

DEUTSCHES

# HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER  
RHEINHESSEN

№  
01  
25

## 100 Jahre Fleischerskunst

Jubiläum in Worms

**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](mailto:digital@verlagsanstalt-handwerk.de)



Foto: © Handwerkskammer Rheinhesen

## Liebe Handwerkskolleginnen und Handwerkskollegen,

ich wünsche Ihnen, Ihren Familien und Ihren Mitarbeitern ein glückliches und erfolgreiches neues Jahr 2025!

Der Jahreswechsel ist immer eine gute Gelegenheit, sich neue Ziele zu setzen und Pläne für die Zukunft zu schmieden. Was steht bei Ihnen in diesem Jahr auf der Agenda? Vielleicht mehr Sport, weniger Stress oder mehr Zeit für die Familie? Oder planen Sie eine Neuerung in Ihrem Betrieb, sei es im Bereich der Digitalisierung oder bei der Personalentwicklung?

Warum wagen Sie in diesem Jahr nicht einmal etwas wirklich Revolutionäres und setzen Ihre guten Vorsätze

tatsächlich um? Das ist oft leichter gesagt als getan, aber vielleicht wird es ja der Beginn einer ganz neuen Ära! Und wenn es Ihnen gelingt, freuen wir uns, wenn Sie uns davon berichten.

Ich wünsche Ihnen in jedem Fall viel Erfolg bei Ihren Vorhaben!

Herzliche Grüße

**IHR HANS-JÖRG FRIESE**

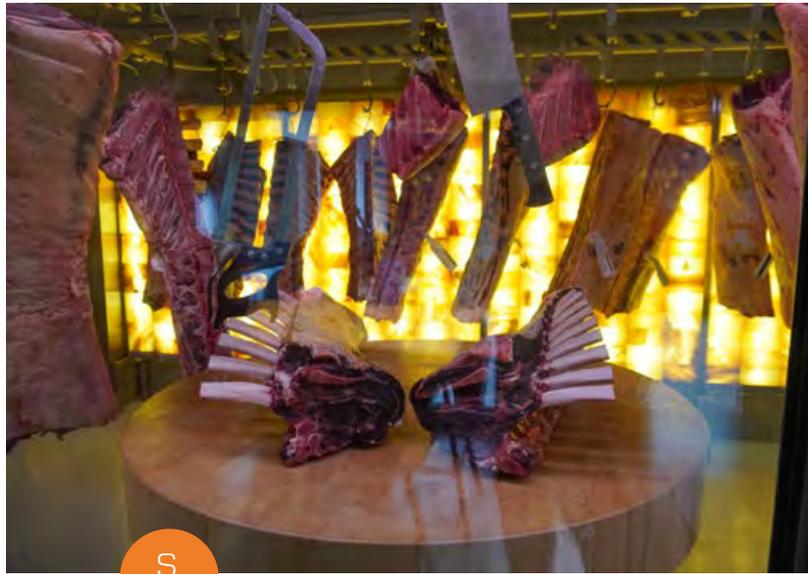
PRÄSIDENT DER HANDWERKSKAMMER  
RHEINHESSEN



## KAMMERREPORT

- 6** Bestenpreis der Kreishandwerkerschaft
- 8** 100 Jahre Metzgerei David in Worms
- 10** Tipps für den Support bei Microsoft
- 12** Thermadukto ist »Attraktiver Arbeitgeber«
- 14** Orthopädietechnik-Gründung in Mainz

Foto: © Handwerkskammer Rheinhessen



100 Jahre Metzgerei David in Worms

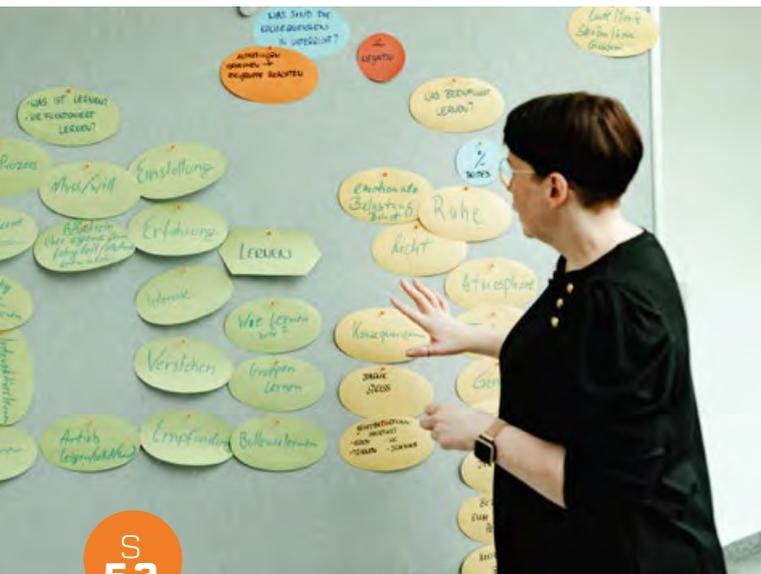


Foto: © Anne-Kathrin Brunner



Alles zum Thema ÜLUplus



## 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«

**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!



## RHEINLAND-PFALZ

**48** »Ein besonderer Beruf«

**50** Ob Gründer, Azubi oder aktiv im Ehrenamt



## KAMMERREPORT

**52** Alles zu »ÜLUpus«

**54** 60 Jahre Hans Hirsch GmbH

**56** Alles zum Neubau des Berufsbildungszentrums II

**58** Rechtsberatung zum Urlaubsanspruch

Impressum



S  
33

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

Foto: © iStock.com/Bineajphoto

Herzlich Willkommen  
zur Ehrung der Prüfungsbesten 2024

Kreishandwerkerschaft Mainz-Bingen  
WIR BEWEGEN DAS HANDWERK



Höhepunkt des Abends war die feierliche Überreichung der Bestenurkunden.

# Die Prüfungsbesten aus Mainz-Bingen

FESTLICHE EHRUNG DER JAHRGANGSBESTEN GESELLEN IM HANDWERK, DER BUNDES- UND LANDESSIEGER DER DEUTSCHEN MEISTERSCHAFTEN UND DER »SILBERNEN MEISTER 2024«

Staatssekretärin Petra Dick-Walther überbrachte die besten Glückwünsche des rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministeriums.





Text: Jörg Diehl

**T**raditionell zum Jahresende würdigte die Kreishandwerkerschaft Mainz-Bingen die Jahrgangsbesten, Bundes- und Landessieger sowie Meister mit Silbernen Meisterbriefen für ihre herausragenden Leistungen im Handwerk. Im Festsaal des NH Hotels in Bingen betonte der Vorsitzende Kreishandwerksmeister Stefan Korus in seinem Grußwort die Bedeutung des Handwerks für die Rheinhessen und benannte den Fachkräftemangel als größte Herausforderung, der sich die KHS mit einer



Taskforce annehme. Auch Staatssekretärin Petra Dick-Walther hob in ihrer Festrede den gesellschaftlichen Wert des Handwerks und besonders die vielversprechenden Zukunftsaussichten für die Absolventen hervor. In einer unterhaltsamen Talkrunde gaben Paul Ostermann, bester deutscher Dachdecker Geselle 2023, und Zimmerermeister Thorsten Degreif spannende Einblicke in ihre Traditionen und aktuellen Projekte. Ein besonderer Moment der Veranstaltung war die erstmalige Verleihung des Integrationspreises an Mustafa Ahmad Ahmad Hassan, Mitarbeiter der Firma Bauunternehmung Karl Gemünden, der einen bleibenden Eindruck hinterließ. Ohne Sprachkenntnisse nach Deutschland gekommen, legte er eine bemerkenswerte Karriere hin: Prüfungsbester seiner Ausbildung, erfolgreicher Meister und heute ein engagierter Ausbilder, der sich insbesondere für die Integration von Migranten einsetzt.

Fotos: © emotive-photography.de / Jan Weber

# Tradition, Innovation und die »Hall of Beef«

IN DER FÜNFTEN GENERATION FÜHRT METZGERMEISTER JÜRGEN DAVID DEN 100-JÄHRIGEN WORMSER BETRIEB MIT EINEM KLAREN FOKUS AUF QUALITÄT UND NACHHALTIGKEIT.



Fotos: © HWK Rheinhessen/Jörg Diehl

Text: Jörg Diehl

**W**er durch die Binger Straße im beschaulichen Wormser Stadtteil Hochheim fährt und dabei an einer Hauswand ein aufgemaltes Rind mit der Bezeichnung »Hall of Beef« entdeckt, fragt sich womöglich, was sich hinter dem schwarzen Eisentor verbirgt: Es ist die Eventlocation und das Aushängeschild der »Metzgerei David«, einem rheinhessischen Handwerksbetrieb, der wie kein anderer durch außergewöhnliche Ideen gepaart mit nachhaltigem Fleischerhandwerk für Genuss steht.

»Wir sind seit 1924 in der fünften Generation Metzger«, erklärt Inhaber Jürgen David. Seine Großeltern

tingelten als Hausschlachter durchs Land, bevor sie vor Beginn des Zweiten Weltkriegs in Worms die Metzgerei eröffneten, die Jürgen Davids Vater 1964 übernahm. Damals war das Metzgerhandwerk ein Knochenjob, von schwerer Arbeit, Fleiß und einem völlig anderem Konsumverhalten geprägt. Schon früh arbeitete Jürgen David im elterlichen Betrieb mit, bevor er dort mit 16 Jahren seine Ausbildung begann. Aufgrund einer Erkrankung seines Vaters übernahm der erst 21-Jährige im Jahre 2003 den Familienbetrieb, mit ungewisser Zukunft. Veraltete Strukturen, in die Jahre gekommenes Inventar sowie die Konkurrenz der Supermärkte machten der Metzgerei zu schaffen. Nach einem aufreibenden Einstieg ins Party-Service-Catering, wagte Jürgen David mit seiner Frau Yvonne 2009 den erfolgreichen Neustart. Dabei kamen ihm seine Neugier und

Experimentierfreude – die Welt des Fleisches neu zu erforschen – zugute, als er die Qualität des Fleisches von Färsen, ungekalbten weiblichen Rindern, entdeckte. »Danach habe ich den gesamten Betrieb umgekrempelt – bis zu den Zutaten unserer Produkte«, so David.

Das traditionelle Metzgereigeschäft wurde komplett renoviert und 2017 um die »Hall of Beef« erweitert. Mit Eisenträgern entlang der Decken und Massivholztischen vereint der Eventraum ein rustikales Design mit modernem Ambiente, mit braunen Lederstühlen und Hochglanzbildern von saftigen Steaks und Filets an den Wänden. In einem eigens entwickelten begehbaren gläsernen Reifeschrank, der mit einer beleuchteten Salzsteinwand ausgestattet ist, werden die Rinderstücke nicht nur wie Kunstwerke präsentiert, sondern bekommen in der Salzgrotte den besonderen Reife-Schliff.

Aus den ursprünglich geplanten monatlichen Grill-Events sind fast wöchentliche Steak Tastings und Grill-Events, mit einer beachtlichen Leistungsschau verschiedenster Grilltechniken, geworden. Jürgen David präsentiert seinen Gästen dabei nicht nur besondere Fleischstücke, sondern bringt ihnen auch seine Leidenschaft und Expertise in der Kunst der Zubereitung näher. Den Großteil seines Fleisches bezieht David direkt aus der Region, vom Donnersberg. Die Tiere stammen überwiegend aus Mutterkuhhaltung, haben viel Zeit auf der Weide verbracht und ein angenehmes Leben geführt. Geschlachtet wird vor Ort auf dem Hof, das sorgt für weniger Stress und höhere Fleischqualität.

Trotz des Erfolges und sich wandelnder Märkte und Kundenbedürfnisse hat sich die Betriebsstruktur um ein eingespieltes Team aus sieben Mitarbeitern, inklusive Azubi, erhalten. Doch nicht nur über die überbordende Bürokratie treibt David um.



Foto: © Michael Mjyk Mejer

Für den perfekten Geschmack reift Metzgermeister Jürgen David seine Rinderrücken der hauseigenen Salzgrotte. Der Renner im Sortiment ist sein Pastrami-Burger, belegt mit saftig gepökelttem Beef Brisket.



Foto: © Handwerkskammer Rheinhesse

Die Metzgerei hat zwischenzeitlich nur noch von donnerstags bis samstags geöffnet. »Wir haben einen brutalen Mangel an Fachkräften und da kommt auch nicht viel«, erklärt Jürgen David, »aktuell bemühen wir uns einen Auszubildenden aus Vietnam für unsere Produktion zu gewinnen.« Mit seinen Sorgen ist er nicht allein – viele Metzgereien suchen händeringend nach Personal.

Man merkt, dass es David um mehr geht, als gutes Fleisch – es geht ihm um die Wertschätzung des Tieres, des Berufs und verantwortungsbewussten Konsum. In einem von Discount-Angeboten geprägten Markt setzt er auf Qualität statt Masse. Der bereits mehrfach und im vergangenen Jahr vom Fachmagazin »afz« als Deutschlands »Fleischer des Jahres« ausgezeichnete Betrieb, spricht eine anspruchsvolle Kundschaft an, die sowohl Herkunft als auch hohe Fleischqualität schätzt.



Foto: © Handwerkskammer Rheinhesse

# Handlungsbedarf für Handwerksbetriebe

WAS DAS SUPPORT-ENDE VON OFFICE 2016 UND OFFICE 2019 FÜR IHREN BETRIEB BEDEUTET!

**D**er Countdown läuft: Ab dem 14. Oktober 2025 stellt Microsoft den technischen Support für Office 2016 und Office 2019 ein. Word, Excel, Outlook und Co. erhalten ab diesem Stichtag keinen Support und neuen Sicherheitsupdates mehr – ein potenzielles Risiko, besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs). Seien Sie vorbereitet – bevor es zu spät ist!

In unserem Interview sprachen wir mit Marc Siebert, Berater für Innovation und Technologie und zertifizierter IT-Sicherheitsbotschafter bei der Handwerkskammer Rheinhessen. Er erklärte im Gespräch, welche Maßnahmen Handwerksbetriebe frühzeitig ergreifen sollten und welche Aspekte es bei der Umstellung auf eine neuere Version zu beachten gilt.

**DHB: Herr Siebert, wer ist von dem Support-Ende betroffen und was bedeutet dies für Handwerksbetriebe?**

Siebert: Alle Betriebe, die derzeit noch mit den Versionen Office 2016 oder 2019 arbeiten, sind von dem Support-Ende gleichermaßen betroffen. Erfahrungsgemäß haben aktuell noch viele Handwerksbetriebe diese älteren Office-Versionen regelmäßig im Einsatz und könnten durch den künftig fehlenden technischen Support Ziel von potenziellen Cyberangriffen werden.

Mit der Einstellung des technischen Supports entfällt neben der Bereitstellung von neuen Funktionen auch die Bereitstellung von sicherheitsrelevanten Updates. Die Nutzung veralteter Software birgt erhebliche Risiken – von Cyberangriffen über Kompatibilitätsprobleme bis zu möglichen Datenschutzverstößen. Für Betriebe, die noch auf diese Versionen setzen, ist

es daher höchste Zeit, sich mit den anstehenden Veränderungen auseinanderzusetzen, um einen reibungslosen Übergang sicherzustellen.

**DHB: Können Unternehmen Office 2016 und 2019 weiterhin nutzen?**

Siebert: Technisch ist das natürlich weiterhin möglich, doch ich rate dringend davon ab. Ohne regelmäßige Sicherheitsupdates, Fehlerbehebungen und technischen Support seitens Microsoft entstehen erhebliche Sicherheitsrisiken, die von Hackern gezielt ausgenutzt werden können. Diese Sicherheitslücken sind oft öffentlich dokumentiert, was die Gefahr zusätzlich erhöht, Opfer eines Cyberangriffs zu werden. Gerade für kleinere Betriebe kann sich dies schnell zu einer kostspieligen und existenzbedrohenden Situation entwickeln, etwa wenn sensible Daten kompromittiert werden.

**DHB: Kann es neben Sicherheitsrisiken zu weiteren Problemen kommen?**

Siebert: Ja, es kann Probleme geben, wenn Dokumente mit neueren Office-Versionen erstellt werden und danach in älteren Versionen bearbeitet werden sollen. Auch können zukünftige Betriebssystem-Updates die Funktionsfähigkeit von Office 2016 und 2019 erheblich beeinträchtigen. Microsoft entwickelt zudem stetig neue Funktionen, die ausschließlich für die aktuellen Softwareversionen bereitgestellt werden.

**DHB: Welche rechtlichen Konsequenzen drohen?**

Siebert: Kommt es aufgrund einer veralteten Softwareversion zu einem Sicherheitsvorfall innerhalb des Unternehmens, bei

dem personenbezogene Daten nach außen abfließen, drohen im schlimmsten Fall sogar rechtliche Konsequenzen. Besonders strikte Verstöße gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) können dabei zu hohen Bußgeldern führen.

### **DHB: Wann sollten betroffene Unternehmen mit der Umstellung beginnen?**

Siebert: Eine gute und rechtzeitige Planung ist entscheidend für einen reibungslosen Umstieg auf eine der neuen Office-Versionen. Idealerweise sollten betroffene Betriebe etwa ein halbes Jahr vor dem geplanten Support-Ende mit der Vorbereitung starten – so bleibt genügend Zeit, um frühzeitig gemeinsam mit dem verantwortlichen IT-Dienstleister offene technische Fragen zu besprechen, potenzielle Herausforderungen zu identifizieren und die Umstellung strukturiert zu planen.

### **DHB: Welche Optionen stehen für den Umstieg zur Verfügung?**

Siebert: Für den Umstieg stellt Microsoft zwei Varianten an Nachfolgeversionen zur Verfügung: Zu einem Microsoft 365, eine cloudbasierte Lösung mit unterschiedlichen Abomodellen. Hier sind Nutzer immer auf dem aktuellen Stand und profitieren von den neuesten Funktionen und Features. Die Bezahlung erfolgt dabei wahlweise monatlich oder jährlich, wobei die Preise je nach gewähltem Plan, Anzahl der Benutzer und der Option mit und ohne Microsoft Teams variieren. Zum anderen gibt es noch die beiden Kaufversionen von Microsoft, wie Office 2021 oder Office 2024. Diese kommen ohne Abo-Modell daher und erfordern eine einmalige Investition. Auch hier richtet sich die Höhe der Kosten nach der Anzahl der benötigten Lizenzen. Wichtig ist, dass der Support für Office 2021 bereits im Oktober 2026 endet, sodass diese Option eher eine Zwischenlösung darstellt.

Ein wesentlicher Aspekt, den Handwerksbetriebe ebenfalls im Vorfeld berücksichtigen und klären sollten, sind weitere mögliche Kosten für Schulungen sowie etwaige Folgekosten für notwendige Anpassungen an die bestehende Hardware.

### **DHB: Was müssen Betriebe noch beachten, wenn sie auf Microsoft 365 umsteigen?**

Siebert: Hier gibt es mehrere Punkte: Daten werden bei der Nutzung von Microsoft 365 Diensten standardmäßig in der Cloud gespeichert. Handwerksbetriebe müssen daher sicherstellen, dass alle Sicher-

heitsstandards und die DSGVO eingehalten werden. Außerdem sollten Betriebe unbedingt einen Auftragsverarbeitungsvertrag mit Microsoft abschließen. Wichtig ist vor allem auch, dass bestehende Daten, etwa Outlook-Dateien und Excel-Tabellen mit bestehenden Makros, reibungslos übernommen werden können, um etwaige Kompatibilitätsprobleme zu vermeiden. Ein Umstieg auf Microsoft 365 ist in der Regel problemlos – es ist dennoch ratsam, seinen IT-Dienstleister des Vertrauens bei der Umstellung und der Einrichtung einzubeziehen.

### **DHB: Gibt es konkurrenzfähige Alternativen zu Microsoft Office?**

Siebert: Ja, LibreOffice ist eine gute, kostenfreie Alternative zu Microsoft Office. Die Open-Source-Software bietet ähnliche Funktionen und speichert die Unternehmensdaten lokal, was die Kontrolle über die Daten wesentlich vereinfacht – vor allem aus datenschutzrechtlicher Sicht, da sie keine Cloud-Integration und damit keine Datenübertragung an Dritte bietet. Allerdings müssen Unternehmen selbst für die Implementierung geeigneter Sicherheitsmaßnahmen (z. B. Verschlüsselung, Zugriffsrechte und Backup-Richtlinien) sorgen, um den Anforderungen der DSGVO zu entsprechen. Zudem fehlen manche Funktionen, die für Unternehmen mit komplexen Anforderungen relevant sein können. Aber auch nach der Krise werden Handwerksunternehmen von der Digitalisierung profitieren: Denn mithilfe moderner Technologien lassen sich Prozesse sehr viel einfacher gestalten oder automatisieren.



Marc Siebert, Berater für Innovation und Technologie und zertifizierter IT-Sicherheitsbotschafter der Handwerkskammer Rheinhessen.



Digitalberatung in der Handwerkskammer Rheinhessen:  
Marc Siebert  
Dagobertstraße 2  
55116 Mainz  
06131 9992-275  
m.siebert@hwk.de





V.l.n.r.: HWK Präsident Hans-Jörg Friese, Beate Eul, Björn Eul, Staatssekretär Andy Becht.

# Thermadukto als »Attraktiver Arbeitgeber« ausgezeichnet

INNOVATIVE ARBEITSMODELLE UND MODERNE  
PERSONALPOLITIK IN RHEINLAND-PFALZ

Text: Christoph Visone

**D**er Mittelstand in Rheinland-Pfalz beweist, wie zukunftsweisende Personalpolitik und innovative Arbeitsmodelle erfolgreich miteinander kombiniert werden können. Bei der Preisverleihung »Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz 2024«, die am 14. Dezember in Mainz stattfand, wurden acht herausragende Unternehmen für ihre besonderen Verdienste ausgezeichnet. Die feierliche Veranstaltung wurde von Staatssekretär Andy Becht eröffnet und bot eine Plattform, um wegweisende Konzepte für den modernen Arbeitsmarkt zu präsentieren.

## HANDWERKSBERIEB THERMADUKTO: DIGITAL, NACHHALTIG, MITARBEITERZENTRIERT

Ein Paradebeispiel für die Innovationskraft im Handwerk ist der Preisträger Thermadukto aus der Re-

gion Rheinhessen. Der auf Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik spezialisierte Betrieb überzeugt mit digitalen Arbeitsmethoden, einer 4-Tage-Woche und einem ausgeprägten Fokus auf Mitarbeiterentwicklung. Regelmäßige Schulungen, der Einsatz von KI und ein motiviertes Team tragen dazu bei, dass Thermadukto nicht nur technisch auf dem neuesten Stand ist, sondern auch als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

»Wir haben erkannt, dass zufriedene und motivierte Mitarbeiter der Schlüssel für langfristigen Erfolg sind,« erklärt der Geschäftsführer von Thermadukto. Mit diesem Ansatz zeigt das Unternehmen, wie Digitalisierung und moderne Arbeitsmodelle im Handwerk erfolgreich umgesetzt werden können.

## WÜRDIGUNG DURCH POLITIK UND WIRTSCHAFT

Staatssekretär Andy Becht lobte in seiner Eröffnungsrede die Preisträger als »Innovationstreiber« und betonte deren Vorbildfunktion: »Unsere ausgezeichneten Unternehmen zeigen, wie Fachkräftesicherung und Zukunftsgestaltung Hand in Hand gehen.« Auch Sandra Baumbach, Vorstandsmitglied der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz, hob die Bedeutung moderner Personalstrategien hervor: »Eine wertschätzende Unternehmenskultur ist heute kein Luxus, sondern die Basis für nachhaltigen Erfolg.«

Die Preisträger des Wettbewerbs »Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz 2024« setzen Maßstäbe für die Zukunft des Mittelstands. Besonders Handwerksbetriebe wie Thermadukto zeigen eindrucksvoll, dass Innovation, Mitarbeiterorientierung und Nachhaltigkeit auch in traditionellen Branchen erfolgreich gelebt werden können. Sie sind Vorbilder dafür, wie man den Herausforderungen des modernen Arbeitsmarkts mit Kreativität und Mut begegnet.



# OTE: Modern, innovativ und offen für Quereinsteiger



Foto: © Anne-Kathrin Baumer

**D**ie Orthopädietechnik Ehmer GmbH in Mainz wurde erst vor wenigen Monaten gegründet und setzt auf innovative Ansätze in der Branche. Unterstützt durch die Social-Media-Beratung der Handwerkskammer Rheinhessen verfolgt das Unternehmen das Ziel, seine Reichweite in den Sozialen Medien zu steigern und potenzielle Kunden sowie neue Mitarbeitende gezielt zu erreichen. In Zusammenarbeit mit der Beraterin Julia Mehr von der HWK Rheinhessen wurden bereits erste Videos für die sozialen Medien produziert. Dieser Service steht übrigens jedem Mitgliedsbetrieb der Kammer zur Verfügung.

Mit einer modernen Werkstatt und einem interdisziplinären Team bietet der Betrