian Fuchs Bad und Heizung GmbH und Co. KG zwei Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik im Verbund ausbilden. »Wir haben zahlreiche gemeinsame Kunden«, erklärt Patrick Tilmes. Deshalb wolle man die Zusammenarbeit mit dem SHK-Betrieb aus Düsseldorf, aber auch mit dem Elektro-Betrieb aus Meerbusch vertiefen. Zeichnet sich da am Ende gar eine gewerkeübergreifende Verbundausbildung von drei Handwerksunternehmen ab? Patrick Tilmes winkt ab. »Nein, das würde den Rahmen dann wohl doch ein bisschen sprengen!«

[soeffing.de](http://soeffing.de)

[elektro-knedel.de](http://elektro-knedel.de)

[sanitaerfuchs.de](http://sanitaerfuchs.de)

#### GESETZESGRUNDLAGE

Die Möglichkeit, im Verbund ausbilden zu können, ist in §10, Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) festgelegt. Dort heißt es: »Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).«



# »Für uns die ideale Lösung«

BERND MILLER IST EXPERTE FÜR ARMBANDUHREN. JÜRGEN KÖHLER HAT SICH AUF GROSSE UHREN SPEZIALISIERT. JEDER FÜR SICH KÖNNTE DIE INHALTE EINER UHRMACHER-LEHRE NICHT ABDECKEN. ALSO BILDEN SIE IM VERBUND AUS.



Die Möglichkeit, im Verbund auszubilden zu können, ist in §10, Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) festgelegt.

*Text: Bernd Lorenz*

Unter einer Verbundausbildung konnte sich Juliana Ostendorp zunächst nichts vorstellen. »Ich fand es aber ganz spannend, dass man sich in dem einen Betrieb primär um Kleinuhren und in dem anderen um Großuhren kümmert«, blickt die Auszubildende von Uhren Köhler in Bochum auf den Sommer 2021 zurück. Melina Demski hat es ebenfalls auf sich zukommen lassen. Die 23-Jährige hatte nach dem Abitur zuerst ein Studium zur Mediengestalterin begonnen. »Doch das war mir alles zu theoretisch«, begründet die junge Gelsenkirchenerin ihre Entscheidung, ins duale System zu wechseln und einen Ausbildungsvertrag zur Uhrmacherin bei Juwelier Weber in Gelsenkirchen zu unterschreiben.

Bei der Verbundausbildung von Juwelier Weber und Uhren Köhler verbringen die Auszubildenden jeweils drei Wochen in einem Betrieb.

Die Uhrmachermeister Bernd Miller (hinten links) und Jürgen Köhler bilden Melina Demski (vorne links) und Juliana Ostendorp im Verbund aus.

Danach wird gewechselt. Neben der Ausbildung im Betrieb kommen die Blöcke der Berufsschule und der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung – beides am Max-Born-Berufskolleg in Recklinghausen – dazu. »Manchmal verliert man so ein bisschen den Überblick, wann man wo sein muss, aber man gewöhnt sich daran«, erklärt Melina Demski. Juliana Ostendorp stört vor allem die Fahrerei, denn die 21-Jährige wohnt am nördlichen Rand des Ruhrgebiets. Für beide überwiegen jedoch die Vorteile des Verbundmodells. Melina Demski gefällt in erster Linie, dass die Ausbildung an zwei betrieblichen Lernorten sehr abwechslungsreich und fokussiert ist.

»Ich kann mich drei Wochen ganz auf Großuhren oder Kleinuhren konzentrieren«, betont sie. Juliana Ostendorp ist es am wichtigsten, zwei kompetente Ausbilder zu haben, die sie während der Ausbildung unterstützen und bei fachlichen Fragen immer ansprechbar sind. »Sie erklären beide sehr gut. Von Herrn Miller und Herrn Köhler kann ich einiges lernen.«

Die Uhrmachermeister Bernd Miller und Jürgen Köhler bilden zum ersten Mal im Verbund aus. Inzwischen haben ihre Auszubildenden die Zwischenprüfung abgelegt. Zeit für eine erstes Fazit. Als Nachteil empfindet Jürgen Köhler die teilweise lange Abwesenheit der Auszubildenden. Der Blockunterricht der Berufsschule und der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung sowie die dreiwöchige Präsenz im Partnerbetrieb können sich auf bis zu zwei bis drei Monate addieren. »Wenn die Auszubildenden so lange weg waren, vergehen manchmal ein, zwei Tage, bis sie wieder voll im anderen Betrieb angekommen sind«, hat auch Bernd Miller beobachtet. Ihn stört vor allem die zögerliche Absprache zwischen den schulischen Lernorten. Da die Verteilung der Berufsschul- und ÜLU-Blöcke erst sehr spät bekannt gegeben werden, sei es für die Auszubildenden kaum möglich, ihren Urlaub zu planen.

### HOCHMOTIVIERTE AUSZUBILDENDE

Der ständige Wechsel der betrieblichen Lernorte und die überschaubare Verweildauer im Verbundbetrieb bringen jedoch auch einige Vorteile mit sich. »Wenn die Azubis drei Wochen bei uns sind, dann geben sie alles und sind hochmotiviert«, ist Jürgen Köhler aufgefallen.

Einzelne Themenblöcke ließen sich leichter aufbauen und zügig vermitteln. Bernd Miller spricht von »Motivationsspitzen«, die es ermöglichen, das Fachwissen sowohl schneller als auch umfassender zu vermitteln. Als weiteren Pluspunkt führt er die hohe Expertise beider Ausbilder an. »Ich hätte mir für meine Ausbildung einen erfahrenen Meister wie Jürgen Köhler gewünscht, der den Auszubildenden auch sehr viel zur Geschichte der Uhren lehrt«, lobt Bernd Miller, der selbst seine langjährige Erfahrung aus der Industrie in die Ausbildung einbringt.

Ursprünglich wollten die beiden Uhrmachermeister ihren Auszubildenden ein Auslandspraktikum ermöglichen. Daraus dürfte es bis zum Ende des zweiten Lehrjahres dieses Sommers jedoch nichts werden. Grund dafür ist die zurückliegende Pandemie. Jürgen Köhler hatte gute Kontakte nach Frankreich und Spanien, doch »durch Corona sind die Auslandsaufenthalte eingeschlafen und bislang nicht wieder ans Laufen gekommen«. Bernd Miller führt einen weiteren Grund an. Er beobachtet einen Schulungsstau, der sich in den vergangenen zwei, drei Jahren in der Uhrenindustrie aufgebaut hat. Diesen zu beheben, habe bei den Herstellern nun Vorrang. Immerhin konnten die beiden Uhrmachermeister ihren Auszubildenden ein kleines Trostpflaster bieten. »Wir haben mit ihnen einen Ausflug auf die Inhorgenta in München gemacht«, so Bernd Miller.

»Die Verbundausbildung ist für uns die ideale Lösung«, steht für Jürgen Köhler fest. Dem stimmt Bernd Miller zu. Die Ausbildung im Verbund sei zwar aufwendiger als in einem einzelnen Betrieb, mache dank des großen Engagements aller Beteiligten aber auch Spaß. Wenn es nach dem Willen des Uhrmachermeisters geht, wird es nicht bei einem Durchgang bleiben. »Sobald unsere beiden Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, würde ich gerne wieder eine Verbundausbildung anbieten.«

### FÖRDERUNG

Einige Bundesländer beteiligen sich mit einem Zuschuss an den betrieblichen Kosten einer Verbundausbildung. Dazu zählen Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Details zur Höhe der Förderung und wo die Förderung beantragt werden kann, finden Sie online.

[handwerksblatt.de/verbundausbildung](http://handwerksblatt.de/verbundausbildung)

## HÖRAKUSTIKER

### MARIANNE FRICKEL NACH 25 JAHREN VERABSCHIEDET

**Nach einem Vierteljahrhundert als Präsidentin der Bundesinnung der Hörakustiker (biha) hat Marianne Frickel den Staffelstab weitergereicht.**

Bei der Delegiertenversammlung in Frankfurt am Main hatte sich die Unternehmerin aus Hessen nicht mehr zur Wahl aufstellen lassen. Die Handwerkskammer (HWK) Rheinhessen, die bei der biha als Aufsichtsbehörde fungiert, würdigte die Verdienste der langjährigen Präsidentin. Man habe das Glück gehabt, »Frau Frickel über diesen langen Zeitraum hinweg begleiten zu dürfen und sie als wichtigen Partner an seiner Seite zu haben«, schreiben Präsident Hans-Jörg Friese und Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann. Bereits Anfang der 1980er Jahre sei sie im Meisterprüfungsausschuss tätig, später Präsidentin der Bundesinnung der Hörakustik gewesen. »Gemeinsam mit ihrem Hauptgeschäftsführer Jakob Stephan Baschab führte sie die Bundesinnung von einer kleinen Nischengewerksinnung zu einer der am meisten politisch beachteten und im Handwerk beneideten Handwerksorganisationen bundesweit.« Marianne Frickel hinterlasse ihren Nachfolgern in der biha und der Handwerksorganisation Fußstapfen, wie die eines Riesen. »Es ist nicht leicht, dieses Erbe gebührend anzutreten.«

Zum neuen Präsident wurde der Hörakustikermeister Eberhard Schmidt gewählt. Der 58-Jährige ist Geschäftsführer des Meisterfachbetriebs



»Das Ohr«. Gemeinsam mit seinen Partnern führt Schmidt der biha zufolge 27 Fachgeschäfte der Hörakustik in der Oberpfalz/Bayern mit insgesamt 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Außerdem ist er als öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger im Hörakustiker-Handwerk tätig. Eberhard Schmidt gehört bereits seit über 20 Jahren der biha-Delegiertenversammlung, dem Berufsparlament des Hörakustiker-Handwerks, an.

