

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HWK FRANKFURT (ODER)
REGION OSTBRANDENBURG
HANDWERK IN BRANDENBURG

№
01
25

Film ab im Handwerk

Jörn Schelter tauschte die Kamera
mit Schleifmaschine und Abrichte

KNOW-HOW
Wie Sie Ihr Team fit für
neue Aufgaben machen

BUNDESTAG
Das fordert das Handwerk
zu den Neuwahlen



DEUTSCHES
**HAND
WERKS
BLATT**

**Sie suchen
qualifiziertes
Personal?**
Nutzen Sie
unseren
Newsletter
zur Platzierung
Ihrer Anzeige!

Foto: © iStock.com/sturti



Unser Service:



IHRE VORTEILE

Gezielte Ansprache!

Ihre Anzeige erscheint direkt unter den redaktionellen Beiträgen.

Direkte Verlinkung!

Mit Link auf Ihre Website oder zur Stellenbeschreibung.

Attraktiver Festpreis!

Nur 200 € zzgl. MwSt. pro Anzeige



SO FUNKTIONIERT'S

Senden Sie uns einfach den Jobtitel, den Einsatzort, Ihren Firmennamen und den Link zur Website bzw. zur Stellenbeschreibung.

Wir übernehmen den Rest!

INFOS UND BUCHUNG

digital@verlagsanstalt-handwerk.de



»Unser
Sozialsystem ist
ein Hemmnis für
Innovation und
Eigeninitiative
geworden.«

DIE HANDWERKSKAMMER INVESTIERT 10 MIO. EURO IN IHR BILDUNGSZENTRUM

Liebe Handwerkskolleginnen und Handwerkskollegen,

schon wieder ist von Wahlgeschenken die Rede. Ich will keine Geschenke. Ich will einen nachvollziehbaren Kurs, wie Deutschland modernisiert und wieder ein Optimismus ausstrahlendes Land werden kann.

Unser Sozialsystem ist zum Hemmnis für Innovation und Eigenverantwortung geworden. Klar ist: Ohne Einschnitte wird es nicht gehen! Über die Wahlversprechen aller Parteien kann ich nur den Kopf schütteln. Alle führen zu Mindereinnahmen des Staates bei gleichzeitig extrem hohem Investitionsbedarf. Wer infrastrukturelle Defizite angehen will, muss umschichten! Und er muss klug in kleine und mittlere Betriebe investieren. Sie machen über 99 Prozent aller Unternehmen in Deutschland aus und sind zentraler Teil der Wertschöpfung. Alle Parteien tun also gut daran, sie zu stärken. Drei Maßnahmen sind dabei besonders wichtig. Erstens: Ein sofortiges Moratorium gegen die weitere Erhöhung der Sozialbeiträge! Zweitens: Alle

Bestimmungen in den Mülleimer, deren bürokratischer Aufwand unseren Betrieben die Luft zum Atmen und jungen Menschen die Motivation zur Unternehmensgründung nimmt! Drittens: Massive Investitionen in die 550 Berufsbildungsstätten des Handwerks, in denen der Sanierungsstau inzwischen drei Milliarden Euro beträgt.

In Ostbrandenburg investieren wir (siehe Interview Seite 8) in den nächsten Jahren 10 Millionen Euro in unser Bildungszentrum. Für viele Lehrlinge und Meisterschüler werden sich damit die Bedingungen verbessern. Es freut mich zu hören, dass die Förderung der Meistergründungsprämie und die Kofinanzierung der beruflichen Bildung fortgeführt werden soll. Das sind – wenn auch noch kleine – Lichtblicke am Beginn dieses spannenden Jahres.

IHR WOLF-HARALD KRÜGER
PRÄSIDENT



KAMMERREPORT

- 6** Firmenporträt: Wandlitzer Kühlanlagen GmbH wird bald »60«
- 7** Firmenjubiläen; Ehrennadel
- 8** Interview: Investitionen und Innovationen im HWK-Bildungszentrum
- 10** Vom Tag der Berufsausbildung in Neuhardenberg
- 12** Meisterschule sowie Kurse zur Fort- und Weiterbildung
- 13** Links für KI und Digitalisierung
- 14** Termine für Berufsorientierung



Foto: © Michael Thiemel / hwk-ff.de

S 51

Die Europäischen Tage des Kundhandwerks (ETAK) finden vom 4. bis 6. April in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg statt – www.kunsthandwerkstage.de/brandenburg



POLITIK

- 16** Interview: »Basis ist die Berufsausbildung«
- 18** Bundestagswahl: Veränderungsnotstand in Deutschland beenden
- 20** Interview: »Man braucht den starken Zusammenhalt«
- 22** Meister mit Akademikern gleichstellen



BETRIEB

- 24** Welches Wissen hebt Ihren Betrieb ab?
- 29** Führerscheinkontrolle durch den Arbeitgeber
- 30** Wichtige Änderungen für Kleinunternehmer
- 32** Ist Abwerbung von Mitarbeitern erlaubt?
- 33** Meisterschule ist pleite? Fördergeld darf man trotzdem behalten!
- 34** »Sprachlich im Beruf Fuß fassen«



Foto: © Michael Thiemel / hwk-ff.de

S 59

activ hair & beauty – Ende Februar trifft sich die Schönheitsbranche Brandenburgs in Eberswalde zum interaktiven Event. Jetzt anmelden und nicht verpassen!

36 Das Handwerk braucht die syrischen Fachkräfte

37 Der Chef muss die Fahrer der Dienstwagen kennen



TECHNIK & DIGITALES

38 Der kleine KI-Baukasten

40 WLAN-Alarm- und Überwachungssysteme



GALERIE

44 Miss und Mister Handwerk 2025: Jetzt geht es um alles!



LAND BRANDENBURG

48 Übersicht: Fördermittel für das Handwerk in Brandenburg

50 Steckbriefe: Das neue Kabinett der Landesregierung



KAMMERREPORT

47 Kurzinfos für Onlineseminare; Veranstaltungstermine

52 Quereinsteiger im Handwerk: Vom Kameramann zum Tischler

54 Serie: Betriebe mit über 100-jähriger Firmengeschichte

56 Nachfolgezentrale Brandenburg

58 Impressum



Der Meister-Lehrgang war schon bezahlt und teilweise über die Bühne gegangen, als der Bildungsträger Insolvenz anmelden musste. Was nun?

S
33

Foto: © iStock.com/duregaphoto



»Alle Mitarbeiter sollen am Erfolg der Firma beteiligt sein!«

Thorsten Bartelt, Geschäftsführer

Im Zeichen der Schneeflocke

1966 GRÜNDETE HORST BARTELT EINE KLEINE FIRMA IN BERLIN-KREUZBERG, SPEZIALISIERT AUF DIE REPARATUR VON TRANSPORTKÄLTETECHNIK. INZWISCHEN IST DIE DRITTE GENERATION AM RUDER UND DIE EXPERTISE DER HORST BARTELT KÜHLANLAGEN GMBH IN VIELEN BRANCHEN GEFRAGT.

Ein großes Betriebsgelände. Seit 1993 hat die Firma Horst Bartelt Kühlanlagen ihren Sitz in Wandlitz. »Gegründet wurde die Firma von meinem Großvater 1966 in Berlin-Kreuzberg«, erzählt Thorsten Bartelt. »Er spezialisierte sich auf die Reparatur von Klimaanlage von Kühl-Lkw.« Schnell war die Horst Bartelt Kühlanlagen GmbH Vertragspartner von Thermo-King, einem großen Hersteller von Autokühlaggregaten. 40 Jahre bestimmten die Lkw das Portfolio. Doch als Thorsten die Firma 2015 von Horsts Söhnen Hartmut und Dietmar Bartelt übernahm, strukturierte er um.

GEFRAGT IN VIELEN BRANCHEN

Die Installation und Wartung von Kälteanlagen wurde zunächst als zweites Standbein aufgebaut. »Als die Rede vom Klimawandel aufkam, war uns schnell klar, was das für uns bedeutete. Der Beruf des Kältetechnikers würde an Bedeutung gewinnen, je mehr die Temperaturen steigen«, begründet Thorsten Bartelt die damalige Entscheidung. »Aber es gab noch einen handfesteren Grund. In Kreuzberg wurde der Betriebssitz zu klein.« Mit dem Umzug nach Wandlitz verschwanden die Lkw zwar nicht ganz aus dem Portfolio, machen jedoch längst nicht mehr das Hauptgeschäft aus. Heute montiert die Horst Bartelt Kühlanlagen GmbH große Einheiten für die Kunststoff-, Automobil- oder Lebensmittelindustrie, zählt aber auch die Pharmabranche und das Gesundheitswesen zu ihren

Kunden. »Wir beschäftigen heute im Durchschnitt 20 Mitarbeiter, geführt von zwei Meistern für Kältetechnik«, sagt Ehefrau Annika Bartelt, die das Büro managt.

AUSBILDUNG WIRD GROSSGESCHRIEBEN!

»Natürlich bilden wir auch aus, um den Nachwuchs für die Zukunft der Firma heranzuziehen. Zurzeit haben wir fünf Auszubildende. Insgesamt haben wir in den letzten Jahren 19 Lehrlinge zum erfolgreichen Abschluss geführt.« Dass die Firma nur wenig Probleme hat, Nachwuchs zu finden, hat viele Gründe. »In der Regel kommen die jungen Leute durch Mund-zu-Mund-Propaganda zu uns. Auch Schülerpraktikanten. Die besten Botschafter der Firma sind immer die eigenen Mitarbeiter. Aber nur, wenn man sie ordentlich bezahlt. Das gilt auch für die Lehrlinge. Alle Mitarbeiter sollen über die Gehälter am Erfolg der Firma beteiligt sein. Schließlich haben wir so viele Anfragen, dass wir Aufträge ablehnen oder die Kunden um viel Geduld bitten müssen. Es geht der Firma also gut. Wir haben einen Jahresumsatz von rund 1,5 Mio. Euro.« Trotz des Arbeitsumfangs engagieren sich die Bartelts und viele im Team auch ehrenamtlich. Viele sind bei der Freiwilligen Feuerwehr. Die Firma spendet regelmäßig für ein Kinderhospiz der Björn-Schulz-Stiftung. Nicht zuletzt folgte Thorsten Bartelt dem Firmengründer Horst Bartelt in den Prüfungsausschuss der 1993 gegründeten Innung für Kälte- und Klimatechnik Berlin-Brandenburg. *Mirko Schwanitz*



**Horst Bartelt
Kühlanlagen GmbH**
Steinweg 5
16348 Wandlitz
T 033397 776-0
bartelt@bartelt-
kaelte.de
bartelt-kaelte.de



Wir gratulieren zum Firmenjubiläum/Meisterjubiläum

FIRMENJUBILÄEN

55 Jahre

Simon Wahlen, Geschäftsführer Wahlen & Schabbach Elektroinstallationsgesellschaft mbH, Weiskirchen, am 21. Februar

35 Jahre

Peter Erdmann, Installateur- und Heizungsbauermeister, Werneuchen, am 1. Februar

Annette Laschke, Inhaberin im Fleischer-Handwerk, Fürstenwalde/Spree, am 1. Februar

Florian Hanne, Metallbauermeister, Wriezen, am 1. Februar

Karsten Bohlig, Geschäftsführer Autohaus Bohlig GmbH, Frankfurt (Oder), OT Markendorf, am 5. Februar

Klaus-Peter Freund, Geschäftsführer PBAS Projekt-Bau GmbH, Hoppegarten, OT Hönow, am 7. Februar

30 Jahre

Hartmut Rauter, Zimmerermeister, Lychen, am 1. Februar

Stefan Mannigel, Geschäftsführer EBM Estrichbau Mannigel GmbH, Lebus, am 1. Februar

André Ott, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Ahrensfelde, OT Eiche, am 1. Februar

Tim Klamann, Maler- und Lackierermeister, Eberswalde, am 15. Februar

Bernhard Giedrat, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Rüdersdorf bei Berlin,

OT Hennickendorf, am 16. Februar

Michael Bolle, Inhaber Einbau von genormten Baufertigteilen, Bernau bei Berlin, OT Schönow, am 23. Februar

25 Jahre

Axel Linke, Tischlermeister, Grünheide (Mark), OT Kagel, am 1. Februar

Edwin Schilling, Inhaber im Maurer- und Betonbauer-Handwerk, Rüdersdorf bei Berlin, OT Lichtenow, am 1. Februar

Marko von Cysewski, Maurer- und Betonbauermeister, Lunow-Stolzenhagen, OT Lunow, am 1. Februar

Ronny Hiekel und Ronny Trabert, beide Gesellschafter Ronny Hiekel

und Ronny Trabert GbR, Eberswalde, am 8. Februar

Arne Hansen und Frank Nitzsche, beide Gesellschafter Bramming Haus GmbH, Neuenhagen bei Berlin, am 10. Februar

Karsten Trafara, Inhaber im Maurer- und Betonbauer-Handwerk, Altlandsberg, am 14. Februar

Michael Podewils, Installateur- und Heizungsbauermeister, Templin, OT Klosterwalde, am 15. Februar

Lars Koeppel, Inhaber im Kosmetiker-Handwerk, Eberswalde, am 16. Februar

Jörg Werra und Holmer Plinski, beide Geschäftsführer Spree-Elektro GmbH, Hoppegarten, am 17. Februar

MEISTERJUBILÄEN

50 Jahre

Heinz Furchner, Elektro-technikermeister, Neuzelle, OT Ossendorf, am 27. Februar

30 Jahre

Jörg Jacobeit, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Eberswalde, am 1. Februar

Michael Lorenz, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Lunow-Stolzenhagen, OT Lunow, am 1. Februar

Udo Knispel, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Rietz-Neuendorf, am 6. Februar

Heinz Wolter, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Schwedt/Oder, am 6. Februar

Ralf Wittke, Kraftfahrzeugtechnikermeister,

Storkow (Mark), OT Philadelphia, am 21. Februar

Jörg Brederbeck, Ofen- und Luftheizungsbauermeister, Werneuchen, am 25. Februar

25 Jahre

Frank Rico Henschke, Elektrotechnikermeister, OT Reichenwalde, am 1. Februar

Ronald Sack, Elektrotechnikermeister, Hoppegarten, am 4. Februar

Rolf Tangemann, Kälteanlagenbauermeister, Frankfurt (Oder), am 12. Februar

Thomas Schramm, Zahntechnikermeister, Schwedt/Oder, am 18. Februar

AUSGEZEICHNET

VIZEPRÄSIDENTIN ERHÄLT EHRENNADEL IN GOLD



Im Rahmen der Herbst-Vollversammlung der HWK Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg wurde Vizepräsidentin Siegrid Bohm aus Bad Freienwalde für ihr jahrzehntelanges Engagement für die Interessen des Handwerks mit der Ehrennadel des Handwerks in Gold ausgezeichnet. »Siegrid Bohm ist ein Vorbild für uns alle. Ihr Engagement und ihre Leidenschaft prägen das Handwerk nachhaltig«, betonte Kammerpräsident Wolf-Harald Krüger in seiner Laudatio. Zu ihrer Motivation sagte die inzwischen 70-jährige: »Das Handwerk lebt von Menschen, die Verantwortung übernehmen – sei es in der Ausbildung, bei Veranstaltungen oder in der Interessensvertretung. Wir brauchen engagierte Menschen, die das Handwerk aktiv mitgestalten. Ehrenamtliche Arbeit bringt nicht nur unser Handwerk weiter, sondern bietet auch die Möglichkeit, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln.« Wege, sich einzubringen, gibt es im Handwerk viele – ob in Prüfungsausschüssen, Fachgremien oder bei der Organisation von Veranstaltungen.

»WER IN DIE BERUFSBILDUNG INVESTIERT, INVESTIERT STRATEGISCH IN DIE ZUKUNFT«

Der frühere Dachdeckermeister Sven Kaczowski leitet seit mehr als 10 Jahren das Bildungszentrum der Handwerkskammer. Im Interview gibt er Auskunft über kommende Herausforderungen, neue Investitionen und das, was ihm die meisten Bauchschmerzen bereitet.

Herr Kaczowski, wenn Sie auf das Jahr 2024 im Bildungszentrum der Handwerkskammer zurückblicken, wie fällt Ihr Resümee aus?

Erfreulich ist, dass wir unsere Palette an Qualifizierungsmöglichkeiten ausbauen konnten. Damit bieten wir allen im Handwerk mehr Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg. Ganz persönlich freut mich, dass wir die Meisterausbildung im Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerhandwerk wieder aufnehmen. Zukünftig bieten wir auch mehr Vollzeitkurse in der Meisterausbildung an.

»Wir investieren in den nächsten Jahren 10 Mio. Euro.«

Sven Kaczowski,
Leiter des Bildungszentrums der HWK



Foto: © Mirko Schwanitz/hwk-ff

Vor welchen Herausforderungen steht das Bildungszentrum der Handwerkskammer im Jahr 2025?

Da ist zunächst die geplante Modernisierung unserer Gebäude an den Standorten in Frankfurt (Oder) und Hennickendorf. Wir bringen die gesamte Haustechnik und alle Ausbildungsmittel auf den modernsten Stand. Wir konzipieren neue Bildungsangebote und intensivieren das Bildungsmarketing. Wie in vielen anderen Bildungszentren ist die Nachbesetzung offener Stellen im Ausbildungsbereich nicht einfacher geworden. Insbesondere im Elektrotechniker- und Kfz-Handwerk, sowie bei den Installateuren und Heizungsbauern suchen wir Ausbilder.

Sie erwähnten Modernisierungen. Was genau soll 2025 im Bildungszentrum passieren?

Unser Bildungszentrum wird nicht nur von Lehrlingen und Fachkräften aus dem Kammerbezirk genutzt. Wir reagieren jetzt massiv auf die schlechten Anbindungen des ÖPNV, insbesondere im ländlichen Bereich, mit der Schaffung von Übernachtungsmöglichkeiten. Das verbessert die Rahmenbedingungen für viele Lehrlinge. Damit investieren wir strategisch in die Zukunft. Und zwar rund 10 Mio. Euro über mehrere Jahre.

Was macht Ihnen am meisten Bauchschmerzen?

Unsere Ausbilderinnen und Ausbilder stehen oft vor dem Problem, zunächst schulisches Grundwissen vermitteln zu müssen, bevor Fachwissen auf die Tagesordnung kommt. Immer mehr Lehrlingen fehlen grundlegende Voraussetzungen, um Aufgabenstellungen zu erfassen. Berufsschullehrer und Handwerksbetriebe können diese Defizite oftmals nur mit erheblichem Aufwand ausgleichen.

Wie ist es eigentlich um das Ehrenamt in der Berufsausbildung bestellt?

Ein wichtiges Thema! Ohne ehrenamtliche Prüfer gibt es keine Berufsabschlüsse. Auch in den Prüfungsausschüssen ist der demografische Umbruch angekommen. Aus Altersgründen ausscheidende Prüfer müssen durch jüngere ersetzt werden. Ich hoffe hier sehr auf das Engagement unserer Handwerksjunioren. Dringend suchen wir Dozenten für die Meisterschule. Es ist schon jetzt eine große Herausforderung, Meisterkurse zu planen und alle wichtigen Themen zu besetzen. Langfristig muss es hier zu einer solidarischen, kammerübergreifenden Zusammenarbeit kommen.

Was erwarten Sie von einer neuen Bundesregierung und der neuen Koalition im Land Brandenburg?

Dass die Unterstützung der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) und der beruflichen Fort- und Weiterbildung intensiviert werden. Ziel muss es sein, Fach- und Führungskräfte zu motivieren, sich weiterzuqualifizieren. Wünschen würde ich mir, dass Antrags- und Abrechnungsprozesse für Förderungen weiter vereinfacht werden. Die Berufsorientierung an Schulen muss länderübergreifend, von der Grundschule bis zum Gymnasium, obligatorisch werden. *Das Interview führte Mirko Schwanitz*



BEAUFTRAGTER FÜR INNOVATION UND TECHNOLOGIE (BIT) FÜR BETRIEBE ZU THEMEN DER DIGITALISIERUNG

Seit 1. Januar ist Jakub Plonski Ansprechpartner für Kammermitglieder für alle Themen rund um die Digitalisierung. Die Palette reicht von Handwerk digital über Managementsysteme, das Öffentliche Auftragswesen, das Zulieferwesen bis hin zu Förderprogrammen.

Der Beauftragte ist zusätzlich in der Lage, aus den Ergebnissen der Beratungen und aktuellen Anforderungen, Weiterbildungskonzepte im Bereich Technik und betriebliche Abläufe zu konzipieren. Dabei können sich Handwerker zur Informationsbeschaffung zu aktuellen Technologie- und Technikrends sowie zur Kontaktvermittlung zu Ansprechpartnern in Forschung, Wissenschaft und Entwicklung an Jakub Plonski wenden.

Zu den Schwerpunkten zählen:

- Elektronische Vergabe und Elektronische Signatur
- Computergestützte Technologien (Web Check, Messenger, eCommerce, Online-Plattformen)
- Barrierefreies Wohnen und Bauen (bfb)



Foto: © Leit.kühnert/hwk-ff.de

- Altersgerechte Assistenzsysteme (AAL)
- Building Information Modeling (BIM)
- Digitalisierung im Handwerk (Rechnung digital, Cloudanbindung für Materialien)
- Einführung digitaler Geschäftsprozesse (Betrieb, Kunden)
- Unterstützung zur Suche nach finanzieller Förderung für innovative Vorhaben
- Weiterbildungsstrukturen in KMU (Fachkräfte sichern und weiterbilden)



Jakub Plonski
BIT
T 0335 5619-122
F 0335 5619-123
jakub.plonski@
hwk-ff.de
weiterbildung-
ostbrandenburg.de



NACHQUALIFIZIERUNGEN

VOM HELFER ZUM GESELLEN – SO FÖRDERN SIE IHRE MITARBEITENDEN



Foto: © auremar - Fotolia

Sind in Ihrem Unternehmen Mitarbeitende mit mehrjähriger Berufserfahrung tätig, die keinen Gesellenabschluss haben? Wir unterstützen Sie gern und bereiten Ihre Mitarbeiter ganz gezielt auf die Gesellenprüfung vor. Jeder Handwerksbetrieb weiß, dass es immer schwieriger wird, qualifizierten Nachwuchs zu finden. Viele Handwerksbetriebe haben an- oder ungelernete Mitar-

beitende mit mehrjähriger Berufserfahrung im Betrieb. Warum nicht diese Mitarbeiter zu Fachkräften qualifizieren? Diese können auch ohne Berufsausbildung zur Gesellenprüfung zugelassen werden, wenn sie die geforderten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Tätigkeit erworben haben (§ 45 Absatz 2 BBiG). Für Betriebe kann es eine Option sein, An- oder Ungelernte zur Gesellenprüfung zu führen. Für die gezielte Vorbereitung auf die Gesellenprüfung entwickelt die HWK spezielle Lehrgänge. Die Lehrgangsgebühren können durch die Bundesagentur für Arbeit übernommen werden.



Für weitere Informationen rund um die Lehrgänge und Auskünfte zur Nachqualifizierung in anderen Handwerken nutzen Sie den QR-Code



KURSTERMINE:

Nachqualifizierung im SHK-Handwerk
berufsbegleitend:
05.09.2025 bis 30.01.2027,
Fr.: 15 bis 20 Uhr, Sa.: 8 bis 15 Uhr,
Ort: HWK-Bildungszentrum in
Frankfurt (Oder)

Nachqualifizierung im Elektrohandwerk
berufsbegleitend:
27.02.2026 bis 26.06.2027,
Fr.: 15 bis 20 Uhr, Sa.: 8 bis 15 Uhr
Ort: HWK-Bildungszentrum in
Frankfurt (Oder)



Ansprechpartner:

Volkmar Zibulski, T 0335 5554-233
volkmar.zibulski@hwk-ff.de
Mario Randasch, T 0335 5554-233
mario.randasch@hwk-ff.de
weiterbildung-ostbrandenburg.de



Fotos: © Silke Köppen / hwk-ff.de

Tag der Berufsausbildung

Anfang Dezember wurden die Kammer- und Landesieger der Deutschen Meisterschaften im Handwerk geehrt. 120 Gäste waren ins Schloss Neuhardenberg gekommen, um den alljährlichen Tag der Berufsausbildung mit den Preisträgern zu begehen. Anwesend waren auch die vier Ostbrandenburger Landessieger, die am Bundeswettbewerb im November teilnahmen – Hannes Schulz (Tischler), Eric Schmidt (Fliesenleger), Chantal Eichstädt (Kfz-Mechatronikerin) und Lara Gesche (Malerin und Lackiererin) gehören damit zu den Besten in ihrem Gewerk. Über das Qualitätssiegel in der Berufsausbildung konnten sich in Neuhardenberg 10 Betriebe freuen (siehe Infokasten). Vergeben wurden

auch die begehrten Europässe. Fast 40 Jungesellinnen und –gesellen freuten sich über ihren Europass aus den Händen von HWK-Mobilitätsberater Mateusz Krzyzanowski. Der Pass bescheinigt den jungen Fachkräften ihre Teilnahme am Erasmus-Programm der EU und damit ihre ersten beruflichen Auslandserfahrungen. Ein Dank ging auch an alle Betriebe, die die Entsendungen nach Spanien, Malta, Portugal, Griechenland, Finnland und Italien möglich gemacht hatten. In seiner Rede dankte der HWK-Präsident, Wolf-Harald Krüger, für das Engagement nicht nur der Ausbildungsbetriebe, sondern auch bei Berufsschullehrern, Eltern und Angehörigen. *SK/MS*

Über diesen QR-Code gelangen Sie zur Bildergalerie der Veranstaltung:



AUSGEZEICHNET FÜR DIE TEILNAHME AN DEN DEUTSCHEN MEISTERSCHAFTEN IM HANDWERK WURDEN:

Kammersieger/innen

Amin Bajrami, Anlagenmechaniker SHK, Zylla Service GmbH, Reichenwalde

Oliver Baugatz, Dachdecker, Boitzenburger Dachdecker GmbH, Boitzenburger Land

Erik Witt, Elektroniker/Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, Firma Enrico Witt, Erkner

Erik Pennigfeld, Fahrzeuglackierer, Zemke Autohaus Bernau GmbH, Bernau bei Berlin

Max Sell, Fleischer, Landfleischerei Retzlaff, Tantow

Celine Herrmann, Friseurin, Maske & Schnitt, Frankfurt (Oder)

Chantal-Nicole Grohmann, Kauffrau für Büromanagement, hotspotblinds GmbH, Brieskow-Finkenheerd

York Hübner, Kfz-Mechatroniker, BTS Bus & Truck Service Dietzmann GmbH, Strausberg

Kaja Stegelmann, Tischlerin, Firma Daniel Beutler, Rüdnitz

Veit Bennet Schumann, Zimmerer, Firma Tobias Gebauer, Templin

Landessieger/innen

Lisa-Isabelle Gerling, Automobilkauffrau, F/G/M Automobil GmbH, Fürstenwalde,

Anne Sell, Fleischerin, Landfleischerei Retzlaff, Tantow

Eric Schmidt, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Dietz Bäder- und Fliesenbau GmbH, Neuenhagen bei Berlin

Sophie Kriese, Hörakustikerin, Fielmann AG & Co. OHG, Strausberg

Nathan Elias Taraba, Kaufmann für Büromanagement, W. Sauer Orgelbau Frankfurt (Oder) GmbH, Müllrose



Chantal Eichstädt, Kfz-Mechatronikerin,
ENS Eberswalder Nutzfahrzeug Service
GmbH & Co. KG, Eberswalde

Nick Metzientien, Karosserie- und
Fahrzeugbaumechaniker, Retzlaff und
Kramm Automotive GmbH,
Ahrensfelde OT Blumberg

Jason Stanley Rey, Kosmetiker,
Firma David Rose, Schöneiche bei Berlin

Julius Gäde, Land- und Baumaschinen-
mechatroniker, Wüstenberg Landtechnik
GmbH & Co. KG, Prenzlau, OT Dedelow

Pauline Schmidt, Malerin und Lackiererin,
Firma Michael Hirt, Frankfurt (Oder)

Lara Gesche, Malerin und Lackiererin,
Firma Christoph Möckel, Reichenwalde

Friederike Pohl, Orgelbauerin,
Harry Sander und Andreas Mähnert GbR,
Eberswalde

Ben Krappe, Tischler, Firma Stephan
Röthke, Lunow-Stolzenhagen, OT Lunow

Hannes Schulz, Anlagenmechaniker
für Sanitär-, Heizungs- und Klima-
technik; 2. Platz im Bundeswettbewerb;
Firma Karsten Kube, Panketal

Robin Weber, Elektroniker für
Maschinen- und Antriebstechnik,
Elektromaschinen-Service Klähr
Inh. Matthias Bär, Frankfurt (Oder)

Unternehmen mit ausgezeichnete Qualität in der Berufsausbildung 2024

Sie erhielten das Qualitätssiegel der
Handwerkskammer und können so für
sich und ihren Betrieb werben:

Björn Wiese und Birte Wiese GbR,
Eberswalde

Forth Elektrotechnik GmbH,
Eberswalde

**HNEE – Hochschule für nachhaltige
Entwicklung (FH) Eberswalde**,

Eberswalde

STAMA Stahl- und Maschinenbau

Bad Saarow GmbH, Bad Saarow

Bredow Elektroinstallationen GmbH &

Co.KG, Briesen (Mark), OT Wilmersdorf

Zemke Autohaus Bernau GmbH, Bernau

Elektro Jahn GmbH & Co.KG,

Frankfurt (Oder)

Tischlerei Andreas Frind,

Storkow (Mark)

Lorms Service Aktiengesellschaft

Ahrensfelde, OT Lindenberg

Barnimer Busgesellschaft mbH,

Eberswalde

ALPRO Metallbau GmbH,

Bernau bei Berlin

Der Brandenburgische Ausbildungspreis

ging 2024 an das **Autohaus Zemke** aus
Bernau



UNSERE NÄCHSTEN MEISTERKURSE



MALER/IN UND LACKIERER/IN, I+II

Vollzeit: 17.02. bis 28.11.2025
Teilzeit: 18.08.2025 bis 27.02.2027
Hennickendorf



FRISEUR/IN, I+II

Vollzeit: 10.03. bis 30.06.2025
Teilzeit: 15.09.2025 bis 20.06.2026
Frankfurt (Oder)



FLIESEN-, PLATTEN- UND MOSAIKLEGER/IN, I+II

Teilzeit: 28.03.2025 bis 30.06.2026
Hennickendorf



MAURER/IN UND BETONBAUER/IN, I+II

Teilzeit: 07.11.2025 bis 26.06.2027
Frankfurt (Oder)



STRASSENBAUER/IN, I+II

Teilzeit: 07.11.2025 bis 26.06.2027
Frankfurt (Oder)



FACHFRAU/-MANN FÜR KAUFM. BETRIEBSFÜHRUNG UND ADA-SCHEIN

in Abstimmung auf die Teile I+II
Teilzeit oder Vollzeit in Hennickendorf, Frankfurt (Oder), Bernau, Angermünde

WEITERE BILDUNGSANGEBOTE

FORTBILDUNGEN

Sachkundenachweis Kategorie I ChemKlimaSchutzV

Vollzeit: 22.04. bis 25.04.2025
Hennickendorf

Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten, gewerkeübergreifend

Vollzeit: 12.05. bis 23.05.2025
Hennickendorf

Auslegung, Planung und Beratung zum Einsatz von Wärmepumpen

Vollzeit: 10./11.06. und 12./13.06.2025
Hennickendorf

KURZSEMINARE

Elektronische Rechnung (E-Rechnung)

15.01.2025 und weitere Termine
Online

Brandschutzhelfer gem. ASR2.2 und DGUV205-023

23.01.2025 und weitere Termine
Hennickendorf

Styling/Hochsteckarten und Flechttechniken

10.03. und 24.03.2025
Frankfurt (Oder)



ONLINE ANMELDEN!

Nutzen Sie die Chance, Fördermöglichkeiten in Anspruch zu nehmen! Es bestehen Möglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.



Kontakt:

Handwerkskammer Frankfurt (Oder)
Region Ostbrandenburg
Tel. 0335 5554-200
weiterbildung@hwk-ff.de
weiterbildung-ostbrandenburg.de

INTELLIGENT FÖRDERN-APP PER APP: KOSTEN FÜR DEN HEIZUNGSTAUSCH BERECHNEN

Bei einem anstehenden Heizungstausch stehen im Vorfeld viele Fragen an. Besonders wichtig für die meisten Handwerkskunden: Wie hoch sind die Kosten für die verschiedenen Heizungsarten und welche Förderungen gibt es aktuell? Um Betriebe dabei zu unterstützen, diese Fragen schnell und sicher klären zu können, hat die Wirtschaftsvereinigung Gebäude und Energie eine App entwickelt. Die »intelligent fördern-App« steht kostenlos zum Download bereit.



KI ALS PROBLEMLÖSER IM HANDWERK ONLINE-DIGITALISIERUNGS- WERKSTATT 2025/26

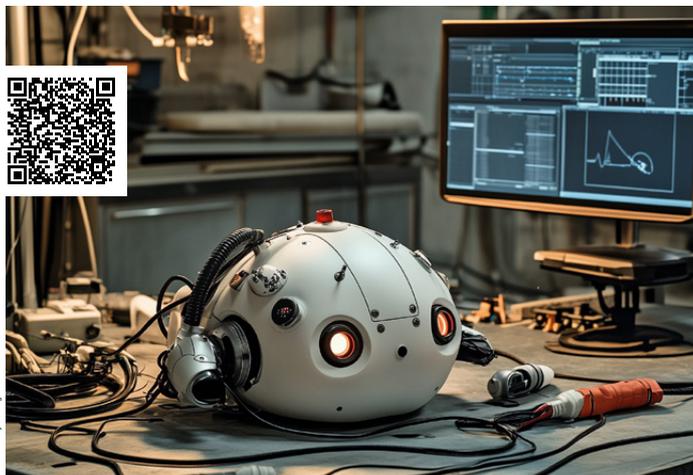
In der 12-monatigen, kostenfreien Online-Digitalisierungswerkstatt des Mittelstand-Digital Zentrums Handwerk lernen Handwerksbetriebe und Beratende der Handwerksorganisationen ab März 2025 das Potenzial von KI und die neuesten KI-Tools kennen.

Teilnehmende Betriebe setzen im Rahmen der Werkstatt ein konkretes KI-Projekt in ihrem Unternehmen um und werden dabei von Beratern, KI-TrainerInnen und DigitalisierungsexpertInnen unterstützt.

Künstliche Intelligenz (KI) unterstützt u. a.

- durch Bestell- und Verwaltungsautomatisierung
- als Anrufbeantworter und Büroservice
- mit intelligenten Website-Chatbots
- durch automatische Qualitätsprüfungen im Bau und bei der Fertigung.

Anmeldeschluss: 31. Januar



ERASMUS-AUSTAUSCH ICH WOLLTE KONTRASTE



Nicht in einer Gruppe, sondern mutig ganz allein kam Bäckerlehrling Doris Jean-Baptiste aus Südfrankreich zur Frankfurter Bäckerei Jannusch. »Alles im Arbeitsprozess ist hier komplett anders. Vieles wäre so in Frankreich gar nicht erlaubt. Interessant ist natürlich auch, wie jedes Land die EU-Regeln auslegt oder sie sogar noch verschärft«, staunte sie. Doris stammt aus Martinique, wo sie in der Bäckerei ihrer Großeltern aufwuchs. Später studierte sie Mikrobiologie in Toulouse. »Doch einen Master machen wollte ich dann nicht. Ich wurde Konditorin und hängte eine Ausbildung zur Bäckerin dran. Warum gerade Frankfurt? Es macht keinen Sinn, in ein Land zu gehen, das die gleiche Backtradition hat. Nein, ich wollte dorthin, wo mir die Kontraste zu unserer Backkultur am größten schienen. Und was soll ich sagen: Ich liebe Schwarzbrot, Sauerteig und dunkle Brötchen. Ich verstehe wirklich nicht, warum wir Franzosen so auf Weißbrot stehen«, lacht sie. »Mein Ziel ist, in diesem Jahr meinen Abschluss zu machen und dann weitere Erfahrungen zu sammeln.« Sich selbstständig machen kommt für Doris zurzeit nicht in Frage. Zu schlecht seien die Rahmenbedingungen für das Handwerk in Frankreich, sagt sie. Das kommt einem bekannt vor ... *notiert von Mirko Schwanitz*



Ausbildungsbetrieb
Dampfbäckerei Jannusch
Dresdener Straße 8
15232 Frankfurt (Oder)
T 0335 531373

RÜCKBLICK

MITMACHMESSE IN FRANKFURT GUT BESUCHT



Fotos: © Martin Riemer / hwk-ff.de



Die letzte Mitmachmesse des Jahres 2024 in Frankfurt (Oder) zog wieder mehr als 3.500 interessierte junge Menschen an. Neben vielen Industriebetrieben, Instituten oder öffentlichen Arbeitgebern, präsentierten sich dort auch mehr als 30 Handwerksbetriebe. Darunter etwa

Friseurmeisterin Sabrina Czarkowski, die Firma Mayer Kanalmanagement, die Firma KDH Energieversorgungstechnik, der Gewerbe- und Industriebauspezialist WKS oder Tischlereien wie die Modellbau Stein GmbH. Die 16-jährige Schülerin Leona Halw war eine der Besucherinnen und befand nach ihrem Besuch: »Eine gute Möglichkeit, sich zu informieren, einige Berufe auf die eigene Wunschliste zu setzen oder um vielleicht gleich ein Praktikum zu vereinbaren. Ich habe heute Berufe gesehen, an die ich vorher nie gedacht hätte«, sagte sie. *MR*

Ein Video zur
Messe finden
Sie hier:



BETRIEBSBÖRSE

Sie als Betriebsinhaber/in wollen die Nachfolge Ihres Unternehmens sichern und haben keinen Nachfolger innerhalb der eigenen Familie oder der Mitarbeiterschaft? Sie sind Existenzgründer und suchen als potenzieller Übernehmer eine Alternative zur Neugründung eines Unternehmens? Nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf. Weitere Informationen, Angebote und Gesuche finden Sie über den QR-Code.



Kontakt:
HWK Abt. Gewerbeförderung, Jördis Kaczmarek
T 0335 5619-120, joerdis.kaczmarek@hwk-ff.de

RENTENVERSICHERUNG

Der Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund, Michael Böhme, steht den HWK-Mitgliedern als Fachmann in allen Rentenfragen zur Verfügung.

Kontakt: T 0172 2867122 und F 033604 449039

JOB FESTIVAL IM APRIL IN NEUHARDENBERG DABEI SEIN



Im Hangar des Flugplatzes in Neuhardenberg findet am 12. April (Samstag) von 9 bis 15 Uhr zum dritten Mal das Jobfestival für Arbeitgeber statt. Hier können sich, wie im Vorjahr, auch Handwerksbetriebe präsentieren und über ihre Firma, über freie Arbeits- und Ausbildungsplätze informieren. Die Anmeldung ist bis zum 30. März möglich. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Kontakt:
Christa Moritz von Airport Development A/S
Zweigniederlassung Neuhardenberg
Oderbruchstraße 24a, 15320 Neuhardenberg
T 033476 60709-21
moritz@airport-neuhardenberg.com



Gut fürs Klima. Gut für Ihre Mitarbeitenden.

Das Deutschlandticket Job

Jetzt informieren & bestellen!

gorheinland.com/jobticket

avv



RHEINLAND
Bewegt Dich.

RECHTSBERATUNG

ANSPRECHPARTNERINNEN DER HANDWERKSKAMMER

**Kontakt**

Hauptabteilungsleiterin
Sabine Schöneward
T 0221 2022-210
sabine.schoenewald@hwk-koeln.de

**Kontakt**

Bianca Lieser
T 0221 2022-208
bianca.lieser@hwk-koeln.de

Foto: © Andrey Popov - stock.adobe.com

DAS NEUE JAHR BRINGT WICHTIGE ÄNDERUNGEN MIT SICH!

Arbeitsverträge können ab 2025 auch digital geschlossen werden

Zum 1. Januar 2025 treten viele Maßnahmen des Bürokratieentlastungsgesetz IV (BEG IV) in Kraft, die darauf abzielen, den administrativen Aufwand für Unternehmen zu reduzieren und Prozesse insbesondere durch Digitalisierung effizienter zu gestalten. Eine der zentralen Neuerungen ist die Einführung des digitalen Arbeitsvertrages: Künftig reicht es grundsätzlich aus, den Arbeitsvertrag oder vertragliche Änderungen in Textform (ohne eigenhändige Unterschrift) abzufassen und dem Arbeitnehmer elektronisch, also z.B. per Mail zu übermitteln.

Voraussetzung ist allerdings, dass der digitale Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer zugänglich ist (etwa durch Übersendung an die direkte E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers) sowie gespeichert und ausgedruckt werden kann. Außerdem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen. Sollte ein Arbeitnehmer jedoch ausdrücklich einen schriftlichen Nachweis verlangen, sind Arbeitgeber weiterhin verpflichtet, den Vertrag in Papierform auszuhändigen. Worauf Sie bei digitalen Arbeitsverträgen noch achten müssen, haben wir Ihnen auf hwk-koeln.de zusammengefasst.

Erhöhung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto pro Stunde. Mit dem Anstieg des Mindestlohns ist auch die Minijob-Grenze angehoben; diese liegt nunmehr bei 556 Euro und bestimmt damit eine maximale Arbeitszeit von rund 43 Stunden pro Monat. Zu beachten ist, dass es in einigen Branchen des Handwerks eigene tarifliche Mindestlohnregelungen gibt, die dem gesetzlichen Mindestlohn vorgehen und damit vorrangig zu beachten sind. Eigene Mindestlöhne gibt es derzeit u.a. im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Elektrohandwerk, im Maler-Lackierhandwerk, im Friseurhandwerk sowie im Gebäudereinigerhandwerk.

Mindestausbildungsvergütung steigt

Für Auszubildende, deren Ausbildung im Jahr 2025 beginnt, gelten neue Mindestbeträge für die Ausbildungsvergütung. Im ersten Lehrjahr beträgt die Vergütung mindestens 682 Euro pro Monat, im zweiten Lehrjahr mindestens 805 Euro, im dritten Lehrjahr mindestens 921 Euro und im vierten Lehrjahr mindestens 955 Euro.

Kürze Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege

Mit dem BEG IV ändern sich u.a. auch die handelsrechtlichen Aufbewahrungsfristen:

Ab 2025 müssen Buchungsbelege nur noch für acht Jahre statt wie bisher für zehn Jahre aufbewahrt werden. Zu den aufbewahrungspflichtigen Buchungsbelegen gehören u.a. Aufträge bzw. Auftragsbestätigungen, Lieferscheine, Frachtbriefe, empfangene Rechnungen, Reklamationen und Folgeschriftverkehr, Lieferantengutschriften, Zahlungsbelege (Schecks, Überweisungen, Kontenabschlussbestätigungen, Kontenauszüge), Barzahlungsquittungen sowie schriftliche Verträge ggf. in Verbindung mit ausgehender Korrespondenz, die Willenserklärungen zu dem betreffenden Vertrag enthält.

Wegfall der Anzeigepflicht bei Inbetriebnahme neuer oder erneuerte Messgeräte

Wer neue oder erneuerte Messgeräte verwendet oder im Auftrag des Verwenders Messwerte von solchen Messgeräten erfasst, hatte bisher spätestens sechs Wochen nach Inbetriebnahme die betroffenen Messgeräte der zuständigen Eichbehörde anzuzeigen. Mit dem Bürokratieentlastungsgesetz IV entfällt diese Anzeigepflicht ab dem 1. Januar 2025 für die Verwender solcher Messgeräte.



Weitere Neuregelungen, die 2025 zu beachten sind, finden Sie auf hwk-koeln.de

suu:m

E-TRANSPORTER

im Fokus



Der Master stromert richtig weit

Renault lässt das Transporter-Flaggschiff Master als Diesel und Stromer auf die Straßen. Dank seines Designs hat er eine Reichweite von bis zu 400 Kilometern.

Für ein zweites Jahr hat Volkswagen die Marke bringt den Master aber auch bis zu 400 Kilometern weit. Renault gibt den Verbrauch mit 12,7 kWh auf 100 Kilometern an, der aber auch im Realbetrieb bei bis zu 18 kWh liegt. Und das mit einem Nutzlast von 500 Kilogramm an Bord. Die Reichweite von bis zu 400 Kilometern ist ein beeindruckendes Ergebnis. Und das bei einem Preis von 32.990 Euro. Das ist ein sehr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Und das bei einem Verbrauch von nur 12,7 kWh auf 100 Kilometern. Das ist ein sehr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Und das bei einem Verbrauch von nur 12,7 kWh auf 100 Kilometern.

Effiziente Verbrauchswerte
Doch das waren nicht die einzigen Maßnahmen der Frontiers für über den Stromer bedient im Vergleich zum Vorgänger ein wenig weniger. Das ist ein sehr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Und das bei einem Verbrauch von nur 12,7 kWh auf 100 Kilometern.

Laden mit 230 kW
Wenn das nicht genügt, werden Energie in die Batterie zu bekommen, kann diese in 20 bis 30 Minuten aufgeladen werden. Laut Renault kann der



E-Jumper

Modell	Leistung in kW	Batteriekapazität in kWh	Reichweite in km	Radstand in mm	Ladegeschwindigkeit in kW	Nutzlast in kg	Preis in Euro netto
E-Jumper L1H1	200	100	190-240	3.050	17	105	19.900**
E-Jumper L1H2	200	100	190-240	3.050	17	135	22.900**
E-Jumper L1H3	200	100	190-240	3.050	17	165	25.900**
E-Jumper L1H4	200	100	190-240	3.050	17	195	28.900**
E-Jumper L1H5	200	100	190-240	3.050	17	225	31.900**



E-Doblo

Modell	Leistung in kW	Batteriekapazität in kWh	Reichweite in km	Radstand in mm	Ladegeschwindigkeit in kW	Nutzlast in kg	Preis in Euro netto
E-Doblo L1H1	100	50	120	2.875	1,4	770	14.990**
E-Doblo L1H2	100	50	120	2.875	1,4	770	14.990**

Marktübersicht e-Transporter - Tabelle

Marke	Modell	Leistung in kW	Batteriekapazität in kWh	Reichweite in km	Radstand in mm	Ladegeschwindigkeit in kW	Nutzlast in kg	Preis in Euro netto
ADA	ADA 300 e Proxima	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
	ADA 300 e Proxima	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
	ADA 300 e Proxima	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
Citroën	E-Jumper L1H1	200	100	190-240	3.050	17	105	19.900**
	E-Jumper L1H2	200	100	190-240	3.050	17	135	22.900**
	E-Jumper L1H3	200	100	190-240	3.050	17	165	25.900**
Ford	IVM IOT	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
	IVM IOT	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
	IVM IOT	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
Fiat	E-Doblo L1H1	100	50	120	2.875	1,4	770	14.990**
	E-Doblo L1H2	100	50	120	2.875	1,4	770	14.990**
	E-Doblo L1H3	100	50	120	2.875	1,4	770	14.990**
Mercedes	Mercedes eSprinter	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
	Mercedes eSprinter	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**
	Mercedes eSprinter	100	100	120	2.875	1,4	770	14.990**

In unserer DIGITHEK KOSTENLOS: digithek.de/e-transporter

Herangezoomt für präzise Einblicke und Expertenwissen!

Geballtes Know-how zum Nulltarif: Das neue digitale Spezialformat vom Deutschen Handwerksblatt. **JETZT suu:men!**





Stefan Ehinger



Nadine Boguslawski

»Basis ist die Berufsausbildung«

Interview: *Stefan Buhren und Lars Otten*...

Arbeitgeber und Gewerkschaften sind die zwei Seiten einer Medaille. Wie beide erfolgreich kooperieren, belegt das Interview mit Nadine Boguslawski aus dem Vorstand der IG Metall und Stefan Ehinger, dem Präsidenten des Zentralverbands der Deutschen Elektrohandwerke (ZVEH).

DHB: Frau Boguslawski, Herr Ehinger, wie würden Sie die Zusammenarbeit des Elektrohandwerks und der IG Metall charakterisieren?

Ehinger: Im Großen und Ganzen sind wir zwischen Verband und IG Metall auf einer Linie, besonders, wenn es darum geht, den Beruf und die Branche nach vorne zu bringen. Wir arbeiten in vielen Dingen sehr positiv miteinander, etwa bei der Weiterentwicklung der Berufsbilder bei Digitalisierungsthemen. Auch beim Thema Arbeitsschutz haben wir Schnittmengen, an denen wir gemeinsam arbeiten. Natürlich sind wir nicht bei allem einer Meinung. Wenn es um Geld geht, wird es immer Diskussionen geben. Auch hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeit haben wir manchmal andere Vorstellungen. Trotzdem

zeigt unsere Zusammenarbeit, wie gut Tarifautonomie funktionieren kann.

Boguslawski: Uns eint der Wille zu einer guten Sozialpartnerschaft. Wir wollen gute Arbeitsbedingungen gestalten und damit das Elektrohandwerk nach vorne bringen und attraktiv machen. Dazu gehört auch, gegenüber der Politik bestimmte Dinge zu adressieren. Beim Zukunftsdialog Handwerk sprechen wir über Fachkräfte, Klima und Handwerk. Auch bei der Weiterentwicklung von Ausbildungsberufen versuchen wir gemeinsam, die Sozialpartnerschaft nach vorne zu tragen. Im Handwerk haben wir schon eine besondere Rolle, wie wir miteinander arbeiten.

DHB: Sie haben schwierige Themen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern angesprochen: Entlohnung, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Digitalisierung. Da gibt es aktuell große Veränderungen. Bei Veränderungen sind die Gewerkschaften oft zurückhaltend. Würden Sie das auch so sagen?

Boguslawski: Nein, uns geht es darum, dass wir gut gemeinsam gestalten. Wir sind nicht per se gegen Veränderungen, sondern eher aufgeschlossen. Uns ist wichtig, diese Veränderungen gemeinsam zu gestalten, sozial, ökonomisch und demokratisch. Wir streiten mitunter mit der Arbeitgeberseite über die Ziele und die Wege. Das ist auch völlig normal, und das gehört dazu. Am Ende geht es darum, sich auf einen gemeinsamen Weg zu verständigen und den dann auch umzusetzen. Ein Beispiel ist die Tarifverhandlung in der Metall- und Elektroindustrie. Da befinden wir uns in einer wirtschaftlich extrem schwierigen und unsicheren Lage. Wir haben dennoch als Sozialpartner ein Zeichen gesetzt: Es geht auch gemeinsam, auch wenn die Grundpositionen zu Beginn der Verhandlung ganz weit auseinanderlagen. Aber da zu sagen: Wir haben eine Verantwortung für dieses Land oder fürs Elektrohandwerk und die Attraktivität der Branche und einigen uns auf einen Kompromiss. Das ist unsere Stärke.

Ehinger: Veränderungen sind auf allen Ebenen schwierig. Das vernünftig zu gestalten, ist genau das Richtige. Nicht jede Veränderung ist per se gut. Die duale Berufsausbildung steht jetzt in den Klimahandwerken teilweise wieder unter Beschuss. Im Gespräch sind da jetzt Schnellgangausbildungen, weil es zu wenig Fachkräfte gibt. Wir sind uns einig, da nicht alles über den Haufen zu werfen, was wir uns über Jahrzehnte erarbeitet haben im Handwerk. Ja, wir müssen das weiterentwickeln. Aber das tun wir auch. Wenn wir das gemeinschaftlich vertreten, erzielen wir gegenüber der Politik eine besondere Aufmerksamkeit. Und damit finden wir auch eher Gehör. Das funktioniert nur, wenn wir eine vernünftige gemeinsame Basis haben, und die haben wir definitiv.

DHB: Wie ist die gemeinsame Haltung bei Teilqualifizierungsmaßnahmen? Die angesprochenen Schnellgangausbildungen gibt es eher in der Industrie, weniger im Handwerk.

Ehinger: Die duale Ausbildung ist doch der Königsweg. Die ganze Welt beneidet uns um unsere duale Ausbildung, besonders im Handwerk. Und wir diskutieren darüber, sie abzuschaffen. Eine im Schnellverfahren erworbene Qualifikation nützt doch keinem was. Das ist auch nicht nachhaltig für den Arbeitsmarkt. Wir haben schon verstanden, dass wir die duale Berufsausbildung weiterentwickeln müssen. Nicht alle Menschen sind für eine klassische duale Berufsausbildung geeignet. Deswegen haben wir das Teilqualifizierungssystem entwickelt. Die Ba-

sis ist aber eine Berufsausbildung. Damit schaffen wir die Möglichkeit, mit Teilqualifizierungen über einen längeren Zeitraum berufsbegleitend modular zu einem vollwertigen Berufsabschluss zu kommen.

Boguslawski: Eine vollwertige Berufsausbildung ist Grundlage und Ziel. Wir teilen den Ansatz, die Teilqualifikation modular aufzubauen mit Blick auf eine vollwertige Berufsausbildung. Das ist auch für die Menschen besser, weil sie hinterher viel vielseitiger einsetzbar sind und eine bessere Zukunftsperspektive haben. Das gilt auch natürlich genauso für die Betriebe.

Ehinger: Perspektivisch ist eine vollwertige Ausbildung doch etwas, das einen Menschen ein Leben lang trägt. Ich glaube sagen zu können, dass man sich heute mit einer Ausbildung als Elektroniker die nächsten zwei, drei Dekaden jobtechnisch keine großen Gedanken machen muss.



Lesen Sie das
komplette
Interview auf
handwerksblatt.de

DHB: Können die Ausbildungsordnungen mit der Geschwindigkeit der technischen Entwicklung mithalten?

Ehinger: Bei der letzten Novellierung der Ausbildungsberufe vor 15 bis 20 Jahren wurde das Berufsbild schon relativ offen gehalten. Jetzt vor drei Jahren haben wir einen ganz neuen Beruf geschaffen mit dem Elektroniker für Gebäudesystemintegration. Dazu haben wir auch gemeinsam viele Abstimmungsgespräche geführt. Da haben wir uns auf beiden Seiten sehr intelligent verhalten. Deswegen sind die Berufe sehr offen gestaltet. Und dann haben die Betriebe auch immer die Chance, ihre Themen einzuarbeiten. Wenn wir ein Problem haben, haben wir es eher in der Schule und in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung. Dort Dinge anzupassen ist deutlich langwieriger.

Boguslawski: Wir müssen ein stärkeres Augenmerk auf die Ausstattung der überbetrieblichen Bildungsstätten und die Qualifikation und die Bezahlung des Lehrpersonals legen, damit auch dieser Berufszweig weiterhin attraktiv bleibt. Wenn man einen guten Meister hat mit einer guten Bezahlung: Wie attraktiv ist es dann für den, in die Überbetriebliche zu gehen und junge Azubis auszubilden? Dann müssen wir auch auf den Organisationsgrad in den Innungen und Gewerkschaften schauen. Es ist wichtig, da Mitglied zu sein, weil man so viele Dinge gestalten kann und eine direkte Einflussmöglichkeit auf den Beruf hat – etwa in den Berufsausschüssen. Das könnten wir noch besser kommunizieren.

BUNDESTAGSWAHL

Veränderungsnotstand in Deutschland beenden

DAS HANDWERK HAT SEINE FORDERUNGEN ZUR BUNDESTAGSWAHL VORGELEGT. DARIN FORMULIERT DER ZDH 25 VORSCHLÄGE FÜR DIE POLITISCHE WEICHENSTELLUNG. ZIEL MÜSSE ES SEIN, EINEN WIRTSCHAFTLICHEN AUFSCHWUNG EINZULEITEN.



Text: Lars Otten...

Der Veränderungsnotstand in Deutschland muss ein Ende haben.« Das fordert Jörg Dittrich zur im Februar stattfindenden vorgezogenen Bundestagswahl. Für eine zukunftsfähige Wirtschaftspolitik und bessere Standortbedingungen müsse die Politik entschlossen handeln. »Wachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit sind nicht selbstverständlich. Die Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten brauchen klare Signale der Entlastung, des Aufbruchs und der Stabilität«, so der Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

Nachdem der Bundestag dem Kanzler Olaf Scholz (SPD) das Vertrauen entzogen und so den Weg für Neuwahlen frei gemacht hatte, legte der Handwerksverband seinen Wahlcheck vor. Darin enthalten sind 25 Forderungen. Der Wahlcheck beschreibe die zentralen Anliegen des Handwerks, erklärt Dittrich. »Diese Punkte machen deutlich, wo im Handwerk der wirtschaftspolitische Schuh drückt und welche Entscheidungen unverzichtbar sind.«

HANDWERK ALS MOTOR FÜR WIRTSCHAFTLICHE STÄRKE

Das Handwerk sei Motor für die wirtschaftliche Stärke und die Modernisierung des Landes – bei Energie, Klimaschutz, Verkehr, Digitalisierung, Gesundheit, Wohnungsbau und vielem mehr, heißt es einleitend im Wahlcheck. Als »standorttreuer Wirtschafts- und Gesellschaftsbereich« sei es besonders auf gute und verlässliche Bedingungen angewiesen. Der ZDH fordert dazu »mutige und entschlossene Maßnahmen«. Dittrich: »Wir erwarten von allen Kandidatinnen und Kandidaten zur Bundestagswahl 2025, sich für die Belange des Handwerks einzusetzen und konkrete Lösungen anzubieten.«

Der ZDH benennt fünf Handlungsfelder mit jeweils fünf konkreten Forderungen an die Politik. »Erstens müssen Freiräume geschaffen und die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden, zweitens gilt es, Unternehmertum wieder attraktiv zu machen, drittens müssen die Fachkräftebasis gesichert und vorhandene Potenziale besser genutzt werden, viertens braucht die berufliche Bildung eine konsequente Stärkung. Schließlich muss das Handwerk in Städten und ländlichen Räumen fest verankert bleiben«, fasst Dittrich zusammen. Das Handwerk sei bereit, die Zukunft Deutschlands aktiv mitzugestalten.



DAS SIND DIE FORDERUNGEN DES ZDH

FREIRÄUME SCHAFFEN, WETTBEWERBSFÄHIGKEIT ERHÖHEN

1. Spürbare steuerliche Entlastung der Betriebe und Beschäftigten,
2. Reformierung der Sozialversicherungssysteme,
3. Stärkung der Tarifpartnerschaft und Tarifautonomie,
4. Energieversorgung sicher und bezahlbar halten,
5. steuerliche Bedingungen für Unternehmen verbessern.

WIEDER LUST AUF UNTERNEHMERTUM MACHEN

6. Bürokratiebelastung für das Handwerk deutlich reduzieren,
7. Praxis-Checks bei KMU-relevanten Gesetzesvorhaben durchführen,
8. europäische Gesetzgebung an den Bedürfnissen von KMU ausrichten,
9. Normen und Standards mittelstandsgerechter gestalten,
10. Arbeitszeitrecht modernisieren.

POTENZIALE ZUR SICHERUNG VON FACHKRÄFTEN AUSSCHÖPFEN

11. Berufsorientierung an allen Schulen anbieten,
12. Selbstständigkeit und die Beschäftigung von Frauen fördern,
13. Vielfalt und Weltoffenheit in allen Regionen unterstützen,

14. Beschäftigung von Auszubildenden oder Fachkräften aus Drittstaaten erleichtern,
15. Meisterqualifizierung stärken.

BILDUNGSSTRUKTUREN DES HANDWERKS STÄRKEN

16. Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung gesetzlich festschreiben,
17. Mittel für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung deutlich erhöhen,
18. Modernisierung von handwerklichen Bildungsstätten auskömmlich finanzieren,
19. Innovationspolitik stärker auf Mittelstand und Handwerk ausrichten,
20. Begabtenförderung in der beruflichen Bildung aufstocken, Auszubildende mit Lerndefiziten stärker unterstützen.

HANDWERK WEITER FEST IN STÄDTEN UND LÄNDLICHEN RÄUMEN VERANKERN

21. Mobilität von Auszubildenden unterstützen. Azubiwohnangebote fördern,
22. Funktionsvielfalt, Nutzungsmischung und Gewerbeflächenversorgung sicherstellen,
23. Bewohnerparken für Betriebe zum Quartiersparken ausweiten,
24. Handwerk bei regionalen Förderinstrumenten besser einbeziehen,
25. Fach- und Teillosvergabe bei öffentlichen Ausschreibungen stärken.

Zwei Jahrzehnte stand Rudi Müller als Präsident an der Spitze der Handwerkskammer Trier. Jetzt verabschiedet sich der Tischlermeister als Ehrenpräsident in den Ruhestand – Zeit für eine Bilanz.

DHB: Nach 20 Jahren an der Kammerspitze: Was waren für Sie die wichtigsten Ereignisse in Ihrer Amtszeit?

Müller: Die Standortsicherung unserer Handwerkskammer. Wir gehören zu den kleinsten Kammern in Deutschland, müssen effektiv mit allen Beteiligten zusammenarbeiten und nah bei unseren Betrieben sein. Somit war die Optimierung unserer Kundenorientierung sehr wichtig.

Der Bau unseres Campus Handwerk war ebenfalls ein besonderer Meilenstein zur Zukunftssicherung. Eine zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung ist ein starkes Mittel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und zur Bindung von Mitarbeitern.

DHB: An welchen Punkten denken Sie heute, das hätte ich anders machen müssen, was haben Sie nicht durchsetzen können – und wie hat das Ihr späteres Handeln verändert?

Müller: Ich bedauere die verpassten Chancen durch nicht gelungene, stärkere Kooperationen und Synergieeffekte mit unseren Kreishandwerkerschaften. Hier hätten wir mehr erreichen können.

Es ist sehr wichtig, dass sich die Betriebe stärker an den Bedürfnissen ihrer Kunden orientieren, dabei aber auch den Blick auf ihre Mitarbeiter behalten. Noch immer verlieren wir ganze Geschäftsbereiche an den Handel, an Energieversorger und an die Industrie. Oft verlassen Azubis und unsere Mitarbeiter das Handwerk, nur weil sie weg vom Betrieb wollen. Wir versuchen, dies in der Meisterausbildung und in der Weiterbildung für unsere Führungskräfte einzugrenzen. Wir haben deshalb auch den einfach umsetzbaren »Praktikumscoach« entwickelt, damit die Jugendlichen in ihrem Praktikum nicht enttäuscht werden und mit Begeisterung im Betrieb bleiben.



Die Handwerkskammer Trier gehört zu den kleinsten Kammern in Deutschland.

»Man braucht den starken Zusammenhalt«

DHB: Wie schwer fällt es als Präsident, das gesamte Handwerk und nicht nur Ihr eigenes Gewerk zu vertreten?

Müller: Sehr schnell erkennt man, dass man mit seiner Innung nicht allein auf der Welt ist. Man braucht den starken Zusammenhalt im gesamten Handwerk, um handwerkspolitisch Erfolg zu haben. Aus meiner Sicht ist auch eine gute Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer sehr wichtig!

DHB: Als Präsident sind Sie wichtiger Ansprechpartner für die Politik und zugleich Lobbyist. Können Sie nachvollziehen, an welchen Punkten Sie – gemeinsam mit den anderen Kammern – gezielt Entscheidungen im Sinne des Handwerks positiv beeinflusst haben?

Müller: Da war zum einen der erfolgreiche Kampf für die Anerkennung und Förderung des Meisterbriefs als Qualitätssiegel des Handwerks. Zum anderen die Imagekampagne mit mehr Wertschätzung in der Gesellschaft. Mit der Rückvermeisterung in zwölf Berufen haben wir großen Schaden im Handwerk

eingegrenzt und unseren Kunden wieder Sicherheit und Vertrauen zurückgegeben. In der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Interregionalen Rat der Handwerkskammern der Großregion haben wir vielfältige Verbesserungen, z. B. bei grenzüberschreitenden Hemmnissen, erreicht.

Im Bereich der grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildung kommen wir ebenfalls voran. Politisch sind hier noch viele dicke Bretter zu bohren.

DHB: Wie hat sich die Rolle des Handwerks während Ihrer Amtszeit im gesellschaftlichen Ansehen verändert?

Müller: Sehr positiv! Das Handwerk hat sich gewandelt und hat wieder einen hohen Stellenwert. Die Bedeutung handwerklicher Fähigkeiten für die Gesellschaft ist groß und auch anerkannt. Die Handwerksberufe sind modernisiert und durch Digitalisierung attraktiver geworden. Moderne und zukunftssichere Arbeitsplätze sind entstanden. Somit hat sich das Handwerk zu einem respektierten und angesehenen Berufsbereich entwickelt. In einer Umfrage des Magazins Playboy unter vielen Frauen steht der Handwerker sogar vor dem Piloten und dem Arzt als attraktivster Mann!

DHB: Welche Impulse für bessere Rahmenbedingungen muss das Handwerk jetzt setzen?

Müller: Das Handwerk mit seinen kleinen und mittleren Betrieben muss noch viel stärker in das Bewusstsein der Politik und der Gesellschaft eindringen. Wir Handwerker müssen mit nachhaltigen Praktiken die Energiewende umsetzen. Dafür brauchen wir ordentliche Rahmenbedingungen, verlässliche Förderbedingungen und stabilen politischen Weitblick. Die Weiterbildung unserer Mitarbeiter muss zur Bekämpfung des Fachkräftemangels viel stärker in den Fokus der Betriebe rücken.

Einer der für mich wichtigsten Punkte ist der Austausch und die Vernetzung unter den Betrieben. Das müssen wir durch unsere Handwerksorganisationen noch stärker fördern. Es gilt, durch Solidarität und Kollegialität gemeinsame Lösungen für die besonderen Herausforderungen zu finden.

DHB: Sie haben sich jahrzehntelang ehrenamtlich engagiert – was haben Sie persönlich daraus gezogen?

Müller: Ein Blick weit über die eigene Region und über die Grenzen hinaus ist sehr wichtig und führt durch Vernetzung zu starken Synergieeffekten. So zum Beispiel in der Großregion. Mein persönlicher



Foto: © Constanze Kraack-Schweigsall

»Einer der für mich wichtigsten Punkte ist der Austausch und die Vernetzung unter den Betrieben. Das müssen wir durch unsere Handwerksorganisationen noch stärker fördern.«

Rudi Müller, Präsident der Handwerkskammer Trier

Einsatz hat sich gelohnt. Ich habe viel mehr erhalten, als ich gegeben habe. Mit so vielen ehrenamtlichen, engagierten Handwerkern konnte ich zusammenarbeiten und habe besondere Persönlichkeiten kennen- und schätzen gelernt. Das hat mich bereichert.

DHB: Was würden Sie anderen auf den Weg geben, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, aber sich nicht unbedingt zeitlich verpflichten wollen?

Müller: Das Ehrenamt ist äußerst wichtig, im Handwerk und in der Gesellschaft. Erst die Impulse und die Unterstützung unserer Kollegen bringen uns hier entscheidend voran. Man kann auch ohne großen Zeitaufwand mit Ideen, kleinem Engagement und Solidarität zuarbeiten und Anteil nehmen.



Das Handwerk hat sich gewandelt und hat wieder einen hohen Stellenwert.

AUSBILDUNGSSTUFEN

MEISTER MIT AKADEMIKERN GLEICHSTELLEN

Der Deutsche Qualifizierungsrahmen (DQR) legt fest, welche Bildungsabschlüsse auf einer Ebene stehen. Um eine Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung herzustellen, sollte der DQR rechtlich verankert werden, fordern Anja Reinalter und Michael Kellner von den Grünen.

Mehr als die Hälfte aller Betriebe sehen im Fachkräftemangel eine Gefahr für ihre Wertschöpfung – und damit auch für Wirtschaftswachstum. Gerade das Handwerk als personalintensive Wirtschaftsbranche hat besonders mit dieser Lücke zu kämpfen und konnte allein 2024 rund 19.000 Ausbildungsstellen nicht besetzen.

Die Gründe? Oft existieren Vorurteile, die der Realität nicht standhalten, etwa dass Ausbildungsberufe weniger herausfordernd und komplex seien oder schlechtere Einkommens- und Aufstiegsperspektiven böten. Auch die Erwartungshaltung im Familien- und Bekanntenkreis spielt bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle. Viele Eltern sehen ihre Kinder lieber an der Uni und unterstützen vor allem diesen Weg. Die jahrelange Vernachlässigung der Berufsorientierung an Gymnasien hat dies verstärkt.

Auch wir Grüne haben zu lange akademische Bildungswege in den Vordergrund gerückt. Dabei ist die Berufliche Bildung, insbesondere die duale Ausbildung, ein Erfolgsmodell, um das uns viele Staaten auf der Welt beneiden. Wir müssen jetzt die Menschen qualifizieren, die unseren Wohlstand sichern und mit Tatendrang Innovationen voranbringen. Das schaffen wir nur, wenn die Ausbildung als Karriereweg für junge Menschen attraktiv ist und eine der akademischen Laufbahn gleichwertige Anerkennung in unserer Gesellschaft erfährt.

Bekanntnisse zur Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Bildung gibt es viele. Viele Maßnahmen für eine spürbare Stärkung der Berufsausbildung und der Höheren Berufsbildung wurden auch bereits ergriffen, z. B. durch die Einführung der Abschlüsse Bachelor Professional und Master Professional. Doch wir wissen, dass das nicht ausreicht.

Ein entscheidender Hebel ist die Vergleichbarkeit von Abschlüssen. Kompetenzniveaus von beruflichen wie akademischen Qualifikationen können so zueinander ins Verhältnis gesetzt werden. Ein geeignetes Instrument hierfür ist der Deutsche Qualifikationsrahmen, kurz DQR. Er legt z. B. fest, dass ein Friseurmeister auf der gleichen Ausbildungsstufe wie eine Betriebswirtin mit Bachelorabschluss anzusiedeln ist.

In Deutschland ist der DQR bisher ein freiwilliges Transparenzregister. Die Vorteile einer rechtlichen Verankerung, wie es sie beispielsweise in der Schweiz und in Österreich bereits gibt, liegen klar auf der Hand:

1. **Durchlässigkeit** der Bildungssysteme: Der Wechsel in ein Studium oder von einem Studium in eine Ausbildung wird vereinfacht, wenn erworbene Vorkenntnisse in DQR-Stufen ausgedrückt werden.
2. Stichwort **Lebenslanges Lernen**: Die Anschlussfähigkeit des gesamten Weiterbildungssektors an das formale Bildungssystem wird verbessert. Das sorgt auch in diesem Bereich für den dringend benötigten Aufwind und wird sich positiv auf die Weiterbildungsbereitschaft auswirken.
3. Die gesteigerte Transparenz und Vergleichbarkeit fungiert als **Qualitätssicherung** für Ausbildungsabschlüsse. Wer Fachkräfte einstellt, wird sich bei den Bewerbern auf das angegebene Niveau der Ausbildung verlassen können. Der DQR wird zu einem Qualitätssiegel – erkennbar auf den ersten Blick auf jedem Abschlusszeugnis oder -zertifikat.

Die Verrechtlichung schafft Sichtbarkeit, verbietet die Gleichwertigkeit und fördert damit die Gleichbehandlung verschiedener Bildungswege und Abschlüsse. Das ist ein klares politisches Signal und setzt neue Maßstäbe für zukünftige Gesetzgebung im Ausbildungsbereich.

Vergleichbarkeit anerkennen

Das deutsche Bildungssystem ermöglicht eine Vielzahl an Bildungswegen und Berufsbiografien. Viele Wege können zu sich gleichenden Kompetenzen, Kenntnissen und Fähigkeiten führen. Diese Vergleichbarkeit anzuerkennen, ist unser Anliegen. Die Vielfalt der Ausbildungswege wollen wir erhalten und die Attraktivität der beruflichen Bildung als Karriereweg stärken. Damit treten wir Grüne nicht nur dem Fachkräftemangel entgegen, sondern ermöglichen auch jedem Menschen eine individuelle Lebensplanung und bieten Raum für berufliche Neuorientierung und Weiterentwicklung.



Foto: © STERNA/KAMINSKI

Dr. Anja Reinalter ist Hochschullehrerin und seit 2021 Mitglied des Deutschen Bundestages für Bündnis 90/ Die Grünen. Sie ist Sprecherin für Bildung und Forschung der Bundestagsfraktion.



Foto: © STERNA/KAMINSKI

Michael Kellner ist seit 2021 Mitglied des Deutschen Bundestages für Bündnis 90/ Die Grünen, Mittelstandsbeauftragter der Bundesregierung und Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz.

GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜRS HANDWERK

Sie als Handwerksbetrieb erhalten über die SDH - Servicegesellschaft Deutsches Handwerk attraktive Kfz-Nachlässe beim Erwerb Ihres neuen Firmenfahrzeugs im Autohaus vor Ort. Bei einem von 25 Automobilpartnern finden Sie sicher die passende Ergänzung für Ihren Fuhrpark: Vom Kleinwagen bis zum Nutzfahrzeug. Jetzt kostenfrei registrieren und Nachlässe einsehen.



Welches Wissen hebt Ihren Betrieb ab?

SO SICHERN SIE DAS KNOW-HOW ÄLTERER KOLLEGEN FÜR IHREN
BETRIEB UND MACHEN IHR TEAM FIT FÜR NEUE AUFGABEN.



»Unsere Nachfolger arbeiten schon selbstständig, wir machen jetzt nur noch das Feintuning im laufenden Prozess.«

Hermann Kasper, Tischlermeister

Text: Jörg Wiebking

Hermann Kasper ist auf der Zielgeraden. Seit fünf Jahren bereitet der Tischlermeister aus dem rheinland-pfälzischen Rhens sein Unternehmen auf einen Generationswechsel vor. In diesem Jahr ist es soweit: Kasper übergibt den 8-Mann-Betrieb an seinen Sohn. Und im Herbst geht der Altgeselle in den Ruhestand. Um diese Expertise für den Betrieb zu erhalten, haben Kasper und sein Team in den vergangenen Jahren viele Videos gedreht und Diagramme zu allen wichtigen Prozessen erstellt. »Diese Arbeit ist abgeschlossen«, berichtet der Chef. »Unsere Nachfolger arbeiten schon selbstständig, wir machen jetzt nur noch das Feintuning im laufenden Prozess.«

In den Videos und Diagrammen gehe es um die Kenntnisse und Kniffe der erfahrenen Tischler. Es geht um Handgriffe, Einstellungen und Abläufe, »die unheimlich viel Zeit in der Fertigung sparen, wenn man sie richtig vorbereitet«, sagt Kasper. Was die Videos zeigen, finde sich so in keinem Lehrbuch und dafür gebe es auch keine Fortbildungen. »Dieses Wissen kann man nur von Generation zu Generation weitergeben.« Sein Team habe die Videos in einer Datenbank abgelegt, auf die jeder Mitarbeiter mit seinem Handy Zugriff hat. »Diese Videos sind selbsterklärend und werden immer zu Rate gezogen, wenn es um konkrete Aufgaben oder Probleme geht.«

Auch die Diagramme im A2-Format an den Werkstattwänden kommen regelmäßig zum Einsatz. »In den Diagrammen haben wir vor allem die Prozesswege dargestellt, von denen wir wissen, dass man davon

gerne mal abweicht«, sagt Kasper. Er habe Verständnis dafür, dass jemand mit Anfang 20 denkt, manches ginge auch anders. »Aber wenn es dann hakt, kann man mit dem Finger auf das Diagramm zeigen und fragen: Wo genau bist du gerade in diesem Prozess?«, berichtet der Tischlermeister. »Daran kann man sehr gut erkennen, welche Punkte ein Kollege im Prozess übersprungen hat und wie einen das später wieder einholt.« Der Lerneffekt sei enorm.

Was Hermann Kasper besonders freut: Die jüngeren Mitarbeiter schätzen die Erfahrungen der älteren Kollegen. »Wenn der Altgeselle und der Chef knifflige Punkte an einer Treppenanlage besprechen, hören sie zu, um etwas zu lernen.« Umgekehrt ist es aber genauso: Kasper schätzt die digitalen Kompetenzen der jüngeren Kollegen. Dass im Betrieb heute überwiegend mit Tablets und kaum noch mit Papier gearbeitet wird, sei ihr Verdienst. »Da sind uns die Jungs meilenweit voraus.«

STRATEGISCHE AUFGABE WISSENSTRANSFER

Kollegen, die voneinander lernen, Wissen und Erfahrung weitergeben – das wird immer wichtiger im Handwerk, weiß Rolf Müller. »Dieser Wissenstransfer ist eine strategische Aufgabe für jeden Handwerksbetrieb«, betont der Berater für Innovation und Technologien der Handwerkskammer Koblenz. Dabei gehe es gar nicht darum, alle möglichen Informationen vollständig zu erfassen und zu dokumentieren. Es gehe nur um jenes »entscheidende Wissen, das mein Unternehmen von anderen abhebt«.

Was es dafür braucht? Zeit und Methodik, ein gutes Betriebsklima, digitale Tools und kompetente Unterstützung. Die gute Nachricht: die Berater für Innovation und Technologien der Handwerkskammern helfen den Betrieben dabei.

WELCHE METHODE PASST ZU IHNEN?

Für den Wissenstransfer stehen verschiedene Methoden zur Verfügung:

- Beim Tandemlernen geben ältere Mitarbeiter Wissen an jüngere Kollegen direkt weiter. Der Fokus liegt dabei auf jenem Erfahrungswissen, das nur schwer dokumentiert werden kann. Der Lerneffekt entsteht durch Erklärungen, Vormachen und Nachmachen.
- Das sogenannte Mentoring zielt mehr auf soziales Lernen ab: Ein erfahrener Mentor unterstützt jüngere Kollegen bei der sozialen Eingliederung ins Unternehmen und vermittelt ihnen die ungeschriebenen sozialen Regeln des Betriebs.

- Bei der Methode »Wissensstafette« geht es darum, Wissen möglichst effizient, strukturiert und vollständig weiterzugeben. Zu diesem Zweck wird das Wissen dokumentiert, zum Beispiel in Form von Wissenslandkarten, FAQs, Aufgabenbeschreibungen, Videos, Fotos, Podcasts oder Wikis.

Lerntandem und Mentoring gehören im Handwerk zum Alltag. »Jede Ausbildung ist nichts anderes als ein Wissenstandem und Mentoring ist beim Onboarding neuer Mitarbeiter in vielen Betrieben auch schon gelebte Praxis«, sagt Müller. Einen Nachteil hätten beiden Methoden jedoch: »Man braucht zwingend Leute, die kontinuierlich beieinander sind. Die Werkzeuge der Wissensstafette eignen sich auch zeitversetzt. Ein Video zum Beispiel kann ich mir auch noch nach drei Monaten anschauen.«

Mit Wissensstafetten hat Müller in Handwerksbetrieben schon gute Erfahrungen gemacht. Hat sich ein Betrieb erst einmal dafür entschieden, wie das Erfahrungswissen der älteren Kollegen strukturiert dokumentiert werden soll, kann man diese Aufgabe



Wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Wissenstransfer sei ein gutes Betriebsklima.

nach und nach erledigen. »Ich brauche ein Gerüst und dann geht es Schritt für Schritt voran«, sagt Müller

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DEN WISSENSTRANSFER

Wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Wissenstransfer sei ein gutes Betriebsklima, betont der Berater. »Hat ein Mitarbeiter die Sorge, dass er auf Abstellgleis kommt und austauschbar wird, wenn er sein Wissen teilt, wird er nicht freimütig alle Informationen zur Verfügung stellen.« Nur wer im Unternehmen geschätzt wird und davon überzeugt ist, dort eine Zukunft zu haben, werde sein Wissen teilen.

Das allein genüge allerdings nicht. Ebenso wichtig sind nach Müllers Erfahrung folgende Voraussetzungen für einen erfolgreichen Wissenstransfer:

- Die Teilnahme ist freiwillig.
- Der Chef verantwortet den Prozess, lässt den Mitarbeitern aber Freiräume für die Gestaltung.
- Transparenz über Ziele und Inhalte des Wissenstransfers nehmen Ängste und verhindern Blockaden.
- Der Prozess sollte professionell moderiert und strukturiert werden.

FRAGEN SIE IHRE HANDWERKSKAMMER

Das Angebot an Kursen und Seminaren ist riesig. Zu den wichtigsten Anbietern für Handwerksbetriebe zählen die Handwerkskammern und Fachverbände.

Wie zum Beispiel die Handwerkskammer Potsdam: »Wir entwickeln an unserem Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH) passgenaue Weiterbildungsangebote«, erklärt Weiterbildungsberaterin Juliane Krüger von der Handwerkskammer Potsdam. »Dazu gehört auch, gesellschaftlich relevante Themen wie die Klimawende aufzugreifen, etwa in unserem Wärmepumpenlabor oder im bundesweit einmaligen Kompetenzzentrum für Energiespeicherung und Energiesystemmanagement.« Auch zukunftsweisende Initiativen seien »am Puls der Zeit«, etwa die Glasfaser-Fortbildungen im Rahmen der »Zukunftsoffensive Breitbandausbau in Deutschland«, die in Kooperation mit der Deutschen Telekom Technik GmbH angeboten werde.

240 Lehrgänge in elf Fachbereichen

Das Weiterbildungsprogramm des BIH steche durch eine Vielzahl von Angeboten hervor: Es umfasse über 240 Lehrgänge in elf Fachbereichen und 30 hochmoderne Werkstätten, darunter eine schweißtechnische Lehranstalt und eine zertifizierte KNX-Schulungsstätte. »Ein Blick in die Weiterbildungsangebote lohnt sich immer, aber der direkte Austausch mit unserer Beratung eröffnet oft zusätzliche Möglichkeiten. So bleibt unser Angebot immer am Puls der Zeit«, sagt Krüger. Möchte ein Handwerksbetrieb beispielsweise ein ganzes Team schulen, könne die Handwerkskammer ein individuell zugeschnittenes Inhouse-Seminar organisieren. Und falls es Hindernisse gibt, die einer Weiterbildung im Weg stehen? »Wir finden gemeinsam Lösungen, um jede Fortbildung möglich zu machen«, sagt die Beraterin.



Welche Werkzeuge ein Betrieb wählt, hänge immer von der Branche und den innerbetrieblichen Anforderungen ab.

DIGITALISIERUNG UND KI NUTZEN

Bei der Wahl der passenden Werkzeuge für den eigenen Betrieb können Berater für Innovation und Technologien wie Rolf Müller helfen. Sie haben zahlreiche Tools in ihrem Werkzeugkasten und können auch den Austausch zwischen den älteren und den jüngeren Mitarbeitern strukturieren und moderieren. Welche Werkzeuge ein Betrieb wählt, hänge immer von der Branche und den innerbetrieblichen Anforderungen ab. Klar ist für Müller jedoch, dass möglichst viele der verwendeten Werkzeuge digital sein sollten, damit das Wissen jederzeit dort zur Verfügung steht, wo es benötigt wird.

Müller ist zuversichtlich, dass Digitalisierung und Künstliche Intelligenz den Wissenstransfer im Handwerk zunehmend erleichtern. So könne Künstliche Intelligenz zum Beispiel beim Aufbau einer Wissensdatenbank die Verschlagwortung übernehmen und die Suche nach Informationen erheblich beschleunigen.

Und falls die Informationen direkt in den Prozessen genutzt werden können, sollten entsprechende Schnittstellen gleich mitgeplant werden. »Wenn es zum Bei-

spiel in einer Metzgerei um Rezepte geht, um Mengen und Temperaturen, dann wäre es doch ideal, wenn mit diesen Informationen auch gleich die entsprechenden Maschinen gesteuert würden«, sagt der Berater.

FÜHRUNGSKOMPETENZ UND BETRIEBSKLIMA

Bestehendes Wissen zu sichern, ist eine Aufgabe. Eine andere ist es, mit den technischen und gesellschaftlichen Veränderungen Schritt zu halten und dafür neue Kompetenzen im Unternehmen aufzubauen. Das weiß auch Michael Huwald: »Natürlich ist es wichtig, bei den sich ständig ändernden Normen am Ball zu bleiben und dazu Fachvorträge und Seminare zu besuchen. Aber für uns ist auch wichtig, Kollegen eine persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu ermöglichen, um sie auf neue Aufgaben und Positionen vorzubereiten«, berichtet der Geschäftsführer der Elektro Rieger GmbH im niedersächsischen Langenhagen.

Dem 54-Jährigen geht es dabei um einen Strategiewechsel in dem 50-Mann-Unternehmen: »Früher war immer klar, dass wir auf Baustellen nur eigene Mitarbeiter einsetzen. Das ist heute nicht mehr möglich.«



»Wir entwickeln an unserem Bildungs- und Innovationscampus Handwerk [BIH] passgenaue Weiterbildungsangebote.«

Juliane Krüger, Weiterbildungsberaterin der Handwerkskammer Potsdam

Foto: © iStock.com/avelika

Jetzt setze er auf Unterstützung aus dem Ausland, vor allem aus Polen. »Mein Ziel ist es, Baustellen von unseren Führungskräften leiten und von ausländischen Fachkräften umsetzen zu lassen.« Daher sei es für sein Unternehmen wichtig, Mitarbeiter als Führungskräfte für diese Aufgaben zu qualifizieren. Zum Beispiel habe gerade ein Mitarbeiter eine zweiwöchige Fortbildung zum Oberbauleiter absolviert. »Der Kollege hat eine klassische Ausbildung als Elektriker, dann viel Industriemontage gemacht, sich zum Bauleiter entwickelt und jetzt zum Oberbauleiter.«

Ebenso wichtig sei der »Umgang miteinander, die Führungskultur«, betont Huwald. »Die Zeiten von Management nach Gutsherrenart und cholерischen Chefs sind vorbei.«. Auch dafür gebe es Fortbildungen in seinem Unternehmen. Die würden sich doppelt auszahlen, weil sie das Arbeitsklima im täglichen Miteinander verbessern und gleichzeitig das Bedürfnis der Mitarbeiter nach Entwicklung erfüllen. »Die jungen Kollegen haben große Erwartungen, was Geld und Entwicklung angeht«, sagt Huwald. Beim Geld könne ein Handwerksbetrieb mit der Industrie kaum mithalten. Umso wichtiger sei es, die Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter und des Betriebs in Einklang zu bringen und für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen.

BEDÜRFNISSE DER MITARBEITER

Bei der Auswahl passender Weiterbildungsangebote kommt es auf die Balance an – zwischen Anforderungen des Marktes, den Zielen des Unternehmens und den Wünschen der Mitarbeiter. So wichtig eine bestimmte Weiterbildung für einen Betrieb vielleicht ist: »Es bringt nichts, jemand zu einer Schulung zu verdonnern, wenn er das nicht will«, warnt Stephanie Binge, Leiterin der Betriebsberatung der Handwerkskammer Koblenz. »Wenn der Mitarbeiter damit nicht zufrieden ist und darin keinen Sinn erkennt, dann hat der Betrieb am Ende nichts davon, außer Kosten.«

Dabei hätten viele Mitarbeiter Interesse an Weiterbildungen. Entsprechende Angebote würden dazu beitragen, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, betont Binge. Sie empfiehlt Chefs im Handwerk, den Weiterbildungsbedarf und die konkrete Umsetzung gemeinsam mit dem Team zu planen. »Die Mitarbeiter wollen gefragt werden: ob sie das wollen, ob sie das können und ob das der richtige Zeitpunkt für sie ist« sagt Binge. In einer offenen Gesprächskultur im Unternehmen ließen sich Hindernisse leicht erkennen und Alternativen finden. »Hat ein Mitarbeiter gerade keine Zeit für eine Weiterbildung, weil er sich

in einer schwierigen Familienphase befindet oder ein Haus baut, dann geht es vielleicht nur darum, einen späteren Schulungstermin zu finden.« (s. Infokasten)

ENGPÄSSE EINPLANEN

Bleibt noch das Problem mit den Engpässen im Betrieb: Bei der anhaltend hohen Auslastung fällt es nicht leicht, Mitarbeiter für Tage oder gar Wochen in Seminare zu schicken. »Es ist natürlich schwierig, wenn die Bücher voll sind und man dadurch einen Auftrag verliert«, sagt Stephanie Binge. Auf der anderen Seite sei Fortbildung eine unternehmensstrategisch wichtige Aufgabe. »Wenn man einen klaren Bedarf hat, zum Beispiel technische Herausforderungen, bei denen man immer auf dem Stand der Technik sein muss, dann muss das einfach passend gemacht werden.«

Andere Weiterbildungsthemen ließen sich leichter langfristig planen. In den Bau und Ausbaugewerken zum Beispiel für die Jahreszeit, in der die Auslastung witterungsbedingt nicht ganz so hoch ist. Auch in anderen Gewerken gebe es solche Phasen. »In einer Konditorei würde ich zum Beispiel keine Seminare vor Weihnachten planen, aber vielleicht im Sommer.« Auch dazu gehöre Planung: »Wenn ich weiß, wann ich meine Mitarbeiter zur Weiterbildung schicke, muss ich das bei der Annahme neuer Aufträge berücksichtigen«, sagt Binge.

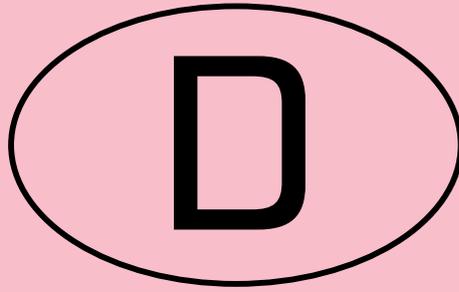
Für Handwerksunternehmer Michael Huwald sind solche Ausfallzeiten eine geplante Investition. »Die Zeit müssen wir uns nehmen. Wenn ich mein Unternehmen weiterentwickeln will, muss ich dafür die Kapazitäten schaffen. Auch wenn ich weiß, dass mich das einen vierstelligen Betrag an nicht gemachtem Umsatz kostet – zusätzlich zu den Schulungs- und Übernachtungskosten.«



Die Zeiten von Management nach Gutsherrenart und cholерischen Chefs sind vorbei.

»Die Mitarbeiter wollen gefragt werden: ob sie das wollen, ob sie das können und ob das der richtige Zeitpunkt für sie ist.«

Stephanie Binge, Leiterin in der Betriebsberatung der Handwerkskammer Koblenz



FÜHRERSCHEIN

Kontrolle durch den Arbeitgeber

Arbeitgeber, die Arbeitnehmern ein Fahrzeug zur Verfügung stellen, müssen deren Führerschein kontrollieren. Momentan ist nicht geregelt, wie oft und in welchen Abständen kontrolliert werden muss.

Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern ein Firmenfahrzeug zur Verfügung stellen, egal ob dauerhaft oder gelegentlich, müssen überprüfen, ob diese die erforderliche Fahrerlaubnis haben. Um Strafen zu verhindern, müssen sie die Führerscheine im Original regelmäßig kontrollieren. Auch um den Versicherungsschutz nicht zu verlieren, ist das wichtig. Wie oft sie die Kontrolle nach der einmaligen Vorlage des Führerscheins wiederholen müssen, regelt der entsprechende Paragraph 21 StVG allerdings nicht. In der Praxis ist es üblich, die Fahrerlaubnis halbjährlich zu überprüfen. Was aber, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zwischenzeitlich den Führerschein – vorübergehend – abgeben musste und in der Firma davon nichts erzählt?

Der Bundesrat will jetzt Klarheit für Arbeitgeber schaffen und gesetzlich festschreiben, dass Unternehmen, die als Halter des Fahrzeugs ihren Arbeitnehmern ein Fahrzeug dauerhaft oder vorübergehend zur Verfügung stellen, ihren Kontrollpflichten Genüge tun, »wenn sie sich einmalig den Führerschein des Arbeitnehmers haben vorzeigen lassen und aus ihrer Perspektive kein konkreter Anlass besteht, das Dokument erneut zu prüfen«.

Bürokratieabbau für Arbeitgeber

Im Gesetzentwurf heißt es: »Je größer der zeitliche Abstand zwischen der Prüfung des Führerscheins und der Nutzung des Fahrzeugs ist, umso größer ist theoretisch

das Risiko, dass dem Arbeitnehmer im Zeitraum seit der letzten Überprüfung die Fahrerlaubnis entzogen wurde, dass gegen ihn ein Fahrverbot verhängt wurde oder sein Führerschein in Verwahrung genommen, sichergestellt oder beschlagnahmt wurde. Unklar ist, ob sich der Arbeitgeber in dieser Konstellation in regelmäßigen Abständen vergewissern muss, dass der Arbeitnehmer weiter zum Führen des Fahrzeugs berechtigt ist. Zu dieser Frage gibt es bislang keine höchstrichterliche Rechtsprechung.« Mit der neuen Regelung würden sich Kontroll- und Dokumentationsaufwände für Arbeitgeber deutlich reduzieren, heißt es weiter. Das würde auch zum Bürokratieabbau beitragen.

Fährt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin mit ihrem Privatwagen zu einem dienstlichen Termin, dann muss der Arbeitgeber den Führerschein übrigens nicht kontrollieren. **KF**

Bis zur Gesetzesänderung empfiehlt sich:

- Führerscheine aller Fahrzeugnutzer mindestens zweimal pro Jahr kontrollieren.
- Einsicht in die Originaldokumente nehmen. Kopien reichen nicht aus.
- Nur umgeschriebene oder EU-Führerscheine akzeptieren.
- Die Kontrolle schriftlich dokumentieren, zum Beispiel anhand einer Fahrzeugnutzerliste.
- Das exakte Datum der Kontrolle erfassen und diese durch Unterschrift der Fahrzeugnutzer bestätigen lassen.
- Dokumente mindestens fünf Jahre aufbewahren.
- Außerdem prüfen: Führerscheinklasse und eventuell bestehende Beschränkungen. (Quelle: HWK Heilbronn)



Üblich ist aktuell, dass Arbeitgeber zweimal im Jahr die Führerscheine kontrollieren. Eine gesetzliche Regelung zur Anzahl der Kontrollen gibt es nicht.

Wichtige Änderungen für Kleinunternehmer

ZUM NEUEN JAHR WURDE DIE KLEINUNTERNEHMERGRENZE AUF 25.000 EURO ANGEHOHEN. DAS IST NICHT DAS EINZIGE, WAS SICH FÜR KLEINUNTERNEHMER GEÄNDERT HAT.

Text: Kirsten Freund

Auf Kleinunternehmerinnen und Kleinunternehmer kommen ab diesem Jahr einige Änderungen zu. Ihre Umsätze sind jetzt steuerfrei, wenn der Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr 25.000 Euro nicht überschritten hat (statt bisher 22.000 Euro) und im laufenden Jahr 100.000 Euro (bisher: voraussichtlich 50.000 Euro) nicht überschreitet. Bei den neuen Grenzbeträgen handelt es sich um Netto-Grenzen, zuletzt waren dies Brutto-Grenzen. Geregelt ist das im Jahressteuergesetz 2024. »Eine für die Rechnungsstellung wichtige Änderung ist, dass Umsätze von Kleinunternehmerinnen und Kleinunternehmern nun steuerfrei sind. Bisher wurde die Umsatzsteuer von ihnen nicht erhoben«, berichtet dhpg-Steuerberater Gert Klöttchen aus Euskirchen. Deshalb müssen Kleinunternehmer ab sofort bei ihren Ausgangsrechnungen auf die Steuerfreiheit nach § 19 UStG hinweisen. Zum Beispiel mit diesem oder einem ähnlich formulierten Satz: »Für die Lieferung/sonstige Leistung gilt die Steuerbefreiung für Kleinunternehmer.«

Eine andere zentrale Neuerung ist, dass die Grenze für das laufende Jahr als Freigrenze ausgestaltet wird. »Das heißt, mit Überschreiten der 100.000 Euro entfällt die Kleinunternehmerregelung unterjährig«, erklärt Klöttchen. Damit braucht es jetzt zwar keine Prognose der im laufenden Jahr erwarteten Umsätze mehr, aber Betroffene müssen nun viel vorsichtiger mit der Kleinunternehmerregelung umgehen. »Früher waren sie ein Jahr safe, jetzt

kann das mitten im Jahr zuschlagen«, betont der Experte für nationales und internationales Umsatzsteuerrecht.

»Kleinunternehmer müssen also die Entwicklung des Umsatzes des laufenden Jahres proaktiv im Auge behalten. Die bisherige Regelung erforderte lediglich eine objektive Prognose des Umsatzes zu Beginn des Jahres.

Ließ diese Prognose die Kleinunternehmerregelung zu, so war das tatsächliche Überschreiten der Grenze für die Besteuerung des laufenden Kalenderjahres ohne Bedeutung; dies ist nun nicht mehr so«, betont Klöttchen. Mit Überschreiten der Grenze ist man dann kein Kleinunternehmer mehr und muss unter anderem auf seinen Rechnungen Umsatzsteuer ausweisen, kann die Vorsteuer aus Einkäufen geltend machen und muss Umsatzsteuer-Voranmeldungen abgeben. Der Deutsche Steuerberaterverband (DStV) erwartet noch eine Stellungnahme durch den Bund und

die Länder, ab wann nach Überschreitung des Grenzwertes erstmalig eine Umsatzsteuer-Voranmeldung abgegeben werden muss.

MÖGLICHER HANDLUNGSBEDARF

Steuerberater Gert Klöttchen rät Kleinunternehmerinnen und Kleinunternehmern, Angebote jetzt so zu erstellen, dass eine spätere Fakturierung der Umsatzsteuer möglich ist und nicht zulasten der Marge geht. »Das heißt Vorsicht bei der Vereinbarung von Festpreisen.«



Foto: © dhpg
Gert Klöttchen, Steuerberater bei der dhpg in Euskirchen, rät Kleinunternehmern zu Vorsicht bei der Vereinbarung von Festpreisen.



Man kann auch auf die Kleinunternehmerregelung verzichten und zur Regelbesteuerung wechseln. Dies ist neuerdings aber nur noch bis zum letzten Tag des Monats Februar des zweiten Kalenderjahres möglich, das auf den Besteuerungszeitraum folgt. An diese Entscheidung ist man dann wie bisher fünf Kalenderjahre gebunden.

HINTERGRUND ZUR NEUREGELUNG

»Die Neuregelung dient dem Zweck, die Regelungen zu den Kleinunternehmern und Kleinunternehmerinnen in der EU zu harmonisieren und erstmalig deren grenzüberschreitende Anwendung zu ermöglichen. Denn bisher musste zum Beispiel ein deutscher Kleinunternehmer Umsätze in anderen EU-Mitgliedstaaten versteuern, egal wie hoch diese waren«, erklärt Gert Klöttschen. In Zukunft kann die Kleinunternehmerregelung unter bestimmten Voraussetzungen also auch für Umsätze innerhalb der EU angewendet wer-

Kleinunternehmer müssen neuerdings bei ihren Ausgangsrechnungen auf die Steuerfreiheit nach § 19 UStG hinweisen.

den. »Dafür wird auf Antrag eine Kleinunternehmer-Identifikationsnummer erteilt«, berichtet der DStV. »Damit einher geht jedoch die bürokratische Pflicht, quartalsweise Umsatzmeldungen abzugeben.«

E-RECHNUNGEN EMPFANGEN

Neu ist seit 1. Januar auch, dass Kleinunternehmer wie alle anderen Unternehmen E-Rechnungen im B2B-Bereich empfangen müssen. Allerdings müssen sie nicht, wie zunächst angenommen, auch E-Rechnungen verschicken. Mit dem Jahressteuergesetz 2024 wurden Vereinfachungen für Rechnungen von Kleinunternehmern geregelt (§ 34a UStDV). Unter anderem entfällt hierdurch für Kleinunternehmer die Pflicht zur E-Rechnung. Sie dürfen also weiterhin eine »sonstige Rechnung« (neue Sprachregelung für Rechnungen auf Papier, als PDF, Word, Excel etc.) ausstellen.

[handwerksblatt.de/e-rechnung](https://www.handwerksblatt.de/e-rechnung)



KRITIK

Kleinunternehmer dürfen keine Umsatzsteuer in Rechnung stellen und haben keinen Vorsteuerabzug. Viele Gründerinnen und Gründer nutzen die Regelung in der Anfangszeit, manche Selbstständige bleiben aber ihr Berufsleben lang bewusst unter der Steuerfreigrenze. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hatte sich unter anderem aus diesem Grund gegen die Anhebung der Kleinunternehmergrenze auf 25.000 Euro ausgesprochen, »da bereits die bisherige Kleinunternehmergrenze zu unfairem Wettbewerb durch Soloselbstständige in einigen Gewerken geführt hat, insbesondere im Friseurhandwerk«.

Die Friseurbranche ärgert sich seit Jahren über Wettbewerbsvorteile von Kleinunternehmern. Jeder dritte bis vierte Salon führt laut dem Zentralverband des Friseurhandwerks keine Umsatzsteuer ab, kann so niedrigere Preise anbieten. Außerdem bilden Kleinunternehmer nicht aus. Ähnlich sieht es in Gewerken aus, die im haushaltsnahen Baubereich tätig sind und die Materialien vom Auftraggeber gestellt bekommen.

Foto: © Stock.com / Russant Rencummas

ERLAUBT?

ABWERBUNG VON MITARBEITERN



Zwei im Wettbewerb stehende Unternehmen stritten vor Gericht wegen der Abwerbung von Mitarbeitern. Das Landgericht Koblenz stellte dabei klare Regeln auf, was erlaubt ist und was nicht.

Der Fall

Zwei Unternehmen, die Brandschutzsysteme verkaufen, konkurrieren um Kunden und Mitarbeiter. Etwa 25 Angestellte der einen Firma wollten zur Konkurrenz wechseln und hatten dort schon Verträge unterschrieben. Dann kündigten viele dieser Mitarbeiter plötzlich kurz vor Arbeitsbeginn ihre neuen Verträge und gingen doch nicht bei der neuen Firma an. Der Chef der Konkurrenzfirma glaubte, dass der alte Arbeitgeber dahintersteckte. Dieser habe die Mitarbeiter dazu gebracht, ihre neuen Arbeitsverträge zu brechen, um dem neuen Arbeitgeber zu schaden. Er habe den Leuten kostenlose Rechtsberatung und Geldprämien von 2.000 bis 3.000 Euro angeboten, damit sie bleiben.

Durch diese Situation hatte die Konkurrenzfirma große Probleme in ihrem Betriebsablauf. Deshalb beantragte sie eine einstweilige Verfügung. Damit wollte sie dem alten Arbeitgeber für sechs Monate verbieten:

1. Die Mitarbeiter, die gekündigt haben, wieder einzustellen.
2. Mitarbeiter dazu zu bringen, bei der Konkurrenz zu kündigen.
3. Prämien für das Nichtwechseln anzubieten.
4. Kostenlose Rechtsberatung für die Kündigung bei der Konkurrenz anzubieten.

Die Entscheidung

Das Landgericht Koblenz hat keine einstweilige Verfügung erlassen, weil kein Verfügungsgrund vorlag. Die Konkurrenzfirma habe keinen Anspruch auf Unterlassung nach § 8 Abs. 1 UWG i. V. m. §§ 4, 4a UWG. Es liege keine unzulässige geschäftliche Handlung vor, weil der alte Arbeitgeber die Konkurrenzfirma nicht gezielt behindert und nicht unlauter gehandelt habe, so die Richter.

Rück-Abwerben ist nicht verboten

Das Abwerben und auch das Rückabwerben von Mitarbeitern sei grundsätzlich erlaubt. Es werde nur dann als unlauter angesehen, wenn die Abwerbung einen verwerflichen Zweck folge oder bei der Abwerbung selbst verwerfliche Mittel oder Methoden angewendet werden. Das sei hier nicht der Fall, erklärte das Gericht.

Der alte Arbeitgeber habe der Konkurrenz wahrscheinlich nicht schaden wollen. Er habe einfach seine eigenen Mitarbeiter behalten wollen, was verständlich sei. Außerdem gab es keine Beweise dafür, dass er die Mitarbeiter zum Vertragsbruch überredet habe. Dass die Kündigungen ähnlich aussahen, reichte dem Gericht als Beweis nicht aus.

Bleibe-Prämien sind erlaubt

Das Angebot einer Bleibe-Prämie ist laut LG Koblenz erlaubt. Es wäre nur unlauter, wenn es ausschließlich den wechselwilligen Mitarbeitern gemacht worden wäre. Dass Mitarbeiter ihre Verträge gebrochen haben, sei ihre eigene Entscheidung. Der geprellte neue Arbeitgeber könne wegen der Vertragsverletzung direkt gegen diese Mitarbeiter vorgehen, betonten die Richter.

Der alte Chef habe die Mitarbeiter auch nicht unter Druck gesetzt oder getäuscht. Hilfe bei der Kündigung oder das Anbieten einer Bleibe-Prämie seien nicht unlauter.

Nicht zuletzt habe die Konkurrenzfirma drei Monate – und damit zu lange – gewartet, bevor sie den Antrag gestellt hat. Das zeigt nach Auffassung der Richter, dass die Sache nicht so dringlich war, wie behauptet (Landgericht Koblenz, Beschluss vom 17. September 2024, Az. 11 O 12/24). **AKI**

Die Berater in den Handwerkskammern helfen Ihnen bei Rechtsfragen gerne weiter!



MEISTERSCHULE IST PLEITE? FÖRDERGELD DARF MAN TROTZDEM BEHALTEN!

Der Meister-Lehrgang war schon komplett bezahlt und teilweise über die Bühne gegangen, als der Bildungsträger Insolvenz anmelden musste. Das Land NRW hatte die Maßnahme finanziell gefördert, verlangte nun aber die Kosten anteilig zurück. Das Oberverwaltungsgericht NRW machte dem Land aber einen Strich durch die Rechnung, weil der Meisterschüler regelmäßig am Unterricht teilgenommen hatte.

Der Fall

Eine zwanzigmonatige Fortbildung zum Logistikmeister sollte bei einem privaten Bildungsträger stattfinden. Ein Teilnehmer zahlte vor Kursbeginn rund 4.500 Euro Lehrgangsgebühren. Die Bezirksregierung Köln hatte die Gebühren übernommen, die Hälfte davon als Zuschuss. Zehn Monate nach Start endete die Fortbildung, weil der Träger insolvent geworden war. Der angehende Logistikmeister hatte bis dahin an sämtlichen Unterrichtsstunden teilgenommen.

Die Bezirksregierung forderte von ihm knapp 1.100 Euro zurück. Dagegen erhob der Meisterschüler eine Klage. Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hob den Bescheid der Bezirksregierung auf. Die ging wiederum in Berufung.

Das Urteil

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) von NRW stellte sich auf die Seite des Meisterschülers. Nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz müsse der Teilnehmer den Beitrag nur in dem Umfang erstatten, in dem die Lehrgangsgebühren noch nicht fällig geworden sind. Vorausgesetzt, er hat die Maßnahme aus wichtigem Grund abgebrochen und bis zum Abbruch regelmäßig an der Maßnahme teilgenommen.

Diese Regelung sei zwar nach ihrem Wortlaut hier nicht unmittelbar anwendbar, weil der Teilnehmer die Fortbildung nicht abgebrochen habe, so das Gericht. Denn er habe ja nicht von sich aus den Kurs beendet, Grund sei vielmehr die Insolvenz des Bildungsträgers. Dieser Umstand liege außerhalb seines Einflussbereichs. Die Vorschrift sei jedoch entsprechend anzuwenden, erklärte das Gericht, weil die Sach- und Interessenlage mit dem vorliegenden Fall vergleichbar sei. Der Gesetzgeber habe Teilnehmer bevorzugt behandeln wollen, bei denen der Abbruch des Kurses aus wichtigem Grund regelmäßig unverschuldet erfolge. Das gelte erst recht, wenn der Teilnehmer das vorzeitige Ende der Maßnahme nicht zu verantworten habe, wie eben bei Insolvenz des Bildungsträgers.

Vor allem sei hier schon bei Erlass der Rückforderungsbescheides klar gewesen, dass die Teilnehmer keine Erstattung der Gebühren vom Bildungsträger zu erwarten hatten. Denn der Insolvenzverwalter hatte zuvor angezeigt, dass die Insolvenzmasse nicht ausreicht, um die fälligen Masseverbindlichkeiten zu decken.

Auch hatten die Teilnehmer die kompletten Lehrgangsgebühren bereits an den Bildungsträger gezahlt. Die Fälligkeit ergab sich aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des Bildungsträgers. Schließlich habe der Kläger bis zum vorzeitigen Fortbildungsende auch regelmäßig am Unterricht teilgenommen (Oberverwaltungsgericht NRW, Urteil vom 10. Dezember 2024, Az. 12 A 286/23). *AKI*

Die Berater in den Handwerkskammern helfen Ihnen bei Rechtsfragen gerne weiter!

DEUTSCH LERNEN FÜR DEN HANDWERKSBERUF

Im Beruf wird anders Deutsch gesprochen als in der Freizeit. Handwerksbetriebe, die Fachkräfte aus dem Ausland für sich gewinnen möchten, können sie mit speziellen Berufssprachkursen für Handwerker weiterqualifizieren.

Ein Kunde beschwert sich über einen tropfenden Wasserhahn. Ein Kollege will die Arbeitsschicht tauschen und der Meister erwartet, dass der Stundenzettel anständig ausgefüllt wird. Neben handwerklichen Fähigkeiten müssen Fachkräfte aus dem Ausland in Deutschland noch etwas Weiteres beherrschen: Deutsch.

»Um den Fachkräftebedarf zu decken, sind Handwerksbetriebe dringend darauf angewiesen, alle inländischen Potenziale auszuschöpfen und gleichzeitig auch noch mehr qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen«, sagt Jörg Dittrich, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). »Neben einer schnelleren Anerkennung ausländischer Qualifikationen sind jedoch auch Sprachkurse unverzichtbar, damit wir Menschen mit Deutsch als Fremdsprache in die Lage versetzen, eine Ausbildung oder eine Arbeit aufzunehmen oder an einer Qualifizierung teilzunehmen«, bestätigt Burkhardt Gruppe, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Magdeburg. »Denn eine der größten Hürden, die es zu nehmen gilt, ist die Sprachbarriere. Eine Berufsausbildung kann niemand ohne Kenntnisse der deutschen Sprache schaffen. Also muss alles getan werden, damit sie die Sprache beherrschen – berufsbegleitend oder auch schon vorher«.

Genau hier kommen die Berufssprachkurse ins Spiel, die das Erlernen der Sprache parallel zum Job und unmittelbar auf die Anforderungen des Arbeitsfelds abgestimmt, ermöglichen. Um den Einstieg im Betrieb auch bei geringeren Deutschkenntnissen zu unterstützen, fördert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Rahmen des Job-Turbo seit knapp einem Jahr neue, arbeitsplatzorientierte Job-Berufssprachkurse (Job-BSKs).

»In diesen Kursen bekommen die Lernenden innerhalb eines überschaubaren Zeitraums von 100 bis 150 Unterrichtsstunden à 45 Minuten zum Beispiel Strategien an die Hand, sich berufsspezifisches Fachvokabular effektiver zu erschließen«, berichtet Heike Sakowski von der SprachHaus GmbH in Köln (siehe Interview unten). Dabei wird für das arbeitsplatzspezifische Sprachtraining in den »Job-BSKs« der konkrete Sprachbedarf für wichtige oder typische Situationen im Arbeitsalltag der Stelle vorher analysiert und das sprachliche Handwerkszeug so vermittelt, dass die Lernenden davon in der Praxis direkt profitieren können. **LEE**



»Sprachlich im Beruf Fuß fassen«

INTERVIEW MIT HEIKE SAKOWSKI VON
DER KÖLNER SPRACHHAUS GMBH

DHB: Frau Sakowski, wer aus dem Ausland kommt und hierzulande arbeiten will, muss Deutsch können. Welche Angebote gibt es, um die Sprache zu lernen?

Heike Sakowski: Weil die Sprachkenntnisse von Zugewanderten völlig unterschiedlich sind, gibt es auch unterschiedliche Kurstypen, die den verschiedenen Sprachniveaus und Lebenssituationen entsprechen, vor denen Menschen aus dem Ausland hierzulande stehen. Jemand, der gerade einen Ausbildungsvertrag in einem Heizungs- und Sanitärbetrieb bekommen hat und der jetzt sowohl den Ausbildungsalltag als auch den Berufsschulunterricht meistern will, braucht andere sprachliche Unterstützung als jemand, dessen Ausbildung bereits anerkannt wurde und der in seinem neuen festen Job loslegen möchte.

DHB: Wie ist das Erlernen der deutschen Sprache parallel zum Job möglich?

Heike Sakowski: Wir erleben im SprachHaus viele Berufstätige, die über mehrere Monate abends nach Feierabend mehrstündige Berufssprachkurse im Präsenz- oder Onlineunterricht besuchen, um den hohen sprachlichen Anforderungen, die im Job gefordert sind, gerecht zu werden. Aber es gibt durchaus auch Berufssprachkurse, die während der Arbeitszeit und sogar am Arbeitsplatz stattfinden. Damit ausländische Fach- und Arbeitskräfte auch bei noch geringen Deutschkenntnissen schnell im Betrieb Fuß fassen können, bieten wir zum Beispiel Job-Berufssprachkurse (Job-BSKs) an, die sich in Teilzeit absolvieren lassen. In diesen Job-BSKs trainieren unsere Lehrkräfte passgenaue arbeitsplatz- und fachspezifische Berufssprache, die die Teilnehmenden in der Praxis direkt anwenden können.

DHB: Wie lange dauern solche Job-BSKs?

Heike Sakowski: Die Job-BSKs wurden im Januar 2024 eingeführt, um Betriebe und Beschäftigte dabei zu unterstützen, den Job-Turbo der Bundesregierung umzusetzen. Die Kurse laufen über 100 bis 150 Unterrichtsstunden und lassen sich sowohl von den



Uhrzeiten, vom Umfang und den Inhalten her genau auf die Bedarfe der Beschäftigten und Betriebe zuschneiden. Bei uns im SprachHaus starten solche Job-BSKs ab März 2025 zum Beispiel für Gewerbe & Technik und für IT.



Foto: © privat

»Die Kurse lassen sich individuell auf die Bedarfe der Beschäftigten und Betriebe zuschneiden.«

Heike Sakowski, Leiterin des SprachHaus Köln

DHB: Mit welchen Kosten müssen Betriebe und Beschäftigte bei Job-BSKs rechnen?

Heike Sakowski: Die Job-BSKs werden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert. Für Teilnehmende mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von bis zu 20.000 Euro sind die Kurse in der Regel kostenlos. Wer mehr verdient, muss pro Unterrichtsstunde (à 45 Minuten) je 2,56 Euro besteuern. Arbeitgebern steht es natürlich offen, diese Kosten für ihre Beschäftigten zu übernehmen.

Anzeige

NEU AUF YOUTUBE
DIGITALISIERUNG IM HANDWERK

Digitalisierung im Fleischerhandwerk? Klingt ungewöhnlich, lässt sich aber zum Vorteil für die Kunden und das eigene Unternehmen wunderbar umsetzen, wie Fleischermeister Lutz Kluge in unseren neuen YOUTUBE-Videos zeigt.

Lutz ist ein junger Fleischermeister mit Leib und Seele, man merkt ihm sofort seine Leidenschaft für sein Handwerk an. Gerade ist er dabei, die Übernahme des Familienunternehmens vorzubereiten. Dabei bringt er schon heute viele neue Ideen ein.

Social Media zur Mitarbeitergewinnung

So nutzt er Social Media und postet auf Facebook, Instagram und TikTok regelmäßig, um Neues aus dem Fleischereibetrieb zu zeigen. »Über Social Media haben wir die Chance, das eigene Handwerk darzustellen und zu zeigen, wie abwechslungsreich der Beruf ist«, sagt er. Vor allem ist ihm aber wichtig, auf diese Weise den Kunden den Unterschied zwischen Fleischerhandwerk und industrieller Massenproduktion deutlich zu machen. Die Beiträge koppelt er dann mit Links zur Website oder

»Über Social Media kann ich unseren Kunden den Unterschied zwischen Fleischerhandwerk und industrieller Massenproduktion zeigen.«

zur unternehmenseigenen App. Auch zwei neue Mitarbeiter hat die Fleischerei über diesen Weg erfolgreich ansprechen und für das Unternehmen gewinnen können.

Keine Warteschlange dank Bestellung per App

Die Entwicklung der App, so Lutz, sei eine echte Herausforderung gewesen, werde aber sehr gut von den Kunden angenommen. So können die Kunden bequem von zuhause, unterwegs oder von der Arbeit die gewünschte Ware bestellen. Auch für den Betriebsablauf bietet die App Vorteile, wird doch der Arbeitsalltag für die Mitarbeitenden planbarer, wenn die Ware in der Zwi-



Foto: © privat

schenzeit zur Abholung vorbereitet werden kann. Und so funktioniert es: Der Kunde packt seine Wunschprodukte in den Warenkorb und kann die Ware später abholen und bezahlen. Neben dem Bestellprozess bietet die App aber noch weitere Vorteile. Hier wie auch auf der Website kann man sich von Rezepten inspirieren lassen und Informationen zu Inhaltsstoffen erhalten. Neugierig geworden? Schau dir die ganze Serie auf YOUTUBE an.

Jetzt reinschauen!



DAS HANDWERK BRAUCHT DIE SYRISCHEN FACHKRÄFTE



Foto: © iStock.com/Allegoristic

Rund 80.000 Syrer arbeiten gut integriert in Engpassberufen – auch im Handwerk. Der ZDH fordert eine sichere Bleibeperspektive für sie.

Seit dem Sturz des Assad-Regimes in Syrien ist eine politische Diskussion über die mögliche Rückkehr der Syrer in Deutschland entbrannt. Die vorwiegend durch Flucht nach Deutschland gelangten Menschen sind zum Teil gut in den Arbeitsmarkt integriert. Für diese Personen sollte eine sichere Bleibeperspektive geschaffen werden, fordert nicht nur das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW), sondern auch Jörg Dittrich, Präsident der Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) in der Rheinischen Post. »Wir sollten froh sein über jeden, der sich integriert hat«, sagte er. Die Arbeitgeber im Handwerk hofften auf den Verbleib ihrer syrischen Mitarbeiter.

Knapp 80.000 syrische Menschen arbeiten nach Angaben des IW in Deutschland gut integriert in Engpassberufen. Die meisten waren laut IW-Studie als Fachkraft beschäftigt, also in Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Viele Syrer sind im Handwerk tätig, etwa als Kfz-Mechatroniker, in der Bauelektrik, im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk, im Metallbau oder in der elektrischen Betriebstechnik. Das deutsche Handwerk erwarte von der Politik, dass ausgebildete und integrierte syrische Fachkräfte nicht in ihre Heimat abgeschoben würden, betonte ZDH-Chef Dittrich. Viele Betriebe hätten die Menschen mit großem Aufwand ausgebildet – und Fachkräfte würden weiter händeringend gesucht.

Mit einem Durchschnittsalter von 26,2 Jahren ist die syrische Bevölkerung im Vergleich zur Gesamtbevölkerung Deutschlands (44,6 Jahre) auch besonders jung. Viele der jungen Zugewanderten kommen in den Ausbildungsmarkt und bildeten bereits 2019 die größte Gruppe nicht-deutscher Auszubildender. Damit kompensierten sie deutlich den Mangel deutscher Azubis, so das IW in seiner Studie. AKI

FÖRDERKREDIT FÜR GRÜNDER UND NACHFOLGER

Für Gründer und Nachfolger gibt es einen neuen, zinsgünstigen Förderkredit. Das Besondere: Die Hausbanken werden durch eine 100-prozentige Garantie der jeweiligen Bürgschaftsbank vollständig vom Kreditausfallrisiko entlastet. Das Handling sei »denkbar einfach«, sagt Manfred Thivessen, Vorstandsmitglied des Verbands Deutscher Bürgschaftsbanken (VDB): »Die Kreditnehmer gehen wie gewohnt zu ihrer Hausbank – alles Weitere übernehmen die Kooperationspartner.« Das Bundeswirtschaftsministerium und das Bundesfinanzministerium gewähren eine 80-prozentige Rückgarantie des Bundes. Die KfW wiederum refinanziert die Hausbanken. Dafür stellt sie die Darlehensbeträge zu verbilligten Zinssätzen aus Mitteln des ERP-Sondervermögens zur Verfügung. Finanziert werden bis zu 35 Prozent eines Vorhabens mit einer maximalen Kreditsumme von 500.000 Euro. Die Gründer und Nachfolger müssen keine Sicherheiten stellen. Außerdem ist eine Kombination mit anderen Förderprogrammen und mit Absicherungsinstrumenten der Bürgschaftsbanken möglich. KF

KRISENHILFE BIS ZU ZWEI JAHRE KURZARBEIT

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 kann ein Betrieb bis zu 24 Monate – statt zwölf Monate – Kurzarbeitergeld erhalten. Die längere Bezugsdauer ist befristet und soll Unternehmen in der Krise helfen. Beantragt wird Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit. »Ohne die Verlängerung wäre davon auszugehen, dass es in den kommenden Monaten zu einem erheblichen Personalabbau in bereits von Kurzarbeit betroffenen Betrieben käme«, so die Begründung der Bundesregierung. Auch bei vergangenen Krisen habe sich Kurzarbeit als zuverlässiges Instrument erwiesen. KF

FUHRPARK

DER CHEF MUSS DIE FAHRER DER DIENSTWAGEN KENNEN

Wer hat das Firmenfahrzeug gefahren? Das sollte klar sein, falls eine Anzeige wegen Verkehrsverstößen eintrifft. Denn anderenfalls muss ein Fahrtenbuch eingeführt werden. Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat einen Chef dazu verurteilt.

In einem Betrieb war es abgesprochen, dass jeder Mitarbeiter seine Fahrten mit den Dienstwagen in eine Liste eintragen sollte. Nach einem Verkehrsverstoß war aber unbekannt, wer tatsächlich an dem Tag gefahren war. Daher forderte die Behörde den Geschäftsführer auf, den betreffenden Mitarbeiter zu nennen. Der wusste dies aber nicht, da es im Betrieb kein Fahrtenbuch gab. Am Ende trifft den Geschäftsführer die Verantwortung, entschied das Verwaltungsgericht Düsseldorf. Der Chef hatte argumentiert, seine Mitarbeiter seien vertraglich verpflichtet, die Nutzung des Firmenwagens aufzuschreiben. Seiner Ansicht nach könne ihm der

Verstoß nicht angelastet werden. Das Gericht sah das aber anders: Der Chef könne seine Pflicht gegenüber den Behörden nicht durch interne Abmachungen auf seine Mitarbeiter übertragen, betont die Richter. Im Verhältnis zur Behörde bleibe der Geschäftsführer verantwortlich, er müsse sich das Verhalten seiner Mitarbeiter zurechnen lassen. Der Arbeitgeber habe als Halter des Fahrzeugs nicht zur Aufklärung des Verstoßes beigetragen, was aber zu seinen Mitwirkungspflichten gehöre. Die Auflage, ein Fahrtenbuch zu führen, sei daher verhältnismäßig (Verwaltungsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 26. Juni 2024, Az. 14 L 1352/24). **AKI**

E-MOBILITÄT

BATTERIE TESTEN UND REPARIEREN

Gebrauchte E-Autos? Verbraucher sind oft skeptisch. Dabei bieten Kfz-Werkstätten umfassende Batterietests und kostengünstige Reparaturen an. »HV-Batterien lassen sich häufig bis auf die Zellebene hinunter reparieren«, sagt Thomas Peckruhn vom Verband ZDK. »Mit einer gründlichen Untersuchung in einer unserer Werkstätten sowie einer ergänzenden Akku-Diagnose unseres Partners AVILOO braucht niemand die Katze im Sack kaufen«, betont Peckruhn. »Wir wollen verhindern, dass komplette Komponentensysteme oder ganze Fahrzeuge entsorgt werden müssen«, sagt Kfz-Meister Michael Dittmar, Geschäftsführer bei Dittmar & Stachowiak GmbH, einer freien Werkstatt in Bochum. »Manchmal hängt es an einer einzigen Zelle, ob eine Batterie komplett getauscht werden muss oder nicht. Das ist unser Beitrag zur Nachhaltigkeit.« **KF**

TIERWOHLLABEL

SCHWEINEFLEISCH IM IMBISS KENNZEICHNEN?



Foto: © iStock.com/meliana

Beim Fleisch-Einkauf achten die meisten Verbraucher auf eine hohe Qualität, auf Herkunft und Haltung der Tiere. Aber wie ist es in der Mittagspause in der Kantine oder beim Imbiss? Hier erfährt kaum jemand, wo das Fleisch für das Schnitzel, die Currywurst oder das Salamibrötchen herkommt. Viele Kundinnen und Kunden wünschen sich des-

halb mehr Informationen und Transparenz. Deshalb soll das Tierhaltungskennzeichnungsgesetz, auch bekannt als Tierwohllabel, erweitert werden.

Die Kennzeichnung von Schweinefleischprodukten soll auf Restaurants, Kantinen, Mensen oder Imbisse ausgedehnt werden. Das sieht ein Gesetzentwurf der Fraktionen von der SPD und dem Bündnis 90/Die Grünen vor. Ob dies auch Bäcker betreffen soll, die belegte Brötchen verkaufen, ist in dem Entwurf nicht explizit beschrieben.

Im Sommer 2023 war das Tierhaltungskennzeichnungsgesetz verabschiedet worden. Zunächst wurden Händler im Lebensmittel Einzelhandel, Online-Handel oder in Metzgereien verpflichtet, frisches, unverarbeitetes Schweinefleisch beim Verkauf entsprechend zu kennzeichnen. Das Fleisch wird in die fünf Haltungsformen »Stall«, »Stall

und Platz«, »Frischlufstall«, »Auslauf Freiland« und »Bio« unterteilt. Kundinnen und Kunden können anhand des Logos gleich erkennen, wie die Tiere aufgezogen wurden.

»Um den Umständen der Außer-Haus-Verpflegung Rechnung zu tragen, werden die Kennzeichnungsregelungen entsprechend angepasst sowie die Möglichkeit einer digitalen Kennzeichnung eingeräumt«, heißt es in dem Entwurf. Die Haltungsform kann in Speisekarten, Preisverzeichnissen oder Aushängen mitgeteilt werden – auch elektronisch. Es könne auch in der Theke, an der Kasse oder in der Speisekarte ein Hinweis angebracht werden, dass die Haltungsformen auf Anfrage eingesehen werden können und die Kundinnen und Kunden auf Anfrage Informationen zu allen Haltungsformen erhalten, heißt es in dem Gesetzentwurf. **KF**

Der kleine KI-Baukasten

NACHDEM WIR UNS ZULETZT ANGESCHAUT HABEN, WIE DIE ASSISTENZ »KAI« HANDWERKER UNTERSTÜTZEN KANN, ERKLÄREN WIR IM DRITTEN TEIL DER SERIE, NACH WELCHEM MUSTER KI ARBEITET.



»Kristian Hammond erkannte, dass die verschiedenen Komponenten der Künstlichen Intelligenz miteinander verbunden sind.«

Photo: © erstellt vom Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk mit DALL-E3

Text: Dr.-Ing. Martina Schneller

Bei Abbildung 1 erinnern wir uns alle sicher an unsere Schulzeit: Das »Periodensystem der Elemente« aus dem Chemieunterricht. Es ist eine Art Baukasten, der uns unterstützen soll, komplizierte Zusammenhänge zwischen Atomen – also den Bausteinen und den Molekülen – zu verstehen. Was hat dies nun mit Künstlicher Intelligenz (KI) zu tun?

Der Informatiker Kristian Hammond hatte die pfiffige Idee, das Prinzip des Periodensystems der Chemie auf die KI zu übertragen. Er erkannte, dass die verschiedenen Komponenten der Künstlichen Intelligenz – vergleichbar mit den Elementen in der Chemie – miteinander verbunden sind. Denn in der KI können – wie in der Chemie – Elemente unterschiedlicher Art und Funktion miteinander kombiniert und daraus eine schier endlose Zahl von Assistenten entwickelt werden.

Ebenso wie wir unsere Aufgaben nur erledigen können, wenn die entsprechenden Fähigkeiten vorhanden sind, so kann Kal den Job nur umsetzen, wenn die notwendigen KI-Elemente vorhanden sind und, wenn Kal vor dem ersten Einsatz ein erfolgreiches Training absolviert hat. Kal besteht also aus einer Kombination von Elementen. Dabei übernimmt jedes KI-Element nur eine Teilaufgabe und lediglich das Zusammenspiel der einzelnen Elemente sorgt dafür, dass wir zum Beispiel auf die Frage »Kann ich morgen ohne Regenschirm das Haus verlassen, ohne nass zu werden?« eine Antwort erhalten.

Aber noch etwas ist notwendig, und hier schließt sich der Kreis zur Chemie wieder. Jedes KI-Element fällt in eine Gruppe. Die Auswahl mindestens eines KI-Elements aus jeder der folgenden drei Gruppen ergibt eine Assistenz. Das heißt, die Verarbeitungsfolge von Kal, erfolgt in mindestens drei Schritten:

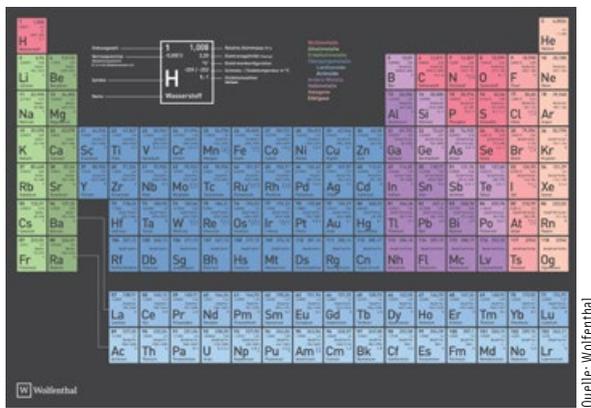


Abbildung 1

Quelle: Wolfenthal

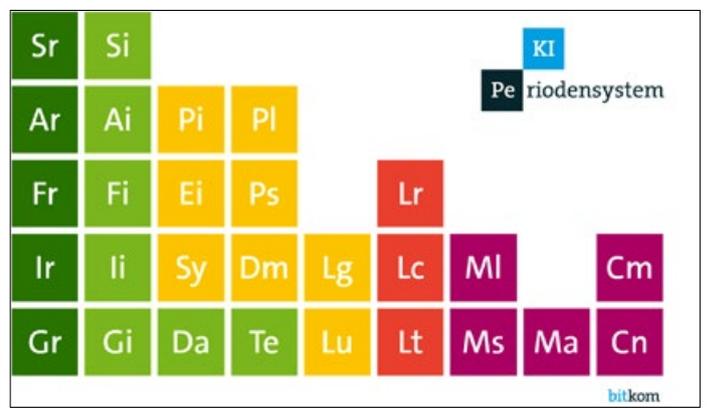


Abbildung 2

Quelle: bitkom

- **Wahrnehmen:** Zu Beginn steht die Wahrnehmung. Ähnlich den menschlichen Sinnesorganen kann Kal je nach eingesetzter Technik hören, sehen, aber auch digital erfassen. Die Vielfalt der Eingabemöglichkeiten geht von Bild-, Sprach- oder Texteingaben über die Erfassung von Sensordaten bis hin zu biometrischen Daten wie dem Fingerabdruck. So wird etwa bei einem autonom fahrenden Auto die Verkehrssituation in Millisekunden durch Bilder und Sensorik erfasst.
- **Verstehen:** Die gesammelten Daten werden in der für KI bekannten rasanten Geschwindigkeit verarbeitet. Der Verarbeitung liegt das Wenn/Dann-Prinzip zugrunde. Dieses basiert auf den Trainingswerten und jenen, die im Arbeitsleben noch »gelernt« werden. Kal leitet aus der Eingabe eine Handlung ab. In unserem Fall wird die Wahrscheinlichkeit eines Auffahrunfalls innerhalb der nächsten Sekunden kalkuliert.
- **Reagieren:** Aus den interpretierten Daten wird nun eine Handlung beziehungsweise Lösung abgeleitet. Dabei kann Kal auch im laufenden Betrieb aus neuen Daten lernen und sich optimieren. Es entsteht ein fortwährender Kreislauf. Beim Auto leitet Kal bei einem Hindernis entweder das Brems- oder das Ausweichmanöver ein.

Wir Menschen benötigen für eine Aufgabe und zur gleichen Zeit nie alle unsere Fähigkeiten. Wer gerade ein Fahrzeug steuert, ist konzentriert auf das Sehen, Hören, Interpretieren und die Motorik. Wenn wir also eine Assistenz schaffen wollen, dann müssen wir ebenfalls für die jeweilige Aufgabe die richtigen Elemente und Herausforderungen verstehen und zusammenspielen lassen. Insgesamt gibt es aktuell übrigens 28 KI-Elemente in den drei Gruppen »Wahrnehmen«, »Verstehen« und »Reagieren« (Abbildung 2).

Kommen wir wieder zu unserer Frage: »Kann ich morgen ohne Regenschirm das Haus verlassen ohne nass zu werden?« zurück. Was passiert von der verbal geäußerten Frage bis zur Antwort?

Kal:

- erfasst die Frage,
- extrahiert die Information aus dem Gehörten,
- übersetzt dieses in Text,
- analysiert den Text,
- versteht die Frage,
- holt Informationen ein und
- antwortet.

In diesem Fall sind also bis zu sieben Elemente aus den drei Gruppen erforderlich:

- die **Spracherkennung** [Sr] erkennt und versteht Wörter und Sätze in gesprochener Sprache und Audiosignalen. Im ersten Schritt wird dabei das Erkannte in ein maschinenlesbares Format übersetzt.
- bei der **Sprachidentifikation** [Si] werden akustische Parameter, wie zum Beispiel das Klangbild der Sprache einer Person, zur Identifikation genutzt. Das heißt, die Frage wird aus den vorhandenen Umweltgeräuschen herausgefiltert.
- Eine Kernfähigkeit der **Textextraktion** [Te] ist die Auflösung von Mehrdeutigkeiten in Wörtern wie »das Haus verlassen«. Je nach Kontext ist hier zum Beispiel eine Geschichte über ein altes Feldsteinhaus oder das Hinausgehen aus einem Haus, aber vielleicht in einem rechtlichen Fall bei einer Räumung gemeint.
- Die **Sprachverständlichkeit** [Lu] beschreibt die Zuordnung zur Bedeutung: »ohne nass zu werden«, »regnet es« und »welches Wetter wird sein«. Unterschiedliche Sätze mit gleichem Inhalt.
- Die **vorrausschauende Folgerung** [Pl] erstellt aus den existierenden Daten Vorhersagen wie zum Beispiel die Wettervorhersage.
- Die **erläuternde Schlussfolgerung** [Ei] erklärt das Zustandekommen von Entscheidungen, die getroffen werden. Diese Erklärungen können zum Beispiel sein »morgen werden es 30 Grad Celsius werden und keine Wolke am Himmel sein«, »es wird kein Regen erwartet« oder »die Regenwahrscheinlichkeit liegt bei...«.
- Die **Kommunikation** [Cm] unterstützt verschiedene Formen der Kommunikation von Maschine zu Mensch und von Maschine zu Maschine. Sie ist das Medium der Ein- und Ausgabe.

In der nächsten Ausgabe werden wir uns mit weiteren Einsatzbereichen von Kal beschäftigen, um Ihnen Anregungen zu geben. Und wenn es Ihnen bis dahin zu lange dauert, dann melden Sie sich einfach bei uns – dem Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk.

Die Autorin ist Mitarbeiterin des vom Bundeswirtschaftsministerium geförderten Mittelstand-Digital Zentrums Handwerk. Es unterstützt Handwerksbetriebe und Handwerksorganisationen seit 2016 dabei, die Chancen digitaler Technologien, Prozesse und Geschäftsmodelle zu nutzen – kostenfrei, anbieterneutral, deutschlandweit. Seit 2024 liegt ein besonderer Fokus auf der KI. [handwerkdigital.de](https://www.handwerkdigital.de)

Text: Thomas Busch

WLAN-Alarmanlagen versprechen kostengünstigen Schutz und eine schnelle Installation. Deshalb erfreuen sich die Systeme wachsender Beliebtheit: Laut einer Bitkom-Umfrage von August 2024 nutzen bereits 21 Prozent der Deutschen eine smarte Video-Überwachung und 18 Prozent smarte Alarmanlagen. Als zusätzliche Absicherung – neben baulichen und mechanischen Einbruchschutzmaßnahmen – können die Systeme auch für Handwerksbetriebe eine flexible Lösung zur Nachrüstung darstellen. Denn für Einbrecher sind Werkstätten, Büros, Lagerhallen, Ausstellungs- und Verkaufsräume ein verlockendes Ziel: Hier vermuten Langfinger neben wertvollen Werkzeugen oft auch teure Materialien, IT-Ausstattung oder Bargeld.

LÜCKENLOSE ABSICHERUNG

Aktuelle WLAN-Alarmsysteme umfassen mittlerweile alle wichtigen Komponenten zur lückenlosen Absicherung: von Bewegungs- und Glasbruchmeldern über Kameras, Tür- und Fenstersensoren, Rauch- und Erschütterungsmelder bis hin zu Außen- und Innensirenen – inklusive Anbindungsmöglichkeiten an professionelle Sicherheitsdienste. Ein großer Vorteil der WLAN-Alarmanlagen liegt in ihrer Flexibilität: Die batteriebetriebenen Sensoren können an beliebigen Orten platziert werden, ohne dass Verkabelungsarbeiten erforderlich sind. Dies spart Zeit, reduziert Installationskosten und ermöglicht in kürzester Zeit eine umfassende Überwachung von Gebäuden und Außenbereichen.

Praktisch: Das Bild der Kameras oder smarten Türklingeln ist auf Smartphones überall sofort abrufbar. Bei Gefahren profitieren Nutzer außerdem von Echtzeitbenachrichtigungen per Smartphone, Tablet oder Mail. Darüber hinaus lassen sich die Systeme bei Bedarf modular erweitern, sodass Betriebe ihre Anlage jederzeit an künftige Anforderungen anpassen können.

HERAUSFORDERUNG FÜR HACKER

Ein potenzieller Nachteil von smarten Alarmanlagen ist die Abhängigkeit von der Stabilität des WLAN-Signals. Allerdings nutzen

die Systeme nicht das firmeneigene WLAN, sondern spannen über eine Basisstation ein eigenes Netz auf, in das die Sensoren integriert werden. Trotzdem können Störungen in diesem Funknetz zu Fehlalarmen oder eingeschränkter Funktionalität führen. Die Befürchtung, dass Hacker in das System eindringen und die Anlage manipulieren könnten, ist bei besseren Modellen unwahrscheinlich: Moderne WLAN-Alarmanlagen verfügen über eine Vielzahl von Sicherheitsfunktionen, wie Ende-zu-Ende-Verschlüsselungen und eine »Intrusion Detection« (Einbruchserkennung), die unbefugte Zugriffe per Internet identifizieren und abwehren. Zudem verfügen viele Systeme über einen Sabotageschutz für Basis und Sensoren. Wenn Einbrecher zum Beispiel versuchen, die Batterien eines Sensors zu entfernen, erfolgt in der Regel eine sofortige Meldung in der Alarm-App. Dasselbe passiert, wenn der WLAN-Kontakt eines Sensors auf andere Weise verloren geht.



Zertifizierte Sicherheit bieten nur WLAN-Alarmanlagen, die der Norm DIN EN 50131-1 Grad 2 oder VDS-Klasse A entsprechen.

Auch mit Störsendern lassen sich die Systeme nicht so leicht lahmlegen: Die Alarmanlagen nutzen in der Regel mehrere Kommunikationskanäle, wie Ethernet, WLAN, Mobilfunk oder die Funktechnologie Jeweller. Wenn einzelne Kanäle gestört werden oder ganz aus-

fallen, zeigt die Alarm-App meist sofort eine Benachrichtigung. Einige Systeme funktionieren auch bei Stromausfällen weiter: Durch integrierte Akkus lassen sich oft bis zu 24 Stunden überbrücken.

FEHLENDE ZERTIFIZIERUNGEN

Leider wird die Vergleichbarkeit von WLAN-Alarmsystemen deutlich erschwert, weil sich einige Hersteller eine teure Zertifizierung sparen. Nicht-zertifizierte Systeme müssen deshalb nicht automatisch schlechter sein – hier geben Tests von Fachzeitschriften Auskunft. Denn auch ohne Zertifizierung können WLAN-Alarmsysteme Diebe abschrecken, für das schnelle Eintreffen der Polizei sorgen und durch Video- oder Audiomaterial die spätere Aufklärung unterstützen. Zertifizierte Sicherheit bieten hingegen nur WLAN-Alarmanlagen, die mindestens der Norm DIN EN 50131-1 Grad 2 oder VDS-Klasse A entsprechen. Die Installation und Wartung dieser Systeme sollte immer ein Fachbetrieb übernehmen.

WLAN-Alarm- und Überwachungssysteme

HANDWERK 4.0: WLAN-ALARMANLAGEN BIETEN EINE FLEXIBLE UND KOSTENGÜNSTIGE MÖGLICHKEIT, FIRMENRÄUME ZU SCHÜTZEN. DOCH WAS LEISTEN SIE? WAS SIND DIE VOR- UND NACHTEILE? UND WIE SIND DIE ANLAGEN VOR ANGRIFFEN GESCHÜTZT?



CHECKLISTE

NEUKAUF EINER WLAN-ALARMANLAGE

Objekt: Welche Bereiche sollen geschützt werden (z. B. Büro, Werkstatt, Firmengelände, Fahrzeuge, Lager)?

Risikoanalyse: Welche potenziellen Gefahren bestehen (z. B. Vandalismus, unbefugtes Betreten, Diebstahl von Wertsachen, Material oder Werkzeugen)?

Schutzziele: Was soll das System leisten (z. B. Echtzeitkontrolle, Abschreckung, sofortige Alarmierung, Beweissicherung)?

WLAN: Ermöglicht der Einsatzort eine gute WLAN-Abdeckung oder sind WLAN-Verstärker nötig? Bietet die Alarmanlage eine sichere WPA2- oder WPA3-Verschlüsselung?

Sensoren: Welche und wie viele Sensoren werden innen und außen benötigt (z. B. Tür-/Fensterkontakte, Bewegungsmelder, Sirenen, Rauchmelder, Wasser, Glasbruch, Panik-Button etc.)

Kamera-Auswahl: Genügen Innenkameras oder werden auch wetterfeste Außenkameras benötigt?

Nachtsicht: Besitzen die Kameras Infrarot-LEDs oder Starlight-Technologie für gute Bilder bei Dunkelheit?

Bewegungserkennung: Soll die Kamera zur Minimierung von Fehlalarmen selbstständig unterscheiden können zwischen Personen, Tieren und Fahrzeugen?

Audiofunktion: Verfügen die Kameras über integrierte Mikrofone zur Tonaufzeichnung und Lautsprecher zur Ansprache von Eindringlingen?

Alarmfunktionen: Welche Alarmierungen sind gewünscht (z. B. Innen- und Außen-sirenen, Push-Benachrichtigungen per Smartphone oder Mail, Anbindung an einen professionellen Wachdienst)?

Sicherung: Wie sollen Video- und Tonaufnahmen gespeichert werden (z. B. lokal per SD-Karte, auf einem Netzwerkvideorekorder oder mit Abo-Gebühren in der Cloud)?

Stromversorgung: Soll die Alarmanlage auch bei Stromausfällen mehrere Stunden einsatzbereit bleiben (z. B. per Akku oder Solarpanel)?

Zertifizierung: Entspricht das System der Norm DIN EN 50131-1 Grad 2 oder VDS-Klasse A für zertifizierte Sicherheit?

Bedienung: Ist es nötig, Mitarbeiter in die Bedienung und Wartung der Systeme einzuweisen? Sind Kontaktdaten für den Support sowie Tipps zur Fehlerbehebung zu hinterlegen?

Rechtssicherheit: Sind alle Vorgaben der DSGVO sowie aus den Bereichen Arbeitsschutz und Nachbarrecht erfüllt?

IM ÜBERBLICK

AUSGEWÄHLTE WLAN-ALARMANLAGEN

Modell	Smartvest Funk-Alarmanlage	Funk-Alarmanlage	Alarmsystem
Hersteller	ABUS	Ajax	Bosch
Besonderheiten	Notstromversorgung, Einbindung ins ABUS-Smart-Home	Notstromversorgung für 15 Stunden, Mobilfunk-Reservesystem, Zertifizierung nach EN 50131 Grad 2	Sprachsteuerung über Amazon Alexa. Einbindung ins Bosch-Smart-Home
Verfügbare Komponenten (Auswahl)	Basis-Set: Zentrale, Tür-/Fenster-Öffnungs- und Bewegungsmelder, Fernbedienung. Optional: Sirene, Kameras, Türklingel mit Kamera, Rauchmelder, Temperatur/Luftfeuchtigkeit	Starter-Kit: Zentrale, Tür-/Fensterkontakt, Bewegungsmelder, Fernbedienung. Optional: Sirenen, Kameras, Rauchmelder, Glasbruch- und Wassermelder, Panik-Button, Funk-Repeater, Sprachmodul	Starter-Paket: Smart Home Controller II, Tür-/Fensterkontakt, Bewegungsmelder, Rauchmelder. Optional: Sirene, Kameras, Wassermelder
aktuelle Preise	Basis-Set: ca. 200 bis 300 €	Starter-Kit: ca. 300 bis 600 €	Starter-Paket: ca. 255 bis 310 €
Internet	abus.de	ajax.systems	bosch-smarthome.com

Modell	Smart Home Alarm	XT1 Plus	Alarm (2. Gen.)
Hersteller	Homematic IP	Lupus	Ring
Besonderheiten	Sprachsteuerung über Amazon Alexa, Einbindung ins Homematic-Smart-Home	Integrierte Notstromversorgung für 24 Stunden, optionale Anbindung an örtlichen Wachdienst, Einbindung ins Lupus-Smart-Home	Notstromversorgung für 24 Stunden, Sprachsteuerung über Amazon Alexa. Optional: Mobilfunk-Reservesystem, Alarm-Anrufe an Notfallkontakte
Verfügbare Komponenten (Auswahl)	Starter-Set: Access-Point, Tür-/Fenstersensor, Bewegungsmelder, Innen-Sirene. Optional: Außen-Sirene, Fenstergriff-Sensor, Rauchmelder, Temperatur/Luftfeuchtigkeit, Wasserventil	Starter-Pack: Alarmzentrale, Tür-/Fensterkontakt, Bewegungsmelder. Optional: Sirene, Kameras, Rauchmelder, Temperatur/Feuchtigkeit, Erschütterung, Kohlenmonoxid, Wasser, Glasbruch, Panik-Button	Set S: Basisstation, Tür-/Fensterkontakt, Bewegungsmelder, Signalverstärker, Key-Pad mit Innen-Sirene. Optional: Außensirene, Kameras, Glasbruch, Türklingel mit Kamera, Panik-Button
aktuelle Preise	Starter-Set: ca. 140 bis 180 €	Starter-Pack: ca. 320 bis 460 €	Set S: ca. 160 bis 250 €
Internet	homematic-ip.com	lupus-electronics.de	ring.com

Tabellen: Stand 19. Dezember 2024. Alle Angaben ohne Gewähr



Foto: © GHM

Auf zwei Bühnen erwartet die Besucherinnen und Besucher von ZUKUNFT HANDWERK ein vielseitiges Programm mit hochkarätigen Speakern und praxisnahen Diskussionen.

ZUKUNFT HANDWERK: Das Programm steht fest

ZUKUNFT HANDWERK bietet am **12. und 13. März 2025** im **ICM München** ein abwechslungsreiches Programm.

Ein Programm mit namhaften Rednern und interaktiven Formaten: Zu den Teilnehmern zählen Unternehmer Günther Jauch, Löwen-Jurorin Dagmar Wöhl, Liborio Manciovillano von der Handwerks-Schmiede und die Markenbotschafter von ZUKUNFT HANDWERK wie Oliver Oettgen und Anna Sänger. Experten wie Prof. Dr. Volker Busch und Prof. Dr. Ingo Froböse geben wertvolle Impulse zu Themen wie Personal und Gesundheit im Handwerk.

Hochkarätiges Programm auf zwei Bühnen

Der Kongress bietet zwei Bühnen: Die IKK classic Bühne und das Forum im Foyer. Die Veranstaltung wird offiziell von Dr. Robert Habeck, Dr. Markus Söder und anderen eröffnet. In praxisorientierten Vorträgen und Diskussionen stehen Lösungen zu Fachkräftemangel, Digitalisierung und Bürokratieabbau im Mittelpunkt. Liborio Manciovillano spricht über Mitarbeitergewinnung, Anna Sänger über Social Media für Handwerksbetriebe, und Prof. Dr. Volker Busch beleuchtet mentale Gesundheit.

Am zweiten Kongresstag gibt es weitere Keynotes, etwa von Prof. Dr. Ingo Froböse zu Gesundheit im Handwerk und eine Podiumsdiskussion mit Markenbotschaftern wie Oliver Oettgen und Luisa Lütting zur Betriebsübergabe. Ein Highlight ist der »Pitch im Handwerk«, bei dem unternehmerische Ideen präsentiert werden. Günther Jauch diskutiert vor dem Hintergrund seiner unternehmerischen Tätigkeit als In-

haber eines Traditionsweinguts zudem mit Teilnehmern über unternehmerische Herausforderungen.

Im Forum finden weitere praxisnahe Vorträge statt, etwa zur Unternehmenskultur von morgen und der Fachkräftegewinnung über Social Media. Auch das Thema Cybersicherheit wird behandelt. Zudem gibt es Preisverleihungen, darunter die Wahl von Miss & Mister Handwerk und der Preis »MALERStars – Influencer des Jahres«.

Für einen aktiven Austausch sorgen Workshops und Speed-Dating-Formate, bei denen Teilnehmer mit Experten aus verschiedenen Bereichen in Kontakt treten können. Eine Ausstellungsfläche mit rund 40 Unternehmen und ein Innovationsparcours des Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk bieten praxisnahe Einblicke in Digitalisierung und Robotik.

Netzwerken und Handwerk feiern

Das Abendprogramm umfasst ein Get-together am Mittwoch mit DJ und Drinks sowie eine Netzwerkparty am Donnerstag. Tickets beinhalten auch das Catering sowie den Zugang zur Internationalen Handwerksmesse (IHM). Teilnehmer können sich ihr individuelles Programm über eine digitale Plattform zusammenstellen. Auf der Website von ZUKUNFT HANDWERK kann das gesamte Programm abgerufen werden. Hier findet sich auch eine Auflistung sämtlicher Speaker, Botschafter, Workshopreferenten und Sponsoren.

zukunfthandwerk.com

FINALES ONLINE-VOTING

JETZT GEHT ES UM ALLES!

Die Wahl findet
am 12. MÄRZ
auf der Zukunft
Handwerk in
München statt.



Foto: © Sabrina Wacker

Im Rennen um den Titel Miss und Mister Handwerk 2025 hat nun das finale Online-Voting begonnen. Bis zum 3. März können Stimmen abgegeben werden.

Es ist immer wieder ein besonderes Gefühl, wenn man im Rahmen eines längerfristigen Projekts auf die Zielgerade einbiegt. So oder ähnlich dürften die zwölf Frauen und Männer gerade denken, die sich um den Titel Miss und Mister Handwerk 2025 beworben haben und es bis ins Finale geschafft haben.

Für Raumausstatterin Olivia Klein, Beton- und Abbruchtechnikerin Katja Lilu Melder, Bäcker Sebastian Brücklmaier, Elektrotechniker Kevin Josef Schlebusch, Maurerin Maya Maxima Scheel, Maler und Lackierer Dennis Schmidt, Konditorin Theresa Mayer, Gebäudereiniger Virgil Pietrar, Friseurin Franziska Grewenig, SHK-Anlagenmechaniker Cehan San, Fleischer Marius Karl Hanten sowie Malerin und Lackiererin Katja LeBke – das sind die zwölf Handwerkerinnen und Handwerker im Finale – geht es jetzt also um alles.

Pünktlich zum Jahresbeginn sind am Montag, 6. Januar, die Kanäle auf missmisterhandwerk.de freigeschaltet, so dass man für die Favoritin oder den Favoriten abstimmen kann. Möglich ist das noch bis zum Montag, 3. März. »Stündlich ist die Abstimmung für eure Favoriten möglich, der Besuch auf der Webseite lohnt sich al-

so«, sagt Projektleiterin Maren Niggemann. Wer sich noch nicht sicher über die Entscheidung ist, kann sich von den Kandidatinnen und Kandidaten beeinflussen lassen – auf missmisterhandwerk.de sind die ausführlichen Profile zum Nachlesen eingestellt. Wer den Kalender 2025 schon gekauft hat, kann auch dort eine Menge über die Finalistinnen und Finalisten erfahren. Das geht übrigens auch auf den Social-Media-Kanälen des Wettbewerbs, denn dort stellen sie sich während der Voting-Phase noch einmal ganz ausführlich in Bild und Video vor.

Social Media ist ein gutes Stichwort, gerade auch mit Blick auf den großen Tag, Mittwoch, 12. März auf der Zukunft Handwerk in München. »Die Wahl findet im Rahmen der Zukunft Handwerk statt, 17 Uhr sollte man sich als Termin notieren«, sagt Maren Niggemann. Und wer nicht selbst auf der Messe sein kann, kann die Wahl überall via Live-Stream über Instagram mitverfolgen. »Auch sonst lohnt es sich, uns auf Instagram zu folgen, denn vor und nach der Wahl nehmen wir unsere Follower mit hinter die Kulissen, um so die Kandidatinnen und Kandidaten zu erleben – und natürlich auch das Gewinnerpaar, Miss und Mister Handwerk 2025«, betont sie.

Am Tag vor der Wahl kommen die zwölf Anwärterinnen und Anwärter auf den Titel nach München. »Es findet eine Probe und ein gemeinsames Abendessen aller Finalisten und Finalistinnen statt – eine ideale Gelegenheit in gelöster Atmosphäre miteinander ins Gespräch zu kommen«, sagt Maren Niggemann. Gegen Mittag am Wahltag wird die Aufregung dann vermutlich greifbar sein, wenn es zunächst ins Styling für den finalen Auftritt um 17 Uhr auf der Bühne geht. »Das Publikum hat nach dem Auftritt noch kurz Zeit, um für die jeweiligen Favoriten abzustimmen, die Jury zieht sich zur Beratung zurück – das Ergebnis setzt sich aus den Zahlen des Online- und Publikumsvotings zusammen, das der Jury vorgelegt wird, die daraus und aus den eigenen Eindrücken dann die Gewinner küren wird«, sagt Maren Niggemann. Was dann folgt, dürfte klar sein: »Im Anschluss wird natürlich das Ergebnis ausgiebig gefeiert«, sagt die Projektleiterin. **wow** missmisterhandwerk.de

DIE JURY

In der Jury sind: Ulrich Leitermann (Vorstandsvorsitzender Signal Iduna), Kai Swoboda (stv. Vorstandsvorsitzender IKK classic), Denise Pollex (Leitung Marketing und Unternehmenskommunikation ELTEN), Claudia Stemick (DHB, Verlagsanstalt Handwerk), Andreas Ehlert (Präsident der HWK Düsseldorf), Carola Zarth (Präsidentin der HWK Berlin), Lea Heuer (Miss Handwerk 2024) und Ben Ngaleba (Mister Handwerk 2024).

PRAXISNAHE EINBLICKE IN NACHFOLGEPROZESS START IN DIE UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Wann?

18. März 2025
16 bis 19 Uhr

Wo?

BLOK O
Karl-Marx-Straße 182
15230 Frankfurt (Oder)

In der HWK-Informationsveranstaltung erfahren Sie, wie die Nachfolgezentrale Brandenburg als Onlineplattform Unternehmen und potenzielle Nachfolger erfolgreich zusammenführt und wie die Handwerkskammer Sie bei der Planung und Umsetzung Ihrer Nachfolge unterstützen kann.



Kontakt, Infos:

Michael Liebich, Projektmanager
Unternehmensnachfolge
T 0335 5619247
michael.liebich@hwk-ff.de



TERMINE VORMERKEN

VERANSTALTUNGEN



27. Januar

Weiter!Denken. Für Ostbrandenburg. Kandidatenforum zur Bundestagswahl des Bündnisses »Pro Wirtschaft«
17 Uhr, Bildungszentrum Erkner, Seestr. 39

28. Januar

Von der Idee zur eigenen KI-Lösung, 8.30–9.30 Uhr, Online-Handwerkerfrühstück mit Praxisbeispiel, Mittelstand-Digitalzentrum, Anmeldung: 0351 4640-484

29. Januar

Handwerkskammertag Land Brandenburg mit den Spitzenkandidaten zur Bundestagswahl
16 Uhr, Caputh, Märkisches Gildehaus

8. bis 16. Februar

Handwerk live in Leipzig

18. Februar

Elektro-Fachtagung, KH Barnim, EBB-Zentrum, Eberswalde

22. Februar

activ hair & beauty 3.0, Fachmesse für das Friseur- und Kosmetikerhandwerk, Huifeisenfabrik, Eberswalde

12. bis 13. März

Zukunft Handwerk, München

21. März

Meisterfeier, Bürgerhaus, Neuenhagen

ANTRAGSTELLUNGEN BIS ENDE 2026 MÖGLICH MEISTERGRÜNDUNGSPRÄMIE NUTZEN



Informieren Sie sich umfassend über den Zuschuss für die Gründung oder die Übernahme einer selbstständigen Existenz im Haupterwerb in einem Handwerk (Meistergründungsprämie Brandenburg).

Die Höhe der einmaligen Basisförderung beträgt bis zu 12.000 EUR. Die Höhe der einmaligen Arbeits- oder Ausbildungsplatzförderung beträgt bis zu 5.000 EUR für Männer und bis zu 7.000 EUR für Frauen.

Die HWK-Ansprechpartner/innen finden Sie über den Scan des QR-Codes oder über die Webseite betriebsberatung-ostbrandenburg.de



E-RECHNUNG

KOSTENFREIE SOFTWARE AUF ELSTER



Um elektronische Rechnungen im Format XRechnung lesen und prüfen zu können, brauchen Firmen eine Software zur Visualisierung des Datensatzes (einen sogenannten Viewer). Auf Drängen des ZDH stellt das Bundesfinanzministerium einen E-Rechnungsviewer auf dem ELSTER-Portal zur Verfügung. Der ist wie folgt erreichbar: elster.de/eportal/e-rechnung.de bzw. erechnung.elster.de

Fördermittel für das märkische Handwerk

WELCHE SCHWERPUNKTE DIE NEUE LANDESREGIERUNG IN IHRER FÖRDERPOLITIK SETZEN WIRD, ZEICHNET SICH NOCH NICHT AB. ABER EINIGE FÖRDERPROGRAMME, DIE ZUM TEIL 2024 GESTARTET WURDEN, STEHEN DEM HANDWERK ZUR VERFÜGUNG.

Text: *Karsten Hintzmann*

Die Förderthemen reichen von der Meistergründung bis zur Digitalisierung im Unternehmen. Eine Auswahl:

MEISTERGRÜNDUNGSPRÄMIE BRANDENBURG

Das Land Brandenburg hat 2024 die Meistergründungsprämie bis Ende 2026 verlängert. Profitieren können davon Handwerksmeister und -meisterinnen, die einen Handwerksbetrieb gründen, eine bestehende Firma im Handwerk übernehmen oder sich an einem Handwerksunternehmen beteiligen und dessen Geschäftsführung übernehmen möchten.

In der ersten Stufe der Förderung beträgt die einmalige Basisförderung bis zu 12.000 Euro in Form eines Zuschusses. Zudem kann eine einmalige Arbeits- oder Ausbildungsplatzförderung erfolgen, wenn eine entsprechende Arbeits- oder Ausbildungsstelle geschaffen wird. Hier beträgt der Zuschuss 5.000 Euro bzw. 7.000 Euro bei der Besetzung mit einer Bewerberin. Vor der Einreichung eines Antrags für die Basisförderung bei der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) muss die fachliche Stellungnahme der zuständigen Handwerkskammer eingeholt werden und eine Beratung zum geplanten Existenzgründungsverfahren bzw. zur Unternehmensübernahme durchgeführt werden. Mehr Informationen: ilb.de/de/wirtschaft

BRANDENBURGISCHER INNOVATIONSGUTSCHEIN (BIG) – DIGITAL

Handwerksbetriebe im Land Brandenburg werden mit diesem Förderprogramm bei ihren Digitalisierungsvorhaben unterstützt. Zu den geförderten Maßnahmen



Die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) offeriert vielfältige Förderinstrumente, aus denen Mittelstand und Handwerk auswählen können.

zählen die Inanspruchnahme von Beratungsdienstleistungen zur Digitalisierung, Projekte zur Verbesserung von Arbeitsabläufen sowie zur Digitalisierung in der Produktion. Darüber hinaus wird auch die Qualifizierung des Personals im Zusammenhang mit der Digitalisierung finanziell unterstützt. Bei der Implementierung von innovativen Technologien können die Fördermittel für projektbezogene Personalausgaben, Investitionen in Instrumente und Ausrüstung und in projektbegleitende Beratungs- und Unterstützungsleistungen eingesetzt werden. Die Zuwendung erfolgt mit einem Höchstfördersatz von 50 Prozent als zweckgebundener, nicht rückzahlbarer Zuschuss. Förderanträge können online über das Kundenportal der ILB gestellt werden. Ein Erstgespräch mit den Mitarbeitenden der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH ist Voraussetzung für die Antragstellung. Mehr Informationen: ilb.de/de/wirtschaft

BRANDENBURG-KREDIT MIKRO

Die Gründungsfinanzierung eines Handwerksbetriebs lässt sich oft schon mit einem Kleinkredit bewerkstelligen. Dieses Segment wird von Geschäftsbanken aber nicht immer bedient. Deshalb hat die ILB 2024 mit dem Brandenburg-Kredit Mikro ein Darlehensprogramm insbesondere für Kleinunternehmer aufgelegt. Es ermöglicht Darlehen in Höhe von bis zu 25.000 Euro mit tilgungsfreier Anlaufzeit (bis zu 6 Monate) bei einer Laufzeit bis zu fünf Jahren. Die ILB finanziert mit diesem Programm betrieblich bedingte Investitionsgüter und Betriebsmittel. Die Laufzeit des Programms ist bis Ende 2030 vorgesehen. Mehr Informationen: ilb.de/de/wirtschaft

BRANDENBURG GO

Das Programm richtet sich an Existenzgründerinnen und Existenzgründer und junge Unternehmen innerhalb der ersten fünf Jahre nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit. Es gewährt zinsverbilligte Darlehen zwischen 25.000 und 250.000 Euro. Die Darlehen sind mit einer bis zu 80-prozentigen Bürgschaft der Bürgschaftsbank Brandenburg abgesichert.

Das Darlehen kann für Investitionen, Betriebsmittel, Warenlager sowie für eine Übernahme oder Beteiligung an Unternehmen verwendet werden. Der Förderantrag für das Programm Brandenburg GO ist vor Beginn der Maßnahme über die Hausbank und die Bürgschaftsbank Brandenburg GmbH bei der ILB einzureichen. Mehr Informationen: brandenburg-go.de

WEITERBILDUNGSRICHTLINIE 2022

Mit der Weiterbildungsrichtlinie 2022 unterstützt Brandenburg Qualifizierungsmaßnahmen in Unternehmen. Beim Bildungsscheck für Beschäftigte beträgt der Zuschuss 60 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben. Er ist auf maximal 3.000 Euro pro Vorhaben begrenzt. Die Mindestförderhöhe beträgt 500 Euro. Die Förderung kann zweimal pro Kalenderjahr erfolgen. Beim Programmpunkt Weiterbildung können die Betriebe zweimal im Jahr Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden mit bis zu 50 Prozent der Ausgaben

Foto: © Dr. Frank-Roth Metanell GmbH



Der Hauptsitz der Investitionsbank des Landes Brandenburg in Potsdam

fördern lassen. Die Mindestförderhöhe beträgt 1.000 Euro je Antrag. Werden die Weiterbildungsmaßnahmen im Zuge von Erweiterungen oder Umstrukturierungen nötig, sind Zuschüsse für kleine und mittlere Unternehmen von bis zu 60 Prozent möglich. Anträge können fortlaufend bis zum 30. Juni 2027 gestellt werden. Sie sind über das Internetportal der ILB einzureichen. Mehr Informationen: ilb.de/de/arbeit

BRANDENBURGER INNOVATIONSPREIS 2025: NACHHALTIGE IDEEN GESUCHT

Haben Sie eine bahnbrechende Idee, ein innovatives Produkt oder ein zukunftsorientiertes Verfahren entwickelt? Dann können Sie sich für den Brandenburger Innovationspreis 2025 bewerben.

Unter dem Motto »Zukunft. Nachhaltig. Gestalten.« werden am 10. Juli 2025 herausragende Projekte und Konzepte geehrt, die einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und Zukunftsfähigkeit des Landes Brandenburg leisten.

Ab dem 20. Januar 2025 startet die nächste Runde des Brandenburger Innovationspreises, und Unternehmen sowie

Forschungseinrichtungen aus der Region sind eingeladen, ihre visionären Ideen zu präsentieren. Der Wettbewerb bietet eine gute Gelegenheit, innovative Produkte, Verfahren und Konzepte einem breiten Publikum vorzustellen und sich als Vorreiter im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Zukunftstechnologien zu positionieren.

Projekte, die einen ökologisch nachhaltigen Weg gehen, leisten einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Landes Brandenburg, weshalb ein besonderer Fokus des Wettbewerbs mittlerweile auf nachhaltigen Projekten und nachhaltiger Produk-

tion liegt. Unternehmen, die sich auf umweltfreundliche Technologien oder ökologische Themenfelder konzentrieren und damit zur Verbesserung der Lebensqualität in Brandenburg beitragen, sind deshalb in besonderem Maße zur Bewerbung eingeladen, die auf der offiziellen Website des Brandenburger Innovationspreises eingereicht werden kann:

brandenburger-innovationspreis.de.

Dort finden sich alle notwendigen Informationen zum Bewerbungsprozess. Bewerbungsschluss ist am 28. März 2025. Den Preisträgern winkt ein Preisgeld von bis zu 30.000 Euro. KH



Die neue Landesregierung von Ministerpräsident Dietmar Woidke (M.)

Einige unbeschriebene Blätter in Ministerämtern

RECHTZEITIG VOR DEM JAHRESWECHSEL NAHM DIE NEUE LANDESREGIERUNG AUS SPD UND BSW IN BRANDENBURG DIE ARBEIT AUF. WELCHE POLITIKER FÜHREN IN DER JUNGEN LEGISLATURPERIODE DIE AUS SICHT DES HANDWERKS WICHTIGEN RESSORTS?

Text: *Karsten Hintzmann*

Der Start für den alten und neuen brandenburgischen Ministerpräsidenten Dietmar Woidke (SPD) verlief etwas holprig. Bei der Wahl des Regierungschefs am 11. Dezember im Potsdamer Landtag stand die knappe Mehrheit des sogenannten Magenta-Bündnisses im ersten Wahlgang noch nicht und er fiel durch. Möglicherweise ein Denkmittel von unzufriedenen Parlamentariern aus den eigenen Reihen oder aus der Riege des neuen Koalitionspartners BSW. Im zweiten Wahlgang ging dann alles ganz glatt – Woidke erhielt sogar Stimmen aus dem Lager der Opposition.

Das Handwerk hat es also auch in den kommenden Jahren mit einem Landesvater zu tun, der zwar in den zurückliegenden elf Jahren seiner Amtszeit längst nicht alle Wünsche der Handwerksunternehmen zwischen Kyritz und Finsterwalde erfüllt hat, aber stets als Gesprächspartner zur Verfügung steht und auch kritischen Fragen aus kleinen und mittelständischen Betrieben nicht

ausweicht. Bei den Themen Meistergründungsprämie und Fachkräftegewinnung hat er sich persönlich stark engagiert.

Der Brandenburgische Handwerkskammertag (BHKT) gratulierte Ministerpräsident Dietmar Woidke umgehend zur Wiederwahl und begrüßte die zügige Regierungsbildung durch SPD und Bündnis Sahra Wagenknecht (BSW). Um zugleich zu betonen, dass das Handwerk von der neuen Landesregierung klare Signale zur Stärkung der überwiegend klein- und mittelständisch strukturierten Wirtschaft in Brandenburg sowie eine stabile Regierungsarbeit erwartete. Robert Wüst, Präsident des BHKT, sagte: »Unsere Betriebe sind unverzichtbar – für die Energiewende, den Klimaschutz, die wirtschaftliche Zukunftssicherung und die Dinge des täglichen Lebens. Zum Erhalt der Leistungskraft braucht es jetzt klare Unterstützung unserer Betriebe: die Einführung der angekündigten Praktikumsprämie, um junge Menschen für handwerkliche Berufe zu begeistern, die Vereinfachung der Meistergründungsprämie, um Existenzgründungen aktiv zu fördern, sowie spürbare Entlastungen durch konsequenten Bürokratieabbau. Mit dem Aktions-

programm »Zukunft des Handwerks« muss die Landesregierung schnell und verbindlich liefern. Unsere Betriebe können die Herausforderungen der Zeit nur meistern, wenn Energiekosten gesenkt, Fachkräfte gesichert und Unternehmensnachfolgen sowie Neugründungen erleichtert werden. Insbesondere der Bürokratieabbau ist essenziell, um jungen Gründerinnen und Gründern den Schritt in die Selbstständigkeit zu erleichtern und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken.«

Während der Ministerpräsident also ein »alter Bekannter« für das Handwerk ist, sind die Ressortchefs der für die Wirtschaft wichtigen Ministerien eher unbeschriebene Blätter auf landespolitischer Ebene.

KELLER FOLGT AUF STEINBACH

An der Spitze des Wirtschaftsministeriums hat der bisherige SPD-Fraktionschef Daniel Keller den Staffelstab vom bisherigen Minister Jörg Steinbach übernommen, der das Ressort seit 2018 geführt und sich speziell mit der Ansiedlung von Tesla in Grünheide international einen Namen gemacht hatte. Daniel Keller hat bislang keine nennenswerte wirtschaftspolitische Erfahrung vorzuweisen. Der gebürtige Potsdamer sitzt seit 2019 im Landtag und fungierte von 2021 bis zur jetzigen Landtagswahl als SPD-Fraktionschef. In jungen Jahren diente er zunächst in der Bundeswehr als Sanitäter und studierte anschließend kurzzeitig Medizin. Erst in diesem Jahr beendete er ein Bachelorstudium der Politikwissenschaften, Verwaltungswissenschaften und Soziologie an der Fernuniversität Hagen.

Neuer Infrastrukturminister ist Detlef Tabbert vom BSW. Als langjähriger Bürgermeister von Templin (2010 – 2024) hat Tabbert, der nach 14-jähriger Mitgliedschaft bei den Linken die Partei im Mai 2024 verließ und zum BSW wechselte, vielfältige praktische Erfahrungen auf dem Gebiet der Regional- und Stadtentwicklung. Tabbert ist zudem diplomierter Verwaltungs- und Finanzwirt. Speziell in Fragen des öffentlichen Nahverkehrs setzte Tabbert in seiner Zeit als Bürgermeister einige Akzente.

FISCHER KÜNFTIG IM BILDUNGSRESSORT

Im Bildungsressort herrscht in der neuen Landesregierung Kontinuität. Der SPD-Politiker Steffen Freiberg, der den Ministerjob im April 2023 von der seinerzeit zurückgetretenen Britta Ernst (SPD), der Ehefrau von Bundeskanzler Olaf Scholz, übernommen hatte, wird auch in der jetzt begonnenen Legislaturperiode Sparringspartner für das Handwerk sein, wenn es um Berufsorientierung in den Schulen und die Schaffung besserer schulischer Grundlagen für die künftige Berufsausbildung geht.

Ein Wechsel auf Staatssekretärebene ist beim Handwerk mit großer Aufmerksamkeit verfolgt worden. Hendrik Fischer arbeitete zehn Jahre als Staatssekretär im Wirtschaftsministerium und war in dieser Zeit stets ein wichtiger Ansprechpartner für den märkischen Mittelstand. In der neuen Woidke-Regierung wirkt er nunmehr als Staatssekretär unter Bildungsminister Freiberg. Im Handwerk hofft man darauf, dass Fischer in neuer Funktion künftig Themen wie Berufsorientierung und Praktikumsprämie vorantreiben wird.

EUROPÄISCHE TAGE DES KUNSTHANDWERKS: JETZT ANMELDEN!

Die Europäischen Tage des Kunsthandwerks (ETAK) finden in diesem Jahr vom 4. bis 6. April 2025 statt.

Der Handwerkskammertag Brandenburg unterstützt diese Veranstaltung in bewährter Form. Kunsthandwerkerinnen und Kunsthandwerker im Land Brandenburg sind ab sofort eingeladen, sich auf der neuen Internetseite <https://kunsthandwerkstage.de/brandenburg> zu präsentieren. Die Anmeldung und Nutzung dieses Angebots sind kostenfrei.

Kreative aus ganz Brandenburg können sich auf der überregionalen Plattform mit

ihren Arbeiten und Angeboten während der Aktionstage präsentieren. Dabei profitieren sie von bundesweiten Marketingaktionen des Handwerks in sozialen Netzwerken und Druckerzeugnissen.

Zum ersten Mal beteiligten sich Kunsthandwerker und Künstler aus Brandenburg im Jahr 2018 an den Europäischen Tagen des Kunsthandwerks. Seinerzeit luden fast 40 Unternehmen landesweit zu einem Besuch und zum Mitmachen in ihre Werkstätten und Ateliers ein. Eine Aktion, die seither landesweit auf große und positive Resonanz stößt. Interessierte Besucher erleben die kreative Welt des Handwerks in

Goldschmiedewerkstätten, Sattlereien, bei Steinmetzen und Holzbildhauern und vielen anderen. Besucherinnen und Besucher können die Meisterinnen und Meister ihres Fachs bei der Arbeit erleben und die Geheimnisse traditioneller und innovativer Techniken entdecken.

Jede Werkstatt erzählt ihre eigene Geschichte und lädt ein, die Leidenschaft und Präzision des Kunsthandwerks zu erfahren. KH

QUEREINSTEIGER

»DAS HANDWERK MUSS EIN POSITIVERES BILD VON SICH SELBST VERMITTELN«

Es gibt keine verlässlichen Zahlen, wie viele »Quereinsteiger« jedes Jahr ins Handwerk finden. Klar scheinen zwei Dinge: Ihre Zahl wächst und das Handwerk wird ohne sie nicht mehr auskommen. Jörn Schelter war einst Kameramann. Jetzt macht er eine Tischlerlehre bei Schilling Interior in Gerswalde.

Herr Schelter, »was mit Medien« ist der Berufswunsch vieler Jugendlicher. War das auch bei Ihnen so?

Jörn Schelter: Bei mir war es schon konkreter. Ich interessierte mich für Bildgestaltung und wollte unbedingt Kamera- und Lichtsetzung studieren. Ich habe dann sieben Jahre als Selbstständiger, später in einer Art Teilzeitanstellung bei einer Werbeagentur gearbeitet.

Was war der Grund, dass Sie sich neu orientiert haben?

Jörn Schelter: Es gab nicht den einen Grund. Immer mehr Inhalte haben immer weniger Wert, weil sie kurzlebig sind. Am Ende verdichteten sich viele Dinge zu einem Grundgefühl der Unzufriedenheit. Die Medienlandschaft ist im Umbruch. Vieles verlagert sich in den Social-Media-Bereich. Dort wollen viele ein Bild von sich schaffen, das gefärbt ist. Das bereitete mir zunehmend Unbehagen.

Warum dann Handwerk?

Jörn Schelter: Mein Vater ist Tischler. Und ich erinnerte mich, dass ich die Arbeit mit Holz immer als angenehm, vielseitig und lebendig empfunden habe.

Sie hätten doch gleich nach der Schule Tischler werden können?

Jörn Schelter: Ich will es mal vorsichtig formulieren: Das Bild, das mein Vater von der Arbeitswelt in seinem Betrieb mit nach Hause brachte, war so, dass es mich nicht ins Handwerk lockte.

Was hätte Sie denn locken können?

Jörn Schelter: Eine intensivere Vermittlung praktischer Fähigkeiten. Eine frühere und kontinuierlichere Berufsorientierung über alle Schuljahre. Es gibt 130 Handwerksberufe, mehrere Hundert im Industriebereich. Mal im Ernst, finden Sie nicht auch, dass da, gerechnet auf eine Schulzeit von 12 Jahren, drei bis vier Wochen Schulpraktika einfach lächerlich sind?



Foto: © Mirko Schwanitz / hwk-ff.de

Was würden Sie dem Handwerk als ehemaliger Kameramann raten?

Jörn Schelter: Die Jugendlichen da abholen, wo sie sind. Sie lesen keine Zeitung mehr und schauen kaum noch Fernsehen. Das Handwerk muss Bilder präsentieren und dabei Dinge in den Mittelpunkt stellen, die unserer Generation wichtig sind: Interessante Menschen, spannende Projekte, flache Hierarchien, ein gutes Betriebsklima und klar – auch die Bezahlung spielt eine Rolle.

»Die Jugendlichen da abholen, wo sie sind.«

Jörn Schelter,
Auszubildender

Wie aber erreicht man Menschen wie Sie, die längst im Beruf stehen und über eine Veränderung nachdenken?

Jörn Schelter: Gezielte Werbekampagnen über Social-Media-Kanäle. Ansprache von Studenten, denn es gibt ja viele, die schnell merken, dass sie sich vom Studium etwas ganz anderes erwartet haben. Aber: das Handwerk muss in vielen Betrieben moderner werden. Vor allem in der Betriebsführung. Wenn ich meinen Mitschülern in der Berufsschule zuhöre, würde ich in der Hälfte der Betriebe nicht arbeiten wollen. Was ich meine, ist, das Bild, das das Handwerk von sich zeichnet, muss stimmen. Sonst sind die Menschen, die es gewinnen konnte, auch ganz schnell wieder weg. *Das Interview führte Mirko Schwanitz*



ERP-FÖRDERKREDIT GRÜNDUNG UND NACHFOLGE

EXISTENZGRÜNDUNG, UNTERNEHMENSNACHFOLGE FINANZIEREN

Haben Sie eine gute Idee? Die Förderung durch die Bürgschaftsbank bietet die besten Voraussetzungen zum Start: ein individueller Eigenmitteleinsatz, Tilgungsfreijahre und günstige Zinsen. Und da die Bürgschaftsbank zu 100 Prozent des Risikos der Hausbank übernimmt, wird das Finanzierungsgespräch für Gründer einfacher.

Junge Unternehmen können noch bis zu fünf Jahre nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit vom Förderkredit profitieren und Festigungs- und Erweiterungsmaßnahmen finanzieren.

Oder möchten Sie einen bestehenden Betrieb übernehmen? Mit dem zinsgünstigen Kredit wird die Kaufpreisfinanzierung auch bei mittleren und größeren Investitionen möglich. Die Experten und das



Netzwerk aus Kammern und Verbänden verfügen über langjähriges Know-how und stehen als Partner an Ihrer Seite.

Das Wichtigste in Kürze

- Zinsgünstiges Darlehen der KfW mit 100-Prozent-Garantie für Ihre Bank
- Für Existenzgründungen, Nachfolgen und junge Unternehmen
- Bis zu 500.000 Euro pro Antrag (max. 35 Prozent des Gesamtvorhabens)
- Individueller Eigenmitteleinsatz unter Berücksichtigung Ihrer Situation
- Keine Sicherheiten nötig
- Laufzeit wählbar: 10 oder 15 Jahre
- 2 oder 5 tilgungsfreie Jahre

[kapital.ermoeglicher.de](https://www.kapital.ermoeglicher.de)

AB JUNI 2025

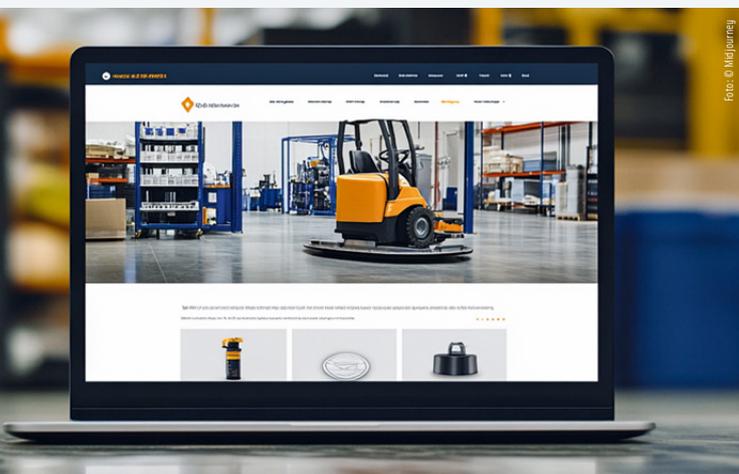
BARRIEREFREIE WEBSEITEN PFLICHT

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) wurde 2021 verabschiedet und tritt am 28. Juni 2025 in Kraft. Es fordert, dass digitale Inhalte für alle zugänglich gemacht werden, insbesondere für Menschen mit Behinderungen. Das Gesetz hat somit erhebliche Auswirkungen auf Webseiten und den Online-Handel. Um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden, müssen Unternehmen sicherstellen, dass ihre Online-Präsenz den neuen Anforderungen entspricht. Das Gesetz gilt nicht für Unternehmen, die weniger als 10 Mitarbeitende beschäftigen und einen Jahresumsatz

von weniger als 2 Millionen Euro erzielen. Diese Unternehmen sind von den Barrierefreiheitsanforderungen ausgenommen. Man geht davon aus, dass die Umsetzung der Vorgaben für sie unverhältnismäßig hohe Kosten und Aufwand mit sich bringen könnte.

Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden und einem Jahresumsatz von weniger als 10 Millionen Euro können von bestimmten Anforderungen des Gesetzes befreit sein, wenn sie nachweisen können, dass die Umsetzung der Barrierefreiheitsanforderungen eine unverhältnismäßige Belastung darstellen würde.

Beispiel: Viele Friseurbetriebe bieten auf ihren Webseiten die Möglichkeit an, Termine über eine Buchungsmaske zu vereinbaren. Hat ein Friseurbetrieb fünf Mitarbeitende, muss er die Anforderungen an die Barrierefreiheit nicht erfüllen. Beschäftigt der Betrieb aber mehr als zehn Mitarbeitende, muss die Webseite inkl. Terminbuchung und Kontaktformular barrierefrei sein.



Lesen Sie das Handwerksblatt auch digital
Melden Sie sich für den PDF-Download an:
auf www.hwk-ff.de

Drei Meister und eine 152 Jahre alte Schlosserei

LÄNGER ALS ANDERTHALB JAHRHUNDERTE EXISTIERT DIE SCHLOSSEREI RENNÉ IN BAD FREIENWALDE. MIT METALLBAUMEISTER FRANZ RENNÉ STEHT INZWISCHEN DIE SECHSTE GENERATION AM START. WAS IST DAS GEHEIMNIS EINER SOLCH LANGEN HANDWERKSTRADITION?

Foto: © Mirko Schwanitz / hmk-ff.de



Mit Nudel-Renné fing alles an. Hätte der aus einer Hugenottenfamilie stammende Geschäftsmann seinem Namensvetter nicht 2.000 Taler geborgt, müsste die Geschichte heute wohl anders erzählt werden. Aber so sperrte August Renné im Jahr 1872 die Tore seiner neuen, kleinen Schlosserei in Bad Freienwalde auf. Es war gerade ein Jahr her, dass Preußenkönig Wilhelm der I. in Versailles zum deutschen Kaiser gekrönt wurde.

VATER »ZUFALL« UND MUTTER »GLÜCK«

»Wann immer wir irgendwo hinkommen, etwa um Eisenbänder alter Türen zu reparieren oder auch eine historische Balkonbalustrade, wir können fast sicher sein, Zeichen unserer Vorfahren zu entdecken«, erzählt Schlossermeister Thomas Renné. »So eine lange Handwerkstradition hat immer auch mit Vater »Zufall« und Mutter

»Glück« zu tun.« Ganz mag man das nicht glauben. Ohne Zuverlässigkeit und über Jahrzehnte gleichbleibende Qualität kann wohl kaum ein Familienbetrieb so lange überdauern. Thomas Renné: »Mein Urgroßvater Paul und sein Bruder erlernten ihr Handwerk zwar beim Vater, gingen danach aber auf lange Wanderschaft. Der eine bis Neapel. Der andere nach München, wo er sich als Kassierer des 1. Metallarbeiterverbandes für den 10-Stunden-Tag engagierte. Beide kehrten nach dem Tod des Firmengründers mit einer Menge Erfahrung zurück. Mein Urgroßvater übernahm Schlosserei.

IM ZEICHEN DES GOLDENEN SCHLÜSSELS

Dreimal zog die Firma seitdem um. Thomas Renné zeigt auf einen großen goldenen Schlüssel an der Hauswand, seit 1872 das Wahrzeichen der Schlosserei, die selten mehr als drei Mitarbeiter hatte. Auch deshalb blieb sie von den Verstaatlichungsorgien in der DDR verschont. »Wir hatten immer zu tun. Nicht nur Privatkunden liebten bei uns Zäune ausbessern oder Tore anfertigen, auch Behörden und Kombinatdirektoren kamen, wenn es um defekte Maschinenteile ging.« Ob er nicht mal von was Anderem geträumt habe, als in die Fußstapfen des Vaters zu treten? Thomas Renné schüttelt den Kopf. »Die Schlosserei war mein Kinderzimmer. Ich hatte schon als kleiner Junge eine Feile in der Hand. Ich liebe diesen Beruf. Ich bin hier verwurzelt.« Das glaubt aufs Wort, wer einmal mit Thomas Renné unterwegs ist. Das Handy klingelt unentwegt. Im Büro stapeln sich die Aufträge, die Zeichnungen. In der Werkstatt arbeiten keine Gesellen, sondern »nur« Meister. Drei an der Zahl. Unter ihren Händen fliegen die Funken, kräuseln silberne Metallfäden aus Bohrlöchern. Aber auch Schlüsseldienste sind gefragt. »Wir sind Allrounder und können manches, was andere nicht können. Komplizierte Einzelanfertigungen, aufwändige Restaurierungen. Nur eines lehnen wir ab. Wer sich einen Zaun in Polen bestellt, der soll ihn auch von polnischen Kollegen reparieren lassen«, sagt Sohn und Jungmeister Franz Renné. Mit ihm steht die sechste Generation in den Startlöchern. *Mirko Schwanitz*



Bauschlosserei & Schlüsseldienst Thomas Renné

Wriezener Straße 17
16259 Bad Freienwalde
T 03344 31019
bauschlosserei.thomas.renne@web.de
bauschlosserei-renne.de

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 048 58 / 188 89 00
www.treppenstufen-becker.de

ZU VERKAUFEN: Kompletten Maschinenpark, Inventar sowie Zubehör zur Herstellung von **Alu-fenstern und Türen** sowie Stanzwerkzeug zur Bearbeitung für das Profilsystem Akotherm, E-Mail: info@metallbau-mathei.de
Telefon: 06578-863

GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

WILTRATEC

Ihre Verkehrssicherungsexperten für **Vollsperrungen, halbseitige Sperrungen, Halteverbotszonen, Umleitungen, Verkehrsplanung/Genehmigungen, Baustellenabsicherungen**

Tel: 0700.88116655 · Mobil: 0171.4903330
info@wiltratec.de · www.wiltratec.de

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

GESCHÄFTSVERBINDUNGEN

Ankauf von Holz- und Metallbearbeitungsmaschinen auch komplette Betriebsauflösungen

Fritz Ernst Maschinenhandel e.K.

Tel.: 0157-88201473

[maschinenhandel.fritz-ernst@t-online.de](mailto:mashinhandel.fritz-ernst@t-online.de)

HALLEN + GERÜSTBAU

TEPE SYSTEMHALLEN

Satteldachhalle Typ SD15 (Breite: 15,04m, Länge: 21,00m)

- Traufe 4,00m, Firsthöhe 6,60m
- mit Trapezblech, Farbe: AluZink
- inkl. Schiebetor ca. 3,90m x 4,20m
- feuerverzinkte Stahlkonstruktion
- inkl. prüffähiger Baustatik



Aktionspreis € 39.900,-

ab Werk Buldern, exkl. MwSt.



ausgelegt für Schneelastzone 2, Windzone 2, Schneelast 85kg/qm

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

AUS- UND WEITERBILDUNG

Sachverständiger

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

www.fensterwelder.eu



Tel. 01805 / 266824
Fax 01805 / 266826
FINSTERWELDER container

GESCHÄFTSVERKÄUFE

Alteingesessenes Garten-Landschaftsbau- und Tiefbauunternehmen aus Altersgründen zu sofort zu verkaufen.

Tiefbauarbeiten beinhalten für Kommunen die Neuverlegung und Reparaturen von Hausanschlüssen vom Hauptkanal bis zum Haus des Kunden.

Aufträge von Kommunen und Privat liegen immer vor und können sofort übernommen werden. In der Übernahme sind Maschinen (Bagger) und sämtliche Geräte für die Durchführung der Arbeiten enthalten.

Bei Übernahme können wir Ihnen bei der Einarbeitung behilflich sein. Firma nahe Recklinghausen.

Telefon 0173-2861453

KAUFGESUCHE

ANKAUF

VON GEBRAUCHTEN **HOLZBEARBEITUNGSMASCHINEN** **KOMPLETTE BETRIEBSAUFLÖSUNGEN**

MSH -nrw GmbH-
and second machines

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

Wir suchen ständig gebrauchte Holzbearbeitungsmaschinen

MSH Maschinenhandel & Service GmbH

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

Tel. 0 63 72/5 09 00-24
Fax 0 63 72/5 09 00-25
service@msh-homburg.de
www.msh-homburg.de

Kaufe Ihre GMBH

Seit 25 Jahren Erfahrung
Info: 0151-46 46 46 99

Baron von Stengel

Mail: dieter.von.stengel@me.com

www.handwerksblatt.de

Hier könnte Ihre Anzeige stehen!

Beispiel: 20 mm, 1spaltig,
in schwarz/weiß
€ 133,- zzgl.MwSt.

GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜR'S HANDWERK

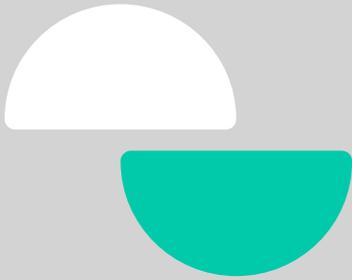
Sie als Handwerksbetrieb erhalten über die SDH - Servicegesellschaft Deutsches Handwerk attraktive Kfz-Nachlässe beim Erwerb Ihres neuen Firmenfahrzeugs im Autohaus vor Ort. Bei einem von 25 Automobilpartnern finden Sie sicher die passende Ergänzung für Ihren Fuhrpark: Vom Kleinwagen bis zum Nutzfahrzeug. Jetzt kostenfrei registrieren und Nachlässe einsehen.

www.sdh.de

Einfach, schnell und direkt ein MarktPlatz-Inserat sichern!

Anzeigen rund um die Uhr aufgeben www.handwerksblatt.de/marktplatz
Oder direkt bei Annette Lehmann:
Telefon 0211/39098-75
Telefax 0211-390 98-59
lehmann@verlagsanstalt-handwerk.de

DEUTSCHES HANDWERKSBLATT



nachfolge
zentrale
brandenburg



Kofinanziert von der
Europäischen Union

SUCHEN SIE EINE **NACHFOLGELÖSUNG** ODER
PLANEN EINE **UNTERNEHMENSÜBERNAHME?**

KOSTENLOS REGISTRIEREN!

www.nachfolgezentrale-brandenburg.de

 Handwerkskammer
Cottbus

 Handwerkskammer Frankfurt (Oder)
Region Ostbrandenburg

 Handwerkskammer
Potsdam

 **IHK** Cottbus

 **IHK** Ostbrandenburg

 **IHK** Potsdam

 **BÜRGSCHAFTSBANK**
BRANDENBURG



Wir gratulieren zum Geburtstag

80 JAHRE

Siegfried Puls, Kraftfahrzeug-
technikermeister, Frankfurt
(Oder), am 1. Februar

75 JAHRE

Peter Böse, Geschäftsführer
E.M.B. Gebäudereinigung und
-innenausbau Gesellschaft
mbH, Schorfheide, OT Groß
Schönebeck, am 5. Februar

Monika Hindrichsen, Inhaberin
im Fliesen-, Platten- und
Mosaikleger-Handwerk,
Schorfheide, OT Finowfurt,
am 25. Februar

70 JAHRE

Winfried Haag, Inhaber im
Schilder- und Lichtreklame-
hersteller-Handwerk,
Frankfurt (Oder), am 7. Februar

Burkhard Lange, Metallbauer-
meister, Rietz-Neuendorf,
OT Glienicke, am 14. Februar

Ovid Schröder, Geschäftsführer
PEES Ingenieurbüro für Elektro-
energieanlagen GmbH, Freders-
dorf-Vogelsdorf, am 22. Februar

Arno Lüdecke, Inhaber im
Maurer- und Betonbauer-Hand-
werk, Chorin, OT Senftenhütte,
am 24. Februar

Hans-Jürgen Ansoerge, Inhaber
im Textilgestalter-Handwerk,
Berkenbrück, am 24. Februar

65 JAHRE

Uwe Jacob, Inhaber Einbau
von genormten Baufertigteilen,
Neuenhagen bei Berlin,
am 2. Februar

Frank Wöller, Geschäftsführer
Marken Bauelemente Gürlich
& Wöller GmbH, Rüdersdorf bei
Berlin, am 5. Februar

Peter Michelsen, Inhaber Einbau
von genormten Baufertigteilen,
Eberswalde, am 5. Februar

Peter Schmidt, Inhaber im
Eisenflechter-Handwerk,
Ahrensfelde, OT Blumberg,
am 6. Februar

Hans-Jürgen Lebelt, Maurer-
und Betonbauermeister,
Fredersdorf-Vogelsdorf,
am 7. Februar

Michael Sonnenburg,
Geschäftsführer S & T Elektro-
technik GmbH, Berkenbrück,
am 14. Februar

Andreas Mähner, Gesell-
schafter Harry Sander und
Andreas Mähner GbR,
Eberswalde, am 17. Februar

Gerald Martin, Geschäftsführer
EME Elektromontage Erkner
GmbH, Erkner, am 17. Februar

Bernd Alter, Tischlermeister,
Brieskow-Finkenheerd,
am 18. Februar

Torsten Wähner, Tischler-
meister, Chorin, OT Brodowin,
am 20. Februar

Manuela Schulz, Friseurmeis-
terin, Gramzow, am 20. Februar

Jörg Laue, Inhaber im Fliesen-,
Platten- und Mosaikleger-
Handwerk, Frankfurt (Oder),
am 25. Februar

Olaf Lorenz, Inhaber im
Installateur- und Heizungs-
bauer-Handwerk, Tauche,
OT Lindenberg, am 25. Februar

Frank Schrobback, Inhaber im
Installateur- und Heizungsbau-
er-Handwerk, Storkow (Mark),
OT Limsdorf, am 25. Februar

Lothar Runge, Gebäude-
reingermeister, Hoppegarten,
OT Hönow, am 27. Februar

Ingo Lüdecke, Inhaber im
Holz- und Bautenschützer-
Handwerk, Boitzenburger Land,
OT Warthe, am 28. Februar

60 JAHRE

Simone Stürmer-Bohdorf, In-
haberin im Raumausstatter-
Handwerk, Fürstenwalde/Spree,
am 1. Februar

Toralf Bätz, Installateur-
und Heizungsbauermeister,
Rehfelde, am 2. Februar

Jörg Bukatz, Installateur-
und Heizungsbauermeister,
Berkenbrück, am 3. Februar

Frank Lutzenberger, Kraft-
fahrzeugtechnikermeister,
Wolfsburg, am 3. Februar

Lutz Eckelt, Inhaber im
Gebäudereiniger-Handwerk,
Frankfurt (Oder), am 4. Februar

Sylvia Schröder, Inhaberin im
Raumausstatter-Handwerk,
Frankfurt (Oder), am 5. Februar

Dirk Fehlow, Tischlermeister,
Ahrensfelde, OT Blumberg,
am 5. Februar

Ingo Bläsing, Inhaber im Maurer-
und Betonbauer-Handwerk,
Eberswalde, am 5. Februar

Steffen Meinert, Geschäftsführer
O & M Bau-Gesellschaft
mbH, Rietz-Neuendorf,
am 6. Februar

Dirk Raguß, Gesellschafter
Mario Schock und Dirk Raguß
GbR, Göritz, OT Malchow,
am 7. Februar

Karsten Nitzsche, Inhaber
im Klempner-Handwerk,
Strausberg, am 7. Februar

Rene Bartsch, Inhaber im
Fliesen-, Platten- und Mosaik-
leger-Handwerk, Rüdersdorf
bei Berlin, am 8. Februar

Sven Hampel, Inhaber im
Installateur- und Heizungs-
bauer-Handwerk, Wandlitz,
am 9. Februar

Birgit Kallee, Friseurmeisterin,
Seelow, am 11. Februar

Michael Frankenberg, Inhaber
Kabelverleger im Hochbau,
Oberbarnim, OT Klosterdorf,
am 11. Februar

Andreas Stabenow, Inhaber im
Kraftfahrzeugtechniker-Hand-
werk, Templin, am 11. Februar

Dr. Christoph Kerner, Ge-
schäftsführer Sprint Sanierung
GmbH, Köln, am 12. Februar

Heiko Ebert, Geschäftsführer
SMP Stahl & Metallprojekt
GmbH, Schöneiche bei Berlin,
am 12. Februar

Dietlind Brose, Inhaberin im
Kosmetiker-Handwerk,
Eberswalde, am 12. Februar

Uta Altermann, Inhaberin
im Kosmetiker-Handwerk,
Schorfheide, OT Groß Schöne-
beck, am 12. Februar

Dietmar Grieger, Inhaber im
Holz- und Bautenschützer-
Handwerk, Hoppegarten, OT
Münchehofe, am 13. Februar

Vekko Sydow, Friseurmeister,
Templin, am 13. Februar

Thomas Zache, Geschäftsführer
Thomas Zache Heizungs- und
Sanitärinstallationsbetrieb
GmbH, Wriezen, am 13. Februar

Christian Christoph, Schorn-
steinfegermeister, Werneuchen,
OT Weesow, am 17. Februar

Michael Welslau, Geschäftsführer
Autodienst Hoppegarten GmbH,
Hoppegarten, OT Dahlwitz-
Hoppegarten, am 18. Februar

Heike Frohloff, Inhaberin im
Maßschneider-Handwerk,
Frankfurt (Oder), am 18. Februar

Michael Kelber, Geschäftsführer
Autoservice KS GmbH,
Küstriner Vorland, OT
Manschnow, am 20. Februar

Stefan Burow, Inhaber Einbau
von genormten Baufertigteilen,
Hoppegarten, OT Dahlwitz-
Hoppegarten, am 21. Februar

Dirk Ohlbrecht, Geschäftsführer
GaLa Tiefbau GmbH, Schwedt/
Oder, am 21. Februar

Siegfried Kynast, Inhaber
im Maurer- und Beton-
bauer-Handwerk, Panketal,
am 22. Februar

Frank Ortlieb, Inhaber im
Tischler-Handwerk,
Neuenhagen bei Berlin,
am 23. Februar

Volker Schwarzlose, Inhaber
im Fliesen-, Platten- und
Mosaikleger-Handwerk,
Fredersdorf-Vogelsdorf,
am 23. Februar

Adrian Keller, Geschäftsführer
AGK Bau GmbH,
Fürstenwalde/Spree,
am 25. Februar

Henry Brauer, Geschäftsführer
B & M Maler Bernau UG, Bernau
bei Berlin, am 25. Februar

Andreas Krebs, Inhaber
im Fliesen-, Platten- und
Mosaikleger-Handwerk,
Eberswalde, am 27. Februar

Ralf Kraus, Elektrotechniker-
meister, Schwedt/Oder,
am 27. Februar

Matthias Döring, Geschäftsführer
Dö & Ka Metallbau GmbH,
Hoppegarten, OT Dahlwitz-
Hoppegarten, am 28. Februar

Heike Joachim, Inhaberin im
Raumausstatter-Handwerk,
Schöneiche bei Berlin,
am 28. Februar

Uwe Oppitz, Geschäftsführer
Oppitz Dienstleistungen GmbH,
Massen, am 28. Februar

JA
ZUM MEISTER



Ein neuer Anstrich für Deine Karriere!

Nutze unsere Meisterschule und Weiterbildungskurse
für das Maler- und Lackiererhandwerk!

**Ab 2025 bis zu
80% Förderung!**

Meisterschule im Maler- und Lackiererhandwerk

Vollzeit
in Hennickendorf b. Berlin
17.02.2025 – 28.11.2025

Teilzeit
in Hennickendorf b. Berlin
18.08.2025 – 27.02.2027



Weiterbildung „Aufmaß für Maler und Lackierer“

28.11.2024 – 29.11.2024
in Hennickendorf b. Berlin



Ansprechpartner:

Mario Randasch
Telefon: 0335 5554-207
mario.randasch@hwk-ff.de

Handwerkskammer Frankfurt (Oder)
Region Ostbrandenburg

Kursteilnehmer können gern in
unserem Gästehaus übernachten.

LEHRGANG BAUVERTRAGSRECHT NACH BGB UND VOB/B

RECHTSSICHERHEIT BEI ANGEBOT, AUSFÜHRUNG UND ABRECHNUNG



Foto: © Stockwerk-Fotodesign - stock.adobe.com

Dieser neue Lehrgang wurde von Bauunternehmen in Zusammenarbeit mit unseren Dozenten entwickelt. Der inhaltliche Aufbau ist auch für Teilnehmer geeignet, die wenig Kenntnisse im Vertragsrecht haben. So wird die gesetzliche Grundlage (BGB) für Bauleistungen (VOB) grundsätzlich vor der VOB/B behandelt. So entsteht ein besseres Grundverständnis für das Bauvertragsrecht.

Der Erfolg eines Bauunternehmens hängt mehr denn je von der fachlichen Qualität seiner Führungskräfte ab. Dazu gehören auch fundierte Kenntnisse des BGB und VOB/B Bauvertragsrechts. Denn während der Bauphase werden immer wieder vermeidbare Fehler bei der Anwendung des BGB und VOB/B, im Schriftverkehr und der Dokumentation des Baugeschehens gemacht. Besondere Berücksichtigung finden im Kurs Preisanpassungsmöglichkeiten nach VOB/B.

Wir können nicht erreichen, dass Sie wie ein Fachanwalt im Baurecht bzw. Vertragsrecht handeln. Aber wir können dafür sorgen, dass Sie im BGB- und VOB-Vertragsrecht durchblicken. Wir helfen Ihnen, baurechtliche Zusammenhänge zu verstehen und richtig zu handeln!

Zum Lehrgangsinhalt, -ablauf und zu den finanziellen Fördermöglichkeiten beraten wir Sie gern persönlich.

KURSTERMIN:

3. März bis 4. April 2025,
jeweils 8 bis 15 Uhr

Ort: HWK-Bildungszentrum
Spiekerstraße 11
15230 Frankfurt (Oder)

Ansprechpartner:

Mario Randasch
T 0335 5554-207
mario.randasch@hwk-ff.de



Weitere
Informationen
finden Sie hier:

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

ISSN 1435-3881

MAGAZINAUSGABE 01/25 vom 24. Januar 2025

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

VERLAG UND HERAUSGEBER

Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf
Tel.: 0211/390 98-0

info@verlagsanstalt-handwerk.de

Verlagsleitung:

Dr. Rüdiger Gottschalk

Vorsitzender des Aufsichtsrates:

Andreas Ehler

Vorsitzende des Redaktionsbeirates:

Anja Obermann

REDAKTION

Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Tel.: 0211/390 98-47

Internet: www.handwerksblatt.de

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

Grafik: Bärbel Bereth, Marvin Lorenz,

Albert Mantel, Letizia Margherita

Redaktionsassistent: Gisela Käunicke

Freie Mitarbeit: Jörg Herzog, Karen Letz,

Wolfgang Weitzdörfer

REGIONALREDAKTION

Handwerkskammer Frankfurt (Oder) –
Region Ostbrandenburg

Bahnhofstraße 12, 15230 Frankfurt (Oder)

Verantwortlich: HGF Frank Ecker

Pressereferent: Michael Thieme

Tel.: 0335/56 19-108

LANDESREDAKTION BRANDENBURG

Karsten Hintzmann

Finkensteg 31, 15366 Hoppegarten

Tel.: 0157/35 80 62 61

k.hintzmann@arcor.de

ANZEIGENVERWALTUNG

Verlagsanstalt Handwerk GmbH

Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf

Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Anzeigenleitung: Michael Jansen

Tel.: 0211/390 98-85

jansen@verlagsanstalt-handwerk.de

Anzeigenpreisliste Nr. 59 vom 1. Februar 2025

Sonderproduktionen:

Brigitte Klefisch, Claudia Stemick

Tel.: 0211/390 98-60

stemick@verlagsanstalt-handwerk.de

VERTRIEB/ZUSTELLUNG

Leserservice:

https://www.digithek.de/leserservice

Deutsches Handwerksblatt Gesamtausgabe
(Zeitung und Magazin)

Verbreitete Auflage (Print + Digital):

330.682 Exemplare (Verlagsstatistik, Januar 2025)

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 40 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 oftmals das generische Maskulinum für Wörter wie Handwerker, Betriebsinhaber oder Auszubildender verwendet. Selbstverständlich sind damit immer Menschen aller Geschlechter gemeint.



active hair & beauty 3.0

Die interaktive Fachmesse der Friseurinnung Barnim-Oderland & der Kosmetiker-Innung des Landes Brandenburg

22.02.2025

Eintritt 27 EURO | Early Bird 22 EURO
Azubis & Schüler 12 EURO
Einlass: 12:30 Uhr | Beginn: 13:00 Uhr
Hufeisenfabrik Eberswalde
[Stadthalle im Familiengarten]



BRANCHENTREFF UND STELLDICHEIN NICHT VERPASSEN

EIN MUSS FÜR TRENDSETTER

Mit über 1.000 stellen die Ateliers, Salons und Studios der Friseurinnen und Friseure sowie Kosmetikerinnen und Kosmetiker die höchste Zahl der Kammermitglieder in Ostbrandenburg. Mit der »active hair & beauty« bieten die Innungen der Schönheitsbranche nunmehr zum dritten Mal ein Event für die heimische Fachwelt und den Nachwuchs. Am 22. Februar treffen sich im Eberswalder Familiengarten Inhaber/innen und Meister/innen, Expert/innen und Industrie zum Zuschauen,

Mitmachen und zum Austausch. Das Mode-Team präsentiert aktuelle Frisuren- und Kosmetik-Trends.

Aussteller und Sponsoren führen neue Produkte vor. »Young Talents« (Friseurazubis) zeigen in einem Wettbewerb, was der Handwerkernachwuchs drauf hat. Mit dem HWK-Promotionscode (Innung2025) erhalten Innungsmitglieder das Ticket zum Preis von 22 Euro (Normalpreis 27 Euro).
Scannen Sie den QR-Code.



**22. Februar
13 bis 18 Uhr
Hufeisenfabrik
in Eberswalde**

EINMALIGE GLOCKEN- UND TURMUHRENSAMMLUNG SUCHT NEUEN STANDORT

HILFERUF DER FA. GLOCKEN-BITTNER AUS NEUENHAGEN

Die Traditionsfirma steht aufgrund fehlender Nachfolge kurz vor dem »Aus«. Der Seniorchef und Inhaber ist wegen einer schweren Erkrankung nicht mehr in der Lage, das Geschäft und das Handwerk weiter zu betreiben. Horst Bittner und seine Frau sind emotional am Ende! Beide suchen für die einzigartige Ausstellung von (besonderen) Uhrwerken eine Möglichkeit, die

Sammlung an einem anderen Ort auszustellen. Bisher blieben Kontakte zu Museen erfolglos. Die Kostbarkeiten von »Glocken-Bittner« zeigen Funktionsweise und Mechanik der Turmuhren und Glocken. Sie finden vielleicht bei Handwerkskolleginnen/-kollegen Platz. Die alten Exponate stammen aus dem 17. bis 20. Jahrhundert.



**Interessenten/
Unterstützer finden
hier Kontakt:
glocken-bittner.de**





RÜCKENWIND FÜR SELBST- STÄNDIGE



**BESTER
KMU-KREDIT**

**TARGOBANK
BUSINESS-KREDIT**



Ausgabe 35/2024

Mit unserem Business-Kredit

- Schnelle Kreditentscheidung
- Freie Verwendung
- Kostenlose Sonderzahlungen möglich
- Persönlicher Ansprechpartner vor Ort

#chefsein

targobank.de/geschaeftskunden

TARGO  BANK
GESCHÄFTSKUNDEN