## AUGENOPTIKER

### CHRISTIAN MÜLLER FOLGT AUF THOMAS TRUCKENBROD

Christian Müller ist neuer Präsident des Zentralverbands der Augenoptiker und Optometristen (ZVA). Als Vizepräsidenten stehen ihm Armin Ameloh und Kai Jaeger zur Seite. Christian Müller löst Thomas Truckenbrod ab, der rund 13 Jahre an der Spitze des Verbands stand und sich nicht erneut zur Wiederwahl stellte. Der Diplom-Augenoptiker aus Leipzig wurden zum Ehrenpräsidenten ernannt und erhielt das Goldene Ehrenzeichen des ZVA. In seiner Abschiedsrede betonte Truckenbrod, dass er im Ehren- und Hauptamt stets mit offenen Armen empfangen und ausnahmslos unterstützt worden sei: »Diese Offenheit hat mich bis zur letzten Minute getragen. Ich bedanke mich bei euch allen aus tiefstem Herzen dafür.«

## ZVDH

### FÜHRUNGSDUO DER DACHDECKER BESTÄTIGT

Dirk Bollwerk und Michael Zimmermann bleiben für weitere drei Jahre in ihren Ämtern als Präsident beziehungsweise Vizepräsident des Zentralverbands des Deutschen Dachdeckerhandwerks. Bollwerk freut sich, dass den Dachdeckern eine so wichtige Rolle bei der Umsetzung der Klimawende zukommt. Dazu müsse die Politik jedoch für die notwendigen Rahmenbedingungen sorgen: »Weniger Bürokratie, mehr für ältere Arbeitnehmer tun, akademische und berufliche Bildung gleichstellen«, fordert er. Zudem wünsche Bollwerk sich mehr Frauen im Handwerk. Erste Erfolge kann das Dachdeckerhandwerk mit der deutlichen Zunahme bei den weiblichen Azubis dieses Jahr bereits verbuchen.

## NEUAUSRICHTUNG

### FRISEURE HABEN NEUEN HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Ende März ist Holger Stein zum kommissarischen Hauptgeschäftsführer des Zentralverbandes des Deutschen Friseurhandwerks (ZV) und der Ausstellungs- und Werbegemeinschaft (AWG) ernannt worden. Er folgt auf Jörg Müller, der Mitte März von seinem Posten entbunden worden war. »Der ZV-Vorstand strebt die Neuausrichtung des Zentralverbands mit neuen Ideen und modernen Konzepten an«, heißt es dazu in einer Pressemitteilung des Verbandes. Die Vorstandsmitglieder mit ZV-Präsidentin Manuela Härtelt-Dören an der Spitze hätten daher Holger Stein zum Interims-Hauptgeschäftsführer des ZV und der AWG bis zum Ende des Jahres 2023 ernannt. Stein arbeitet bereits seit 2004 für den ZV.

# Mit Highspeed ins Internet: Glasfaser-Anschlüsse für Handwerker

HANDWERK 4.0: SCHNELLE DOWNLOADS, RASANTE UPLOADS UND KURZE REAKTIONZEITEN – GLASFASER IST EIN GARANT FÜR LEISTUNGSFÄHIGE UND STABILE INTERNETVERBINDUNGEN. DOCH WIE KÖNNEN HANDWERKSBETRIEBE AUF DIESE TECHNOLOGIE UMSTEIGEN? UND WELCHE KOSTEN FALLEN AN?

Text: *Thomas Busch*

»In Zukunft sollen mit der gerade entstehenden Infrastruktur sogar Terabit-Geschwindigkeiten möglich sein.«

**A**ktuell ist die Glasfaserabdeckung in Deutschland noch übersichtlich: Laut Statista.de lag Deutschland im Jahr 2022 auf Platz 35 von 38 OECD-Staaten. Nur 8,1 Prozent aller stationären Breitbandanschlüsse verfügten hierzulande über eine Glasfaseranbindung. Zum Vergleich: In Südkorea waren es zum gleichen Zeitpunkt bereits 87 Prozent, in Spanien 81. Für die Netzbetreiber gibt es deshalb viel zu tun: Planmäßig sollen alle deutschen Haushalte und Unternehmen bis 2028 mit einem Glasfaser-Anschluss (FTTH) ausgestattet sein.

Im Vergleich zu DSL profitieren Handwerksbetriebe bei Glasfaseranschlüssen von vielen Vorteilen: Die Technik ist weniger störanfällig, sodass es keine schwankenden Datenraten mehr gibt. Außerdem erhält jeder Kunde exakt die Leistung, die er bestellt hat: Schwammige »bis zu«-Geschwindigkeitsversprechen entfallen. Vor allem sind Glasfaseranschlüsse aber viel leistungsfähiger: In Zukunft sollen mit der gerade entstehenden Infrastruktur sogar Terabit-Geschwindigkeiten möglich sein. Durch diese Vorteile ist Glasfaser besonders zukunftssicher – denn Experten erwarten in den nächsten Jahren einen deutlich steigenden Datenverbrauch.

#### HÖHERE KOSTEN ALS BEI DSL

Es gibt aber auch Nachteile, vor allem auf der Kosten- seite. So kann die Verlegung eines eigenen Glasfaser- Hausanschlusses vier- bis fünfstellige Beträge kosten, wenn der Netzbetreiber diese nicht übernimmt. Außerdem müssen Betriebe für einen schnellen Gigabit-Glasfaser- Tarif monatlich deutlich mehr bezahlen als für DSL. Wer die monatlichen Kosten gering halten möchte, sollte zu- nächst einen Glasfasertarif buchen, der nicht die volle Geschwindigkeit bietet. Die Downloadraten liegen dann

zum Beispiel bei 50 Mbit/s, während die Kosten nur leicht höher sind als bei vergleichbaren DSL-Tarifen.

#### SPAREN BEIM ERSTAUSBAU

In großen Neubau- und Gewerbegebieten wird die Verle- gung von Glasfaser heute oft von vornherein eingeplant. Doch wenn sich Handwerksbetriebe in bestehenden Wohngebieten für einen Glasfaseranschluss interes- sieren, heißt es im Normalfall: Warten, bis die Stadt oder ein Anbieter den Ausbau in der eigenen Region startet. In ländlichen Gebieten müssen oft erst 40 bis 50 Prozent der Anwohner einen Glasfaser-Vorvertrag abschließen, bevor der Ausbau überhaupt angedacht wird – denn die Verlegung ist aufwendig und teuer. Deshalb können bis zur Fertigstellung manchmal viele Monate vergehen. Grundsätzlich wird es für Betriebe meist kostengünsti- ger, wenn sie sich direkt beim Erstausbau für Glasfaser entscheiden. Denn viele Anbieter übernehmen dann die kompletten Verlegekosten, wenn der Kunde sich für mindestens zwei Jahre an einen Glasfasertarif bindet. Wer sich dazu nicht durchringen kann, zahlt später für einen nachträglichen Anschluss zwischen 750 und 1.000 Euro zusätzlich.

## GLASFASER

# TECHNIK UND ANSCHLUSSARTEN

**FTTC:** Schon heute sind mehr als 35 Millionen Haushalte per »Fiber to the curb« (Glasfaser bis zum Bordstein) ans Breitbandnetz angebunden. Dabei reichen die Glasfaser- leitungen allerdings nur bis zu den Verteilerkästen der Netzbetreiber.

Ab hier erfolgt die Anbindung von Unternehmen, Wohnun- gen und Häusern über vorhandene Kupferkabel. Die typi- sche Downloadgeschwindigkeit liegt – je nach Leitungs- längen – bei 100 bis 250 Mbit/s.

**FTTB:** Bei der Anbindung »Fiber to the building« (Glasfa- ser bis zum Gebäude) wird die Glasfaserleitung bis ins Haus verlegt – und endet meist im Keller. Von hier erfolgt der Anschluss von Zimmern, Büros oder Wohnungen über Patchkabel oder vorhandene Kupferleitungen.

Abhängig von der vorhandenen Verkabelung und Technik liegen die typischen Downloadgeschwindigkeiten bei ei- nem Gbit/s.

**FTTH:** Die Anschlussart »Fiber to the home« (Glasfaser bis ins Zuhause) ist die leistungsfähigste Anbindung. Hier be- steht die komplette Leitung aus Glasfaser – bis hin zum direkten Anschluss einzelner Wohnungen, Zimmer oder Büros. Einzelne Anbieter realisieren so Downloadge- schwindigkeiten bis zu 10 oder sogar 100 Gbit/s. Die meis- ten Tarife sind allerdings auf ein Gbit/s beschränkt. Wenn sich Betriebe für einen Glasfaser-Anschluss inter- essieren, sollten auch Kosten für neue Hardware einkalku- liert werden. So kommen bei FTTH-Anschlüssen spezielle Glasfaser-Modems (ab ca. 50 Euro) oder -Router (ab ca. 180 Euro) zum Einsatz. Einige Anbieter stellen ihren Kun- den ein solches Gerät auch kostenlos oder auf Mietbasis zur Verfügung. Für FTTB-Anschlüsse genügen herkömmli- che DSL-Router, diese müssen aber den Standard »G.fast« (Fast Access To Subscriber Terminals) beherrschen. Diese Technologie überträgt Daten mit Geschwindigkeiten bis zu einem Gbit/s über vorhandene Kupferleitungen.

### UNVERBINDLICH REGISTRIEREN

Wenn Betriebe eine Bestandsimmobilie ans Glasfasernetz anschließen wollen, das eigene Wohngebiet aber bislang auf keiner Ausbauliste steht, empfiehlt es sich, dies bei mehreren Netzbetreibern anzumelden.

Viele Anbieter haben zu diesem Zweck eine spezielle Internetseite zum Thema Glasfaser, auf denen sich Interessenten unverbindlich registrieren können. Wenn genügend Kunden aus der eigenen Region mitmachen, kann die Wahrscheinlichkeit eines schnelleren Ausbaus steigen. Wer darauf nicht warten möchte, kann bei Anbietern wie der Deutschen Telekom auch einen Einzelanschluss beantragen. Dies ist allerdings mit hohen Kosten zwischen 3.000 und über 20.000 Euro verbunden – je nachdem,

wie viele Meter Glasfaser bis zum Anschlusspunkt verlegt werden müssen.

Doch für welche Gewerke lohnt sich ein Glasfaseranschluss besonders? Von den Vorteilen der Technologie profitieren aktuell vor allem Betriebe, die regelmäßig große Datenmengen senden oder empfangen. Auch bei mehr als 20 Mitarbeitern, die gleichzeitig das Internet nutzen, kann sich ein leistungsstarker Glasfaser-Tarif lohnen. Wer hingegen mit seinem aktuellen DSL-Anschluss noch nie an Leistungsgrenzen gestoßen ist und auch technisch keine Probleme hat, wird mit Glasfaser kaum Vorteile bemerken. Aufgrund der höheren Zukunftssicherheit ist es dann aber meist trotzdem eine gute Wahl, sich für Glasfaser zu entscheiden – mit einem möglichst kostengünstigen Tarif.

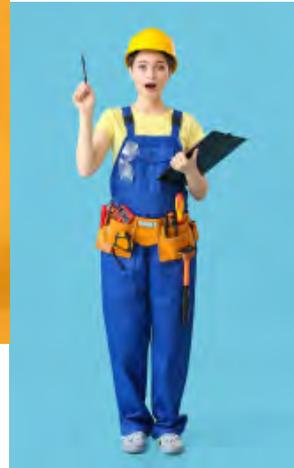
## AUSGEWÄHLTE GLASFASER-TARIFE IM ÜBERBLICK

Anbieter	1&1 Versatel	Deutsche Glasfaser	Deutsche Telekom	NetCologne	Vodafone
Tarif	Office Fast & Secure	DG professional 1000	Company Start 1000	Doppel-Flat 1000	Komfort-Anschluss plus Glasfaser 1.000
Max. Geschwindigkeit:					
monatliche Grundgebühr	1. – 12. Monat: 99,99 € 7. – 24. Monat: 109,99 €	1.- 12. Monat: 39,95 € 7. - 24. Monat: 129,99 €	99,95 €	124,90 €	1. – 12. Monat: 39,90 € 7. – 24. Monat: 79,90 €
Besonderheiten	Erweiterte Hausverkabelung bis ins Büro. Schutz vor Phishing, Malware, Ransomware und Spyware	Express-Entstörung. Bonus für Neukunden: Einmalige Gutschrift in Höhe von 84,03 €	Businesshotline und 8-Stunden-Entstörungsservice. Aktion bis 30.09.2023: Reduzierte Grundgebühr für Neukunden in den ersten sechs Monaten: 29,95 €		12-Stunden-Entstörungsservice
Mindestvertragslaufzeit	24 Monate	24 Monate	24 Monate	24 Monate	24 Monate
Internet	1und1.net	deutsche-glasfaser.de	telekom.de	netcologne.de	vodafone.de

Stand: 13.04.2023. Alle Angaben ohne Gewähr.

MISS UND MISTER HANDWERK 2024

# Jetzt noch bewerben!



AM 17. APRIL HAT DAS RENNEN UM DIE TITEL MISS UND MISTER HANDWERK 2024 BEGONNEN. DAS LAUFENDE ONLINE-VOTING ENDET AM 16. JUNI 2023.

Text: Verena S. Ulbrich

**D**as Handwerk als Botschafter für das ganze Jahr vertreten – diese Bedeutung hat der Wettbewerb »Handwerks Miss&Mister«. Hört sich interessant an? Die neue Staffel ist bereits im Gange!

Ganz gleich, ob Auszubildender, Geselle oder Meister: Die Bewerbung ist jederzeit unter [missmisterhandwerk.de](http://missmisterhandwerk.de) möglich. Eine Übersicht über alle Bewerberinnen und Bewerber, die es im ersten Schritt in den Power People Handwerkskalender 2024 schaffen wollen, gibt es unter [missmisterhandwerk.de/die-kandidaten](http://missmisterhandwerk.de/die-kandidaten). Bewerbungs- sowie Voting-Schluss rund um Miss und Mister Handwerk 2024 ist am Freitag, den 16. Juni 2023 (alle danach eingehenden Bewerbungen werden für die nächste Staffel gesichert). Im Anschluss bestimmt die Jury – zu dieser gehören sowohl die Sponsoren, die IKK classic und die SIGNAL IDUNA Gruppe, als auch Haix – eine Vorauswahl an Kandidatinnen und Kandidaten, die beim bundesweiten Power People Kalender-Shooting im Sommer dabei sein dürfen. Als besonderes Highlight erwartet die Gewinner der ersten Runde ein exklusiver Tag im Haix Store in Mainburg – Produktionsführung sowie Besichtigung des Logistikzentrums und der HAIX World inklusive.

## AUSWAHLKRITERIEN

- Ein gerecht verteilter Mix aus den handwerklichen Gewerken,
- eine ausgewogene Mischung aus Auszubildenden, Gesellen und Meistern,
- Kandidatinnen und Kandidaten aus möglichst verschiedenen Regionen
- und das persönliche Auftreten sowie die Botschaft, die vermittelt werden möchte.

Letztlich schaffen es – nach einem weiteren Jury-Entscheid – jeweils sechs Handwerkerinnen und Handwerker in den Kalender. Die auserwählten Kalender-Stars stellen sich daraufhin dem zweiten und finalen Voting vor der Wahl im März. Dieses bietet die Möglichkeit, sich im Online-Ranking einen guten Platz zu sichern, um davon vielleicht beim Finale zu profitieren. Neben den Ergebnissen des abschließenden Online-Votings sind die Stimmen der Jury am Tag der Entscheidung sowie die des Publikums vor Ort für die Wahl von Miss und Mister Handwerk 2024 entscheidend.

[missmisterhandwerk.de/bewerbung](http://missmisterhandwerk.de/bewerbung)



Foto: © Haus der Essener Geschichte/ Stadtarchiv

# »Hände weg vom Ruhrgebiet!«

AUSSTELLUNG ÜBER DIE RUHRBESETZUNG AUF ZOLLVEREIN IN ESSEN

**W**er ins Ruhrgebiet kommt, sollte unbedingt einen Abstecher zur Zeche Zollverein in Essen machen. Neben einem lohnenden Rundgang über das ehemalige Zechengelände und UNESCO-Welterbe vor eindrucksvoller Industriekulisse ist im dort angesiedelten Ruhrmuseum aktuell eine kleine, aber feine Ausstellung zur Ruhrbesetzung zu empfehlen.

Zum geschichtlichen Hintergrund: Die Ruhrbesetzung war ein Nachspiel des Ersten Weltkriegs. Dabei ging es um nicht geleistete Reparationsverpflichtungen Deutschlands, die französische und belgische Truppen auf den Plan riefen. Sie besetzten 1923 das Revier als wirtschaftlich und strategisch bedeutsame Region.

## 60.000 FRANZOSEN UND BELGIER BESETZEN DAS RUHRGEBIET

Die Ruhrbesetzung bildete den Auftakt eines Krisenjahres, das von Inflation, Umsturzversuchen, Gewalt, Armut und Arbeitslosigkeit geprägt war. Der Einmarsch ins Revier mitten im Frieden trug Züge einer Kriegsbesetzung: Rund 60.000 Franzosen und Belgier rückten mit Panzern, Infanterie, Kavallerie, Fahrrad- sowie Maschinengewehreinheiten in die Städte des Ruhrgebiets ein.

Die Folge: Die im 19. Jahrhundert so prosperierende Region geriet an die Grenzen ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Belastbarkeit. Die deutsche Regierung rief den passiven Widerstand aus und stellte alle Reparationszahlungen ein, was auf der anderen Seite zu Gegenmaßnahmen der Besatzer führte. Ausgangssperren, Verhaftungen und Ausweisungen ins unbesetzte Gebiet ließen nicht lange auf sich warten. Eine Spirale der Gewalt kam in Gang, die zwar im Sommer 1925 mit dem Abzug der Besatzungstruppen endete, sich jedoch als schwere Hypothek für die junge Republik erweisen sollte.

## ÜBER 200 EXPONATE ALS ZEITDOKUMENTE

Anhand von mehr als 200 Exponaten wird die Zeit der Ruhrbesetzung nachvollziehbar gemacht. Fotografien, seltenes Filmmaterial,

Postkarten, Flugblätter, Plakate, Ausweise und weitere Dokumente zeugen von den Erfahrungen der Menschen und den Ereignissen vom Einmarsch der Truppen im Jahr 1923 bis zu den Feierlichkeiten aus Anlass des Abzugs 1925.

Interessant sind in diesem Zusammenhang die Exponate zum Verkehrssektor. Aufgrund der Verweigerung einer Kooperation sahen sich die Franzosen gezwungen, binnen kürzester Zeit eine Eisenbahn unter eigener Regie zu realisieren, was aufgrund der Komplexität des Gleissystems zu zahlreichen Unfällen und Störungen führte. Fahrpläne und Schaffneruniformen aus der Zeit zeugen von diesem Konflikt der konkurrierenden Verkehrssysteme.

## VERARMUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT

Der von der Ruhrindustrie und vom Reich finanzierte passive Widerstand ruinierte die deutsche Währung vollends. Die Hyperinflation führte zu einer völligen Verarmung weiter Teile der Bevölkerung, die Arbeitslosigkeit erreichte bislang unbekannte Ausmaße. Die Not der Menschen wird am Beispiel zahlreicher Exponate nachvollziehbar. Doch zeigt die Ausstellung auch den Propagandakrieg um die öffentliche Meinung, der in massenhaft publizierten Flugblättern und in zum Teil rassistischen Plakaten dokumentiert ist. Die Ausstellung schließt mit dem Abzug der Truppen und der Gedenkkultur, die die Ruhrbesetzung vor allem im Vorfeld der nationalsozialistischen Machtergreifung in Gang gesetzt hat. Auch unter diesem Aspekt ist die bis zum 27. August andauernde Galerieausstellung im Ruhrmuseum unbedingt sehenswert.



Foto: © Stadtarchiv/Buchamer Zentrum für Stadtgeschichte

## FINANZWISSEN

# GUTES TUN – UND DIE STEUERLAST SENKEN

*Was bei betrieblichen Spenden hinsichtlich Buchhaltung und Finanzamt zu beachten ist*

**E**twas zu spenden, bewirkt Gutes – es soll vor allem den Bedürftigen damit geholfen werden. Aber auch die Helfenden wollen und sollen etwas von ihrer guten Tat haben, vor allem steuerliche Vorteile. Für Firmenspenden gibt es hierbei einige Besonderheiten zu beachten, die wir hier beleuchten wollen.

Mehrere Milliarden Euro spendet die deutsche Wirtschaft jährlich für gemeinnützige und humanitäre Zwecke. Einen guten Teil davon trägt das Handwerk bei. Und das nicht nur zur Weihnachtszeit – wie Spendensammlungen zur Hochwasserkatastrophe 2021 oder die Hilfe für Betroffene des Kriegs in der Ukraine oder Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien immer wieder zeigen.

## GELDSPENDEN – BETRIEBSAUSGABE ODER NICHT?

Das Gros der Spenden leisten Unternehmen in Form einer Geldüberweisung auf ein Spendenkonto. Ob eine Geldspende als Betriebskosten abgesetzt werden kann, hängt zuerst von der Rechtsform des Unternehmens ab. Kapitalgesellschaften haben die Möglichkeit, Spenden an gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Organisationen gewinnmindernd als Betriebskosten zu verbuchen. Das ist bis zu einer Höhe von bis zu 20 Prozent der Einkünfte (hier ist vor allem der Jahresgewinn ausschlaggebend) oder 0,4 Prozent des Jahresumsatzes zuzüglich der Löhne und Gehälter möglich.

Spenden von Einzelunternehmern und von Gesellschaftern einer Personengesellschaft gelten prinzipiell nicht als Betriebsausgaben, die den zu versteuernden Gewinn reduzieren. Stattdessen sind Spenden aus der Firmenkasse als Privatentnahme zu verbuchen. In der persönlichen Einkommensteuer des Unternehmers oder Gesellschafters sind die Spenden als Sonderausgabe anzugeben, so dass letztendlich auch hier der steuermindernde Effekt greift. Es geht also wegen der Rechtsform des Betriebes kein Steuervorteil verloren, er stellt sich nur an anderer Stelle ein.



**Wer spendet, kann damit die Steuerlast senken.**

## SACHSPENDEN – ACHTUNG: UMSATZSTEUER

Auch Sachspenden müssen Einzelunternehmer und Personengesellschaften als private Entnahme aus dem Betriebsvermögen buchen – in der Regel zum aktuellen Buchwert. Bei Kapitalgesellschaften können Sach- wie Geldspenden als Betriebsausgabe gewinnmindernd verbucht werden.

Woran man bei einer Sachspende im ersten Moment nicht denkt: Als das Material oder die Ware eingekauft wurde, ist hiervon die Vorsteuer abgezogen worden. Das bedeutet, dass auch bei Abgabe der Ware als Spende Umsatzsteuer abzuführen ist. Um die Höhe der Steuer festzulegen, geht man von dem Preis aus, der zum Zeitpunkt der Spende für den Einkauf der Ware bezahlt werden müsste (auch Wiederbeschaffungspreis). Liegt dieser unter dem tatsächlichen Einkaufspreis (die Ware wurde ja in der Regel früher eingekauft), ist weniger Umsatzsteuer abzuführen als Vorsteuer abgezogen wurde. Laut Bundesfinanzministerium ist ein kompletter Verzicht der Erhebung von Umsatzsteuer auf Sachspenden wegen geltenden EU-Rechts nicht möglich.

Für die steuerliche Abziehbarkeit einer Spende ist grundsätzlich die Vorlage einer entsprechenden Spendenbescheinigung Voraussetzung. Ausnahmen dazu gibt es für Kleinbetragspenden und in verschiedenen Katastrophenfällen. Es ist daher immer angeraten, vorab die Meinung eines steuerlichen Beraters einzuholen.

## ARBEITSZEIT SPENDEN? UNTER BESONDEREN VORAUSSETZUNGEN!

Für eine Arbeitsstunde lässt sich wie für eine bestimmte Ware ein bestimmter Preis angeben. Verfügt ein Betrieb über wenig liquide Mittel, dafür aber genügend Arbeitskapazitäten, warum nicht einfach diese Arbeitszeit bei einem Projekt spenden, wo sie Gutes bewirken kann, während der Betrieb so seine Steuerlast mindern kann?

Das ist grundsätzlich möglich, allerdings müssen dafür mehrere Voraussetzungen erfüllt sein. Praktisch kann das so aussehen: Ein Kinderheim benötigt einen neuen Anstrich für den Speisesaal. Eine Malerfirma erstellt einen Kostenvoranschlag über Farbe und Arbeitszeit – und erhält den Auftrag. Wichtig ist, dass das Kinderheim grundsätzlich in der Lage ist, diesen Angebotsbetrag auch zu bezahlen. Nach Abschluss der Arbeiten sendet die Malerfirma dem Auftraggeber eine Gesamtrechnung und entschließt sich wenig später dazu, sich nur die Materialkosten bezahlen zu lassen und auf die Begleichung der erbrachten Arbeitsstunden zu verzichten. Dadurch lässt der Betrieb dem Kinderheim eine sogenannte Aufwandsspende zukommen, für die er wiederum vom Empfänger der Leistung eine Zuwendungsbestätigung erhält, die er dann auch steuerlastsenkend verwenden kann. Wichtig ist, dass der Verzicht auf die Begleichung der Arbeitszeit nicht schon vor dem Erbringen der Leistung vereinbart werden darf. Und: Für die angelaufenen Arbeitsstunden muss der Betrieb Umsatzsteuer abführen.

## WISSENSWERT.

Diesen und alle bereits erschienenen Artikel aus der Reihe Finanzwissen finden Sie gesammelt unter: [www.Chefsein.de](http://www.Chefsein.de)



Die enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Sie stellen keine betriebswirtschaftliche, rechtliche oder steuerliche Beratung dar. Im konkreten Einzelfall kann der vorliegende Inhalt keine individuelle Beratung durch fachkundige Personen ersetzen.

**JETZT BIS ZUM  
16. JUNI 2023  
BEWERBEN:  
[missmisterhandwerk.de](https://missmisterhandwerk.de)**

**ZEIG,  
WAS DU  
KANNST!**

EINE AKTION VON



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG VON 

# Tipps für den Start ins neue Ausbildungsjahr

DIE BETRIEBLICHE INTEGRATION DES AUSZUBILDENDEN BEGINNT BEREITS VOR DEM AUSBILDUNGSSTART. EINE CHECKLISTE HILFT BETRIEBEN DABEI. WICHTIG IST ZUM BEISPIEL DIE FRAGE NACH DEM SCHULABSCHLUSS.

Text: Kirsten Freund

**U**m die wenigen Bewerberinnen und Bewerber, die noch eine Ausbildung machen möchten, muss man sich richtig gut kümmern«, sagt Karin Praus von der Handwerkskammer Trier. Die Zeiten, in denen ein Azubi bis zur Gesellenprüfung im Betrieb einfach »mitläuft«, sind lange vorbei. Die guten Lehrlinge müssen gefördert werden, damit sie dem Betrieb treu bleiben, und diejenigen, die sich mit mathematischen Formeln, der Sprache oder anderen Themen schwertun, brauchen Unterstützung, damit sie den Anschluss nicht verlieren und die Ausbildung abbrechen. Aber wie können Betriebe einschätzen, ob die Bewerberinnen und Bewerber den Aufgaben überhaupt gewachsen sind? Die Herausforderung beginne schon beim Bewerbungsgespräch, weiß die Mitarbeiterin im ESF-Projekt »Abbruchvermeidung«\*. Hier geht es für die Betriebe auch darum, das Zeugnis richtig zu lesen und die Abschlüsse richtig einzuschätzen.

In Rheinland-Pfalz wurden vor etwas mehr als zehn Jahren die Haupt- und Realschulen zusammengeführt. Die Jugendlichen können an der »Realschule Plus« entweder die Berufsreife (früher Hauptschulabschluss) oder die Mittlere Reife erwerben. Was bedeutet, dass nicht jedes Abschlusszeugnis der »Realschule Plus« die Mittlere Reife einschließt. »Viele Handwerker, die keine Kinder in dem Alter haben, kennen den Unterschied nicht und schätzen die Bewerber dann falsch ein«, berichtet Karin Praus. »Sie sollten sich deshalb auf jeden Fall nicht nur das Zwischenzeugnis zeigen lassen, sondern auch nachfragen, in welcher Klassenstufe der Kandidat ist und welchen Abschluss er oder sie anstrebt. Gerade die

Ausbildung in den theorielastigen, technischen Berufen wie Kfz-Mechatroniker, Anlagenmechaniker SHK oder Elektroniker sei für Azubis mit Berufsreife sehr schwer, so Praus. »Hier wird mit Formeln gerechnet, was in der neunten Klasse noch gar nicht so intensiv gelernt wird.«

Viele Betriebe seien heute sehr wohlwollend und geben auch den Schwächeren eine Chance. »Das ist grundsätzlich auch gut«, sagt die Beraterin. »Aber die Jugendlichen brauchen dann von Anfang an eine intensivere Unterstützung durch den Betrieb und möglicherweise eine externe Nachhilfe wie zum Beispiel die Assistierte Ausbildung über die Agentur für Arbeit.« Das kann schon vor Ausbildungsstart geklärt und organisiert werden. Dabei helfen die Ausbildungsberaterinnen und -berater bei den Handwerkskammern. Praus appelliert zudem an die Betriebe, mindestens ein Gespräch in der Probezeit zu führen, wenn möglich gemeinsam mit den Eltern.

Ein weiteres Problem sei auch das »Ghosten«, also dass Azubis ohne eine Info an den Betrieb zum ersten Ausbildungstag gar nicht erst erscheinen. Die Ausbildungsexpertin empfiehlt, ab dem Tag der Vertragsunterzeichnung den Kontakt zu halten. »Man kann zum Beispiel eine Bindung aufbauen, indem man die Jugendlichen vorab zu Firmenveranstaltungen einlädt.« Oder man schickt ihnen vor dem Ausbildungsstart ein paar Infos zum Betrieb und den neuen Kollegen zu, damit sie sich von Beginn an leichter zurechtfinden.

**!** Ist die Bewerberin oder der Bewerber fit für die Ausbildung? Unter handwerkerführerschein-online.de finden Betriebe kostenfreie Selbsttests für verschiedene Gewerke. Einen gewerkeübergreifenden Test mit 18 Fragen zu Sozialverhalten, Grundrechenarten oder logischem Denken gibt es unter azubitest-online.de.

\* Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) gefördert.

# TO-DO: VOR BEGINN DER AUSBILDUNG

## DAS MUSS DER BETRIEB ERLEDIGEN:

- **Berufsausbildungsvertrag** abschließen. Muster gibt es bei den Handwerkskammern.
  - Die für den Vertrag notwendige Betriebsnummer finden Arbeitgeber auf Steuerbescheiden oder auf den monatlichen Meldungen an die Sozialversicherung. Infos zu Ausbildungsvergütungen und Urlaubsansprüchen gibt es bei den Handwerkskammern.
  - Der Vertrag muss vom Betriebsinhaber, Ausbilder, Auszubildenden und bei Minderjährigen zusätzlich von den Gesetzlichen Vertretern unterschrieben werden.
  - Der Vertrag muss danach unverzüglich entweder im Original oder als eingescanntes Dokument per E-Mail an die HWK weitergeleitet werden. Bei Minderjährigen auch eine Kopie der Bescheinigung über die Erstuntersuchung.
  - Bei Verkürzung der Lehrzeit: Nachweis über den Verkürzungsgrund.
  - Gegebenenfalls kann der Betrieb Zusatzvereinbarungen zum Lehrvertrag abschließen.
- **Teilzeitausbildung:** Die Berufsausbildung kann auch in Teilzeit durchgeführt werden. Dazu können sich Arbeitgeber bei ihrer Handwerkskammer beraten lassen.
- **Anmeldung bei Berufsschule:** Die zuständige Berufsschule in RLP findet man unter [bbs-rlp.de](http://bbs-rlp.de).
- **Anmeldung bei der Krankenkasse:** Spätestens zwei Wochen nach Beginn der Ausbildung!
- **Anmeldung beim zuständigen Finanzamt:** Formulare gibt es beim für den Betrieb zuständigen Finanzamt.
- **Anmeldung zur Berufsgenossenschaft:** Am besten zeitgleich mit der Anmeldung beim Finanzamt.
- **Bauhauptgewerbe:** Auszubildende müssen zusätzlich bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) angemeldet werden, um die Ausbildungsnachweiskarten und die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung und zu den ÜLU-Gebühren zu erhalten ([soka-bau.de](http://soka-bau.de))
- **Dachdeckerhandwerk:** Azubis müssen für Zuschüsse bei den ÜLU-Gebühren bei der Lohnausgleichskasse des Dachdecker-Handwerks angemeldet werden ([soka-dach.de](http://soka-dach.de)).
- **Personalakte:** Verzeichnis der Jugendlichen anlegen oder ergänzen.
- **Ausbildungsnachweis:** Berichtsheft kostenlos zur Verfügung stellen (gibt es häufig auch schon als APP).
- **Ausbildungsordnung bereitstellen** (Download: [bibb.de](http://bibb.de))
- **Ausbildungsplan** erstellen und bereithalten.



Mehr Checklisten für Ausbildungsbetriebe gibt es bei den Handwerkskammern:

HWK Koblenz



HWK Trier



HWK Rheinhessen



HWK der Pfalz



- **Ausbildungsmittel** müssen Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung stellen (auch Fachliteratur für Prüfungen).
- **Jugendliche:** Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen einen Ausdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der Aufsichtsbehörde im Betrieb zur Einsicht auslegen oder aushängen. Bei mindestens drei Jugendlichen muss es einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen geben.

## VOM AZUBI EINHOLEN:

- **Schulabschluss:** Eine Kopie des letzten Schulzeugnisses oder das Zeugnis des Schulabschlusses.
- **Fragen klären,** ob Nachhilfe von Beginn an notwendig ist, ob es Lernbeeinträchtigungen oder andere Besonderheiten gibt.
- **Erstuntersuchungsbescheinigung:** Wer noch nicht 18 Jahre alt ist und eine Ausbildung beginnen will, muss sich einer ärztlichen Untersuchung unterziehen.
- **Gesundheitszeugnis** nach dem Bundesseuchengesetz (nur in Betrieben der Nahrungsmittelhandwerke). Es muss eine Belehrung beim Gesundheitsamt erfolgen.
- **Aufenthaltstitel.** Der Betrieb muss Kopien der Ausweisdokumente und gegebenenfalls auch Bescheide der Ausländerbehörde dem Ausbildungsvertrag beifügen.
- **Steuer-ID** des Lehrlings
- **Bankverbindung**
- **Name und Anschrift der Krankenkasse**

## DAS BEKOMMT DER LEHRLING:

- Eine Kopie des unterschriebenen Berufsausbildungsvertrages.
- Ein Originalexemplar des eingetragenen Berufsausbildungsvertrages wenn er von der Handwerkskammer zurückgeschickt wurde.
- Ausbildungsordnung / betrieblicher Ausbildungsplan. Vorlaben zum Download unter: [bibb.de/dienst/berufesuche/de/index\\_berufesuche.php](http://bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php).
- Ausbildungsnachweis / Berichtsheft (gegebenenfalls digital) kostenlos zur Verfügung stellen.
- Ausbildungsmittel
- Unfallverhütungsvorschriften
- Sicherheitskleidung
- Vielleicht auch ein Willkommensgeschenk und/oder eine Informationsmappe mit allen wichtigen Abläufen und Ansprechpartnern im Betrieb.

Die »Credo«-Eröffnung in der Galerie Handwerk war auch Abschiedsfeier von Karin Bille (Mitte) als Leiterin der Beratungsstelle Formgebung, bei der sich auch HWK-Präsident Kurt Krautscheid (links) und Hauptgeschäftsführer Ralf Hellrich (rechts) sowie Staatssekretärin Petra Dick-Walther (2.v.l.) für die geleistete Arbeit in Sachen gute Gestaltung bedankten.



# Die Stimme für das Kunsthandwerk

MIT DER AUSSTELLUNG »CREDO« HAT DIE LEITERIN DER BERATUNGSSTELLE FORMGEBUNG FÜR DAS GESTALTENDE HANDWERK IN RHEINLAND-PFALZ EIN ZEICHEN GESETZT. GLEICHZEITIG WAR ES AUCH EIN ABSCHIED FÜR KARIN BILLE.

Text: Jörg Diester\_

Die Beratungsstelle für Formgebung wurde 1961 von den vier Handwerkskammern in Rheinland-Pfalz eingerichtet.

**Z**wölf Jahre hat Karin Bille als Leiterin der Beratungsstelle Formgebung für das gestaltende Handwerk in Rheinland-Pfalz die Arbeit und Entwicklung »ihrer« Kunsthandwerker mitgeprägt. Die letzte Ausstellung in ihrer Verantwortung »Credo« setzte nun ein Ausrufezeichen. Denn es ging nicht nur darum, quer durch Gewerke und Bearbeitungsmaterialien gut Gestaltetes in der Galerie Handwerk der Handwerkskammer (HWK) Koblenz zu präsentieren, sondern auch um die Frage, »warum wir tun, was wir tun«. Das setzt eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Schaffen voraus, hinterfragt Ideen und ihre Umsetzung.

Eine interessante Kombination, wenn man sich über die Arbeit an ganz realen kunsthandwerklichen Produkten hinaus zu deren Hintergründen erklären soll. Für die Diplom Produktdesignerin Karin Bille wurde die Ausstellungseröffnung auch zur

großen Abschiedsfeier einer Beraterin, die Rheinland-Pfalz weit wichtige Akzente im Bereich Gestaltung setzen konnte.

## »KARIN BILLE HAT DEM KUNSTHANDWERK VIEL GEWICHT UND GEHÖR VERSCHAFFT«

Der Präsident der Handwerkskammer Koblenz, Kurt Krautscheid, lobte Bille als »wahrhaftige Überzeugungstäterin im Sinne guter, handwerklicher Gestaltung und ihrer Präsentation!« Aus dem Wirtschaftsministerium sprach Staatssekretärin Petra Dick-Walther vor 120 Gästen und lobte Karin Bille »als Pionierin, die bereits mit ihrem Ansatz einer handwerklichen Tischlerausbildung andere Herangehensweisen an Gestaltung mitbrachte«. Als Praktikerin wusste sie genau, was sich mit unterschiedlichen Materialien umsetzen lässt, und was nicht. »Sie hat dem Kunsthandwerk viel Gewicht und Gehör verschafft!« [formdesign.de](http://formdesign.de)

## FÖRDERPROGRAMM

### WOHNHEIME FÜR AZUBIS

Wohnen muss nicht nur für Studierende, sondern auch für Azubis bezahlbar sein. Rheinland-Pfalz nimmt deshalb die Förderung von Wohnheimen für Auszubildende in das Programm »Junges Wohnen« im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung auf. Hierzu wollen das Finanz- und das Wirtschaftsministerium noch Gespräche mit den entsprechenden Institutionen und dem DGB führen, kündigte Finanzministerin Doris Ahnen an. Die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum entscheidet darüber, wohin Auszubildende und Studierende gehen und ob sie die Möglichkeit haben, sich auf ihre Ausbildung und ihr Studium zu konzentrieren, so Ahnen. Das Programm soll dazu beitragen, dass das Land ein attraktiver Ausbildungs- und Studienstandort bleibt.



## STANDORTMARKETING

### LEBENSFREUDE UND WELTOFFENHEIT

In Social-Media und Werbeanzeigen zeigt sich der Wirtschaftsstandort Rheinland-Pfalz jetzt von seiner goldenen Seite: Seit Ende April wirbt das Land mit der Kampagne »Rheinland-Pfalz Gold« um Gründer, Investoren, Fachkräfte und Auszubildende. »Rheinland-Pfalz präsentiert sich als Standort, der durch die Verbindung von Lebensfreude und Weltoffenheit ein fruchtbares Innovationsklima schafft«, meldet das Wirtschaftsministerium. Die in warmen Farben gehaltenen Kampagnenmotive werden das ganze Jahr über präsent sein, und es soll auch Events für Wirtschaftsakteure geben.

## JETZT BEANTRAGEN

### HÄRTEFALLHILFEN ENERGIE



Ab sofort und noch bis 30. Juni 2023 können rheinland-pfälzische Unternehmen die »Härtefallhilfen Energie« beantragen. Im Self-Service-Portal der ISB können die Betriebe zunächst prüfen, ob sie antragsberechtigt sind (»Precheck«). War die Vorprüfung erfolgreich, können sie die notwendigen Bestätigungen bei einem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer einholen und anschließend die Hilfen beantragen. Die Antragsstellung sei »so schlank wie möglich ausgestaltet worden«, versichert das Wirtschaftsministerium. Antragsberechtigt sind Unternehmen mit maximal 500 Mitarbeitenden, die unter anderem mindestens eine Verdreifachung der Energiekosten im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nachweisen können und eine Energieintensität von sechs Prozent oder mehr aufweisen. Die Bagatellgrenze liegt bei 5.000 Euro, maximal gibt es 200.000 Euro. Ob die Unternehmen Gas, Öl oder Pellets als Energieträger genutzt haben, spielt keine Rolle für die Härtefallhilfen.

## INKLUSION

### BERATUNGSANGEBOT FÜR ARBEITGEBER

Viele Betriebe möchten Menschen mit Behinderungen einstellen oder ausbilden, kennen aber die finanziellen Fördermöglichkeiten nicht oder brauchen Unterstützung bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes. Um Betriebe und Menschen mit Behinderungen besser zusammenzubringen, wurden 2022 bundesweit »Einheitliche Ansprechstellen« (EAA) für eine trägerunabhängige und kostenfreie Beratung eingeführt. In Rheinland-Pfalz sind die EAA bei den Integrationsfachdiensten angesiedelt. Diese kennen sich in der Förderlandschaft aus und helfen Arbeitgebern bei Anträgen.

isb.rlp.de

Anzeige



# Junge Fachkräfte modern und authentisch gewinnen

DAS RECRUITING VON MORGEN IST DIGITAL, BARRIEREFREI UND DIGITAL – UND AUF KEINEN FALL CRINGE



Wie gewinne ich Talente der Generation Z? Dieser Frage ging die Veranstaltung »Personalgespräch« im Digital Hub nach: mit dabei der Mainzer Oberbürgermeister Nino Haase (Foto links) und Sarah Kübler Geschäftsführerin der HitchOn GmbH (Foto oben, zweite von links).

Fotos: © Jane K. Brunner

Text: *Julia Mehr und Samuel Shaw Ali*

**C**ringe sollte das Recruiting auf keinen Fall sein. Das weiß nun auch Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer Rheinhessen Anja Obermann, die die Wichtigkeit von Social Media schon seit drei Jahren betont. Cringe leitet sich aus dem Englischen »schaudern« ab und wird in der Jugendsprache genutzt, wenn sich jemand fremschämt. Gemeint sind Social Media Kampagnen, die gewollt jugendlich, jedoch nicht authentisch wirken. Wie man zielgruppengerecht die nächste Generation an Auszubildenden ansprechen kann, diskutierten auf der Veranstaltung »Personalgespräch – Talente aus der Generation Z gewinnen« mehr als 40 Unternehmen im Mainzer Gutenberg Digital Hub. Die Veranstaltung fand in Kooperation von Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Mainz und Handwerkskammer Rheinhessen statt.

Noch vor einigen Jahren konnten Handwerksbetriebe und Wirtschaftsunternehmen aus unzähligen Bewerbungen ihre künftigen Angestellten aussuchen. Heute wird geeignete Nachwuchstalente zu finden für viele Unternehmen immer schwieriger. Die Herausforderung, die der Fachkräftemangel mit sich bringt, ist auch Oberbürgermeister Nino Haase bewusst. Im Grußwort betonte er die Wichtigkeit, innovative Lösungen im Netzwerk zu finden und erinnerte an die aktuelle Kampagne zur Fachkräftegewinnung #machdeins-machmainz. Haase ermutigte: »Ein gelebtes Netzwerk – das Ihnen und uns allen hilft, Zukunft zu gestalten. Und wie immer, wenn ich hier an diesem Ort bin, dann spüre ich Aufbruchstimmung.«

Felix Schonarth, Geschäftsführer der Digital Trendteam Marketing GmbH, hielt den Impulsvortrag. Auf seine

Frage »Ready for Gen Z?« folgten fünf zentrale Hebel: Recruiting Mindset, 2. Social Media Präsenz, 3. Video und Bild Content, 4. Karriere Website sowie 5. Digital Recruiting.

### BEST PRACTICES

Kathrin Baum, Marketing Managerin bei Gerber Ingenieure GmbH sagte, dass Gerber kein Problem hat Auszubildende zu finden und zu binden. Dennoch zeigt die Schreineri laufend auf Ihrer Karriereseite freie Stellen und die Möglichkeit, sich mit ein paar Klicks ohne Lebenslauf zu bewerben. Baum erklärt: »So sieht das Recruiting von morgen aus: Handwerk attraktiv sichtbar machen, auch in Social Media.« Ihre Tipps: »Zeit nehmen, einfach machen und Kontinuität.«

Rebecca Franzmann, Referentin Personalmarketing bei Schott AG, berichtete, wie Schott Talente aus der Generation Z gewinnt. Digitale Maßnahmen finden neben Aktionen wie »Azubis werben Azubis«, einer Roadshow mit bedruckten Pizzakartons und Praktika statt. Auch online ist Schott breit aufgestellt. Social-Media-Kanäle, Gewinnspiele, Paid Media sowie Influencer Marketing runden die crossmedialen Kampagnen ab. Drei Fragen, die Franzmann den anderen Unternehmen mitgibt: 1. Wie erreiche ich die Zielgruppe? 2. Wie kann ich Auszubildende integrieren? 3. Welche Benefits und Werte sind der Zielgruppe wichtig?

Sarah Kübler, Geschäftsführerin der HitchOn GmbH erzählte, was gut, aber was auch schlecht laufen kann. In der Full-Service Agentur für Social Media Content ist das Thema Mitarbeitende zu halten zentraler, als neue zu gewinnen. Hier erzielen kleine Maßnahmen große Wirkung: So hat die Agentur ihren Mitarbeitenden den Tausch Urlaub gegen Geld und anders herum angeboten. Das wird gut angenommen. Kübler betont das Thema Klarheit. Innovation bedeute nicht, es allen Recht machen zu müssen. Employer Branding müsse auch immer zum Unternehmen selbst passen. Sonst droht auch hier wieder die Gefahr cringe zu wirken.

Im Podium ergänzten Sven Gerber, Geschäftsführer Gerber Ingenieure GmbH sowie Annalena Artner, Leitung Human Resources Vicampo GmbH und mehrere Auszubildende aller Unternehmen die Runde. Saadet Czapki moderierte und war mit ihren 26 Jahren die perfekte Schnittstelle zwischen den Generationen.

»Zeit nehmen,  
einfach machen.«

Kathrin Baum,  
Gerber Ingenieure

### DAS POTENTIAL DER GENERATION Z

Die erste Frage ging an die Generation Z selbst. Worauf achten sie bei Arbeitgebern? Die Stellensicherheit, die Lage des Unternehmens, Kollegen und Kolleginnen sowie Kommunikation auf Augenhöhe waren hier die klaren Antworten. Auch das »Reisepotential«, also die Möglichkeit durch die Pandemie verpasste Reisen nachzuholen, wurde genannt.

### FLEXIBILITÄT STATT FAULHEIT

Moderatorin Czapki nahm Bezug auf den Generationenkonflikt. Das Podium war sich einig: Unternehmen haben einen anderen Fokus als die jüngere Generation. An mangelnder Motivation zu arbeiten liege es nicht. Hier sei das Vertrauen wichtig: 20-Jährige seien mit genügend Vertrauen und Freiraum genauso motiviert, wie andere Generationen auch.

### TALENT ODER TROTTEL?

Im ersten Schritt geht es oft erstmal darum, viele Bewerbungen zu generieren. Lieber mehr Bewerbungen als Stellen, lautete das Credo der Runde. Über eine spezifische Zielgruppenanalyse können Bewerberinnen und Bewerber herausgefiltert werden, die bestimmte Interessen und Eigenschaften haben. Was die eigene Community sehen will und was eher abschreckend wirkt, kann in den Kanälen selbst durch die Klicks ausgewertet werden.

### SOCIAL RECRUITING – WAS IST DAS?

Mit Werbeanzeigen in Social Media können die erreicht werden, die nicht aktiv suchen. Über die Werbeanzeige gelangen sie in einen Bewerbungsprozess, der mit einem Kontaktformular endet. Auf der anderen Seite können Unternehmen Plattformen wie LinkedIn nutzen, um »Active Sourcing« zu betreiben. Hier werden aktiv Personen gesucht und persönlich angeschrieben. Diese Methode ist zeitaufwendig. Während sich Werbeanzeigen fürs Handwerk eignen, ist die Plattform LinkedIn bisher noch ungeeignet.

### KURZER BEWERBUNGSPROZESS

Für die Generation Z sei es wichtig, die Einstiegsbarriere in den Bewerbungsprozess zu senken: Ein digitaler Prozess, der ohne große Barrieren über ein Kontaktformular funktioniert. Entscheidend sei, wie es weitergeht: Nach kurzer Zeit sollte sich jemand persönlich zurückmelden und einen Gesprächstermin anbieten. Also: Ein kurzer, klarer Bewerbungsprozess mit Kommunikation auf Augenhöhe.



Saadet Czapki hatte eine Doppelrolle inne: Sie war Moderatorin und repräsentiert die GenZ.

# MIT STARKEN PASSWÖRTERN SENSIBLE DATEN SCHÜTZEN



Foto: © Parin/ry - stock.adobe.com

**Ob für E-Mail-Accounts, Online-Shops oder Bankkonten – wir alle hantieren täglich mit sensiblen Daten, die wir mit Passwörtern schützen. Doch die Bequemlichkeit verleitet oft dazu, Cyberkriminellen das Knacken der Daten einfach zu machen.**

Marc Siebert, Digitalbeauftragter der Handwerkskammer Rheinhessen über die drei häufigsten Fehler im Umgang mit Passwörtern und deren Abhilfe. Sie nutzen schwache Passwörter: Laut Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) führen »12345« und »password« die Liste der beliebtesten zehn Passwörter an. Ein sicheres Passwort sollte mindestens zehn Zeichen lang sein, keine Wörter aus dem Wörterbuch enthalten und eine Kombination aus Groß- und Kleinbuchstaben, Zahlen und Sonderzeichen aufweisen. Ein Passwortsatz kann dabei helfen, sich ein komplexes Passwort leichter zu merken.

Sie speichern Ihr Passwort im Browser: »Das ist keine gute Idee. Ein Passwort sollte immer

geschützt werden und auch nicht notiert am Schreibtisch liegen. Denn im Fall eines Diebstahls oder Einbruchs könnten Ihre Passwörter missbraucht werden«, sagt Siebert.

Sie nutzen ein Passwort für mehrere Accounts: Diese Bequemlichkeit ist ein häufiger Fehler. Denn wenn ein Cyberkrimineller das Passwort eines Accounts in die Hände bekommt, hat er auch Zugriff auf alle anderen Accounts, die mit dem gleichen Passwort gesichert sind. Für jeden Account sollte daher ein eigenes, sicheres Passwort verwendet werden. Ein Passwortmanager kann dabei helfen, den Überblick zu behalten und für jeden Account ein eigenes Passwort zu generieren.

»Diese einfachen Vorsichtsregeln machen es Kriminellen schwerer, an Ihre sensiblen Daten zu gelangen«, sagt Siebert. Auch wenn eine 100 prozentige Sicherheit im Netz nie gewährleistet werden kann, kann man mit einem starken Passwort, dem Schutz sensibler Daten und der Verwendung unterschiedlicher Passwörter für jeden Account das Risiko eines Datenmissbrauchs reduzieren.

## STEUERBERATUNG 2023

Unternehmensgründer und -nachfolger werden bei der Aufnahme ihrer Geschäftstätigkeit mit einer Reihe von Steuerfragen konfrontiert. Sie benötigen Informationen, was Sie künftig mit Umsatzsteuer, Gewerbesteuer, Einkommenssteuer, Körperschaftssteuer oder Lohnsteuer im Einzelnen zu beachten haben. Um Ihnen den Einstieg in dieses komplexe Thema zu erleichtern, bietet die Handwerkskammer Rheinhessen mit der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz kostenfreie Sprechstage an. Nächster Termin ist der 26. Juni. Anmeldung unter [hwk.de/veranstaltung/steuerberatersprechstage-2023](http://hwk.de/veranstaltung/steuerberatersprechstage-2023)

## ERZÄHLEN SIE MAL ...

### WIE GEHT'S?

Das DHB fragt nach: Wie geht es den Inhaberrinnen und Inhabern der Mitgliedsbetriebe in Mainz und Rheinhessen? Heute erzählen uns Frank Martin und Matthias Peter, Inhaber der Stahlnetzwerk, Lörzweiler, und was sie zur Zeit beschäftigt. Wir freuen uns über eine stabile Auftragslage in Verbindung mit langjährigen und neuen Auftraggebern und Architekten. Wir bereuen unseren Schritt in die Selbstständigkeit keineswegs. Denn das Handwerk lebt und wir können nur jeden ermutigen, der das Geschick und die Ausdauer hat, einen Handwerksberuf zu erlernen. Wir sind auch froh einen Auszubildenden gefunden zu haben, der in unsere Firmenmentalität passt.



Foto: © Frank Martin

## 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**

[www.handwerksblatt.de](http://www.handwerksblatt.de)

## AUFTRAGSANGEBOTE

Kleine **Tischlerei** im Kreis Unna liebt die Herausforderung.  
Passgenaue Sonderanfertigungen für Ihr Business.

Kontakt:  
0173/5166045



## GESCHÄFTSVERKÄUFE

### Geschäftsübernahme aus Altersgründen

Gut eingeführtes **Dachdecker- und Bauklempnerunternehmen** im bergischen Städtedreieck, verkehrsgünstig gelegen, mit 10 qualifizierten und hochmotivierten Mitarbeitern und besonderer Profilierung im Flachdach-, Fassaden- und Metaldachbereich. Komplette Ausstattung einschließlich Fuhrpark. Anmietung oder Kauf des Betriebsgebäudes möglich. Der Kaufpreis ist Verhandlungssache.  
Telefon: 0160-96417086 • E-Mail: betriebsnachfolge@t-online.de

**Geschäftsübernahme aus Altersgründen**  
Gut eingeführter **KFZ-Meisterbetrieb** voll ausgestattet, Kreis Coesfeld. Verkehrsgünstig gelegen. Der Werkstattbereich umfasst ca. 450 qm zuzüglich Sozialräume und Büro. Das Außengelände bietet nochmal zusätzlich ca. 600 qm. Zwei qualifizierte Mitarbeiter können übernommen werden. Der Kaufpreis ist Verhandlungssache.  
Telefon: 02596-9397585;  
E-Mail: tom.e@gmx.de

**Kleinbetrieb für TV-SAT-Technik** im Saarland. **Nachfolger gesucht**. Viele Stammkunden. Alles vorhanden. Übernahme des kleinen Geschäftshauses gewünscht.  
Kontakt: video-theis@t-online.de

## GESCHÄFTSÜBERNAHME

Nachfolger für **BIOSHETIQUE SALON** für Damen und Herren mit Cosmetic wegen Landeswechsel gesucht. In der Fußgängerzone des Kurortes Bad Sassendorf, 11 m Schau-fenster, 9 Bedienplätze. Tel: 0171 566 55 11; E-Mail: enginocehre@gmx.de  
Kaiserstr. 15, 59505 Bad Sassendorf

Aus Altersgründen möchten wir unser Unternehmen im Bereich **HAUSANSCHLÜSSE (Kanal)** abgeben. Am Rande vom Ruhrgebiet. Reichlich Aufträge sind immer vorhanden. Bei Interesse bieten wir unsere Hilfe an. Tel.: 0173-286 1453

**ALTEINGESESENE BAU-/MÖBELSCHREINEREI** (Pfalz) aus Altersgründen zu übergeben: Langjäh. Personal, langjäh. Kundenstamm, sehr gute Auftrags-/Ertragslage, Jahresumsatz ca. 1 Mio. Euro, große Werkstattfläche mit Außengelände, guter Maschinen- und Fahrzeugpark. Schwerpunkt: Fenster, Türen, Innenausbau, Reparaturen, Einbaumöbel. Auftraggeber: öffentl. Verwaltungen, Firmen, Privatpersonen. Einarbeitung und längerfristige Unterstützung möglich. Übergabemöglichkeiten: Miete der Werkstatt und Kauf des Inventars. Komplette Übernahme d. Betriebs (Kauf Inventar/ Gebäude). Kontakt: uebergabe\_schreinerei@t-online.de

## GESCHÄFTSVERBINDUNGEN

**Ankauf von Holz- und Metallbearbeitungsmaschinen** auch komplette Betriebsauflösungen  
**Fritz Ernst Maschinenhandel e.K.**  
Tel. 023 78 - 890 15 10 u. 01 57- 88 20 14 73  
maschinenhandel.fritz-ernst@t-online.de

**KFZ-Werkstatt mit Groß- und Einzelhandel** aus 50321 Brühl komplett ausgestattet und einem festen Kundenstamm aus Altersgründen abzugeben. Jahresumsatz ca. 1,1 Mio. Betrieb kann nahtlos weitergeführt werden, natürlich auch unterstützend durch den Geschäftsführer.  
kfz.werkstatt.verkauf@gmail.com

Fachbetrieb (Einzeluntern.) für **Heizöltankservice**, reinigen, demontieren von Heizöltanks im Kreis MK aus Altersgründen zu verkaufen. Langjähriger Kundenstamm vorhanden. Seit 34 Jahren erfolgreich tätig. VB 90.000, auch als GbR möglich.  
frankzaborowski@yahoo.de

[www.handwerksblatt.de](http://www.handwerksblatt.de)

## HALLEN + GERÜSTBAU

### TEPE SYSTEMHALLEN

**Pulldachhalle Typ PD4 (Breite: 15,00m, Tiefe: 8,00m)**

- Höhe 4,00m, Dachneigung ca. 3°
- mit Trapezblech, Farbe: AluZink
- Schiebtor 5,00m breit, 3,30m hoch
- feuerverzinkte Stahlkonstruktion
- incl. prüffähiger Baustatik

**Aktionspreis € 21.200,-**  
ab Werk Buldern; excl. MwSt.



[www.tepe-systemhallen.de](http://www.tepe-systemhallen.de) · Tel. 0 25 90 - 93 96 40

[www.finsterwalder.eu](http://www.finsterwalder.eu)



## GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

**Fenster-Beschlag-Reparatur**  
Versehe gebrochene Eckmullenkungen 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](http://www.beschlag-reparatur.de)

## KAUFGESUCHE

### Wir kaufen Ihre GmbH

rufen Sie uns an.  
Edelbert Schehl GmbH  
riess1706@gmail.com • 0176 82156892

### Wir suchen ständig gebrauchte Holzbearbeitungsmaschinen



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](http://www.msh-homburg.de)

### Layher-Blitz-Gerüst gesucht!

Telefon 02 34/26 32 95  
oder 01 71/7 55 90 23

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

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

## ANKAUF

VON GEBRAUCHTEN  
**HOLZBEARBEITUNGSMASCHINEN**  
**KOMPLETTE BETRIEBSAUFLÖSUNGEN**  
**MSH and econd machines**  
Telefon 023 06 - 94 14 85  
Mail: info@msh-nrw.de  
[www.msh-nrw.de](http://www.msh-nrw.de)

## STELLENANGEBOTE



GESUCHT FÜR DEN STANDORT LOTTE/OSNABRÜCK  
**WERKSTATT-LEITER**  
MIT MEISTERBRIEF UND FÜHRUNGSERFAHRUNG  
Telefon 0 541/911 901 25  
[www.forstmann-transporte.de](http://www.forstmann-transporte.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. 021 53/4 09 84-0 · Fax 021 53/4 09 84-9  
[www.modal.de](http://www.modal.de)

Einfach, schnell und direkt ein **Marktplatz-Insert** sichern!

⇒ DEUTSCHES HANDWERKSBLATT



Anzeigen rund um die Uhr abgeben unter  
[www.handwerksblatt.de/marktplatz](http://www.handwerksblatt.de/marktplatz)

Oder direkt bei Annette Lehmann:

Telefon 0211/39998-75

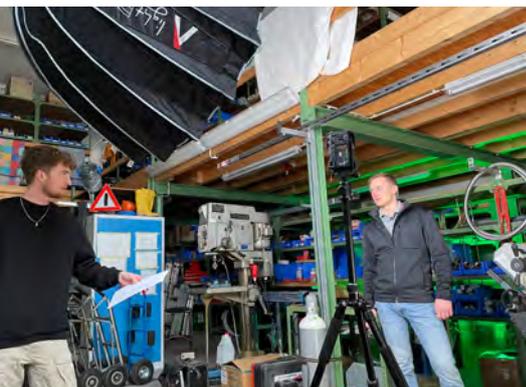
lehmann@verlagsanstalt-handwerk.de

Social Media-Dreh in der Gasser GmbH: Geschäftsführer Lukas Kunz (Mitte) ist mit seinem ersten Reel Teil der Klimahandwerker-Kampagne. Unterstützt wurde er von den beiden Social-Media Managern Lukas Reichenbach und Julia Mehr.



# Mit Experten in die Zukunft

MODERNE HANDWERKSBEREIBE, WIE DIE ADOLF GASSNER GMBH, DIE DIE NEUEN TECHNOLOGIEN IN IHREN ARBEITSALLTAG INTEGRIEREN SIND KONKURRENZFÄHIGER. DIE HANDWERKSKAMMER RHEINHESSEN UNTERSTÜTZT DABEI.



Fotos: © Christine Faust



Text: *Christiane Faust*

**W**ie können wir neue Kunden gewinnen und alte Kunden reaktivieren? Wie stellen wir uns im Marketing auf? Wie können wir unsere Homepage optimieren? Das sind einige der Fragen, die sich die Kälteanlagenbauer Andreas und Lukas Kunz, Geschäftsführer der Adolf Gasser GmbH, stellten. Aus diesem Grund haben sie sich an die Handwerkskammer Rheinhessen gewandt und um Unterstützung gebeten.

Zum Hintergrund: 2022 übernahm der 49-jährige Kälteanlagenbaumeister Andreas Kunz die Adolf Gasser GmbH in Alzey-Heimersheim. Das vergangene Jahr nutzte Kunz zunächst, um den Kälte-, Klima, Elektrofachbetrieb zu modernisieren, ihn auch zukünftig konkurrenzfähig an die sich verändernden Marktbedingungen anzupassen. Das läuft auch sehr gut. Denn der Kälteanlagenbaumeister trumpft nicht allein mit jahrelanger Erfahrung auf: 13 Profis beschäftigt Kunz – sechs davon kommen aus der Familie, drei davon unterstützen den Betrieb als Meister. Anfang 2023 rückte sein Neffe Lukas Kunz, Kälteanlagenbauermeister, mit in die Geschäftsführung auf. So aufgestellt, bedient die Adolf Gasser GmbH neben Privatkunden vor allem die Industrie. Von der Chemie-, Pharma- und der Lebensmittelindustrie stehen auch die Winzergenossenschaften im Fokus der Profis für innovative, umweltfreundliche Kälte-, Klima- und Elektrotechnik.

»Andreas Kunz ist mit seiner Familie sehr proaktiv unterwegs«, erklärt die Unternehmensberaterin der Handwerkskammer, Anja Tott, nach dem gemeinsamen Termin. Schnell sei klar gewesen, wo sie sich Hilfe wünschten. Gemeinsam wurde ein Plan erarbeitet. »Sie brauchen eine kleine Unterstützung, aber laufen können diese Profis ganz allein«, sagt Tott überzeugt. Eine Homepage hat Kunz bereits erstellt, aber eine Website-Analyse ergab noch Handlungsbedarf. Den wird in Kürze ein Termin bei Marc Siebert, dem Digitalisierungsbeauftragten der Handwerkskammer offenlegen. »Wir wissen, dass wir im Bereich Internetauftritt Nachholbedarf haben. Dem Vorbesitzer war das alles nicht wichtig. Aber unsere Firma liegt ziemlich Abseits. Also müssen wir Wege finden, um uns zu zeigen«, sagt Andreas Kunz.

Den nächsten Schritt in diese Richtung ermöglichte Julia Mehr: Die Social Mediaberaterin der Handwerkskammer informierte die Geschäftsführer nicht nur über digitale Möglichkeiten: Sie brachte zudem den Social Media Experten Lukas Reichenbach aus den Agrippina Studios in Köln mit. Flugs verwandelte sich die Werkstatt in einen Drehort und Lukas Kunz fand sich als Handwerker der Klimakampagne in seinem ersten professionell gedrehten Instagram-Firmen Reel wieder. Mit dem Film können Kunz in Zukunft auf ihren eigenen Internetseiten für ihr Unternehmen werben. »Vor allem in Hinblick auf die Kältemittelverordnung der EU, die 2030 in Kraft tritt, ist es an den Betrieben, ihre Kunden über die neuen Vorschriften zu informieren – per Post, aber eben auch digital, um als Experten auffindbar zu sein«, sagt Mehr.



Die Beratungsangebote der Handwerkskammer Rheinhessen sind für die Mitgliedsbetriebe kostenfrei: [hwk.de](https://www.hwk.de)

#### UNTERNEHMENSBERATUNG

- Existenzgründerberatung
- Nachfolgeplanung, Betriebsübergabe
- Unternehmenssicherung
- Krisenberatung, Notfallmanagement
- Betriebsanalyse, fachliche Stellungnahmen
- Personal und Marketing
- Finanzierung und Fördermöglichkeiten



**Anja Tott**  
(Oliver Jung und Rafaél Rivera Azañedo)  
T 06131 9992-273  
a.tott@hwk.de

#### SOCIAL MEDIA BERATUNG

- Auswahl Social Media Kanäle
- Unterstützung bei Accounterstellung und technischen Fragen
- Planung von Inhalten mit zeitsparenden Tools
- Fachkräfte- und Azubigewinnung
- Einbindung in das rheinhessische Netzwerk **#machdeinhandwerk**



**Julia Mehr**  
T 06131 9992-276  
j.mehr@hwk.de

#### DIGITALISIERUNGSBERATUNG

- Digitalisierung von Geschäftsprozessen
- Branchenlösungen und ERP-Systeme
- moderne Baustelle 4.0
- Digitale Markterschließung (z.B. Website)
- digitales Büro
- IT-Sicherheit
- Förderprogramm zur Digitalisierung



**Marc Siebert**  
T 06131 9992- 275  
m.siebert@hwk.de

# NACHFOLGE REGELN



Die Unternehmensnachfolge: Mit 55+ an die Übergabe denken. Eine erfolgreiche Betriebsübergabe beginnt mit einer frühzeitigen und zielgerichteten Vorbereitung. Warum es jetzt schon die richtige Zeit ist, sich damit zu beschäftigen, erfahren Sie in zwei Veranstaltungen. Die Teilnahme ist für Mitgliedsbetriebe kostenfrei.

**Teil 1** am Donnerstag, den 25. Mai

Inhalte:

- Einen geeigneten Nachfolger finden
- Die Altersversorgung sicherstellen
- Interne versus externe Nachfolge
- Verschiedene Formen der Übergabe

**Teil 2** am Mittwoch, den 28. Juni

Inhalte:

- Betrieb für die Übergabe gut aufstellen
- Unternehmenswert ermitteln



**Termine:**

**Teil 1:** Donnerstag, der 25. Mai

**Teil 2:** Mittwoch, der 28. Juni

- jeweils von 18 bis 20 Uhr

- in Alzey oder Mainz

**Infos** unter T 06131 9992 496

(Oliver Jung, Anja Tott, Rafaél Rivera)

**Anmeldung:** [hwk.de/veranstaltung/unternehmensnachfolge](http://hwk.de/veranstaltung/unternehmensnachfolge)

## DURCH KONFLIKTE FÜHREN

Fachkräftemangel, Lieferengpässe, Kurzarbeit und co. haben in den letzten Jahren vermehrt zu Spannungen zwischen Kollegen oder auch mit Kunden geführt. Umso wichtiger ist es, einen kühlen Kopf zu bewahren und gekonnt durch den Konflikt zu führen. In diesem Seminar schulen wir Konfliktkompetenz und Durchsetzungsvermögen, sodass Sie in Konfliktsituationen souverän und gelassen bleiben und im besten Fall eine Lösung finden, mit der alle zufrieden sind. Inhalte: 1. Wahrnehmung, Bewertung von Konflikten, 2. Reflexion des persönlichen Konfliktverhaltens und der eigenen Außenwirkung, 3. (Kommunikations-)Strategien zum Umgang mit Widerständen und Eskalation, 4. praxisnahe Beispielbehandlung



**Infos:**

Mittwoch, 14. Juni

Nina Hanke: [n.hanke@hwk.de](mailto:n.hanke@hwk.de)

[hwk.de/seminar/ts-konflikt](http://hwk.de/seminar/ts-konflikt)

DEUTSCHES

# HANDWERKSBLATT

## 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](mailto:info@verlagsanstalt-handwerk.de)

Verlagsleitung: Dr. Rüdiger Gottschalk

Vorsitzender des Aufsichtsrates: Andreas Ehlert

Vorsitzende des Redaktionsbeirates:

Anja Obermann

### REDAKTION

Postfach 10 29 63, 40020 Düsseldorf

Tel.: 0211/390 98-47, Fax: 0211/390 98-39

Internet: [handwerksblatt.de](http://handwerksblatt.de)

[info@handwerksblatt.de](mailto:info@handwerksblatt.de)

Chefredaktion: Stefan Buhren (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 Rheinhessen

Dagobertstraße 2

55116 Mainz

Verantwortlich: HGF Anja Obermann

Redaktion: Christiane Faust, Jörg Diehl

Tel.: 06131/99 92 297

[presse@hwk.de](mailto:presse@hwk.de)

### LANDESREDAKTION RHEINLAND-PFALZ

Kirsten Freund / Verlagsanstalt Handwerk

Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf

Tel.: 0211/39 09 842

[freund@handwerksblatt.de](mailto:freund@handwerksblatt.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](mailto:jansen@verlagsanstalt-handwerk.de)

Anzeigenpreisliste Nr. 57

vom 1. Januar 2023

Sonderproduktionen:

Brigitte Klefisch, Claudia Stemic

Tel.: 0211/390 98-60, Fax: 0211/30 70 70

[stemic@verlagsanstalt-handwerk.de](mailto:stemic@verlagsanstalt-handwerk.de)

### VERTRIEB/ZUSTELLUNG

Fax: 0211/390 98-79

Leserservice: [vh-kiosk.de/leserservice](http://vh-kiosk.de/leserservice)

Deutsches Handwerksblatt Gesamtausgabe

(Zeitung und Magazin)

Gesamtverbreitung Print + Digital:

324.847 Exemplare (Verlagsstatistik, März 2023)

### 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.

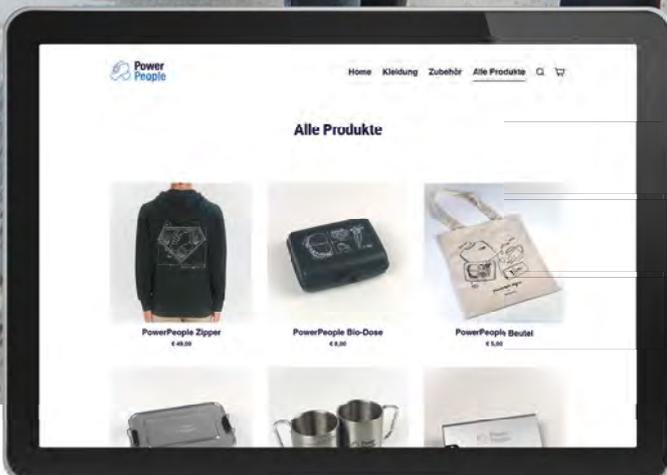
Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen, Rücksendung nur, wenn Porto beiliegt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Verlags. Gezeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung von Verlag, Redaktion oder Kammern wieder, die auch für Inhalte, Formulierungen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

**Hinweis:** Für eine bessere Lesbarkeit wird in diesem Medium das generische Maskulinum für Wörter wie Handwerker, Betriebsinhaber oder Auszubildender verwendet. Selbstverständlich sind immer Frauen, Männer sowie Menschen dritten Geschlechts gemeint.

# POWER-SHOPPEN FÜR POWER PEOPLE



**JETZT  
ENTDECKEN**  
[powerpeople.digital](https://powerpeople.digital)



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

# JETZT BEWERBEN!

[klimaretter-handwerk.de](http://klimaretter-handwerk.de)



Mit Preisen im  
Gesamtwert  
von **20.000 Euro**

Präsentieren Sie  
Ihren Beitrag  
zum **Klimaschutz!**

Ein gemeinsames Projekt von  
**Fristads** und **Handwerksblatt**

**FRISTADS**<sup>®</sup>  
WORKWEAR



DEUTSCHES  
**HAND  
WERKS  
BLATT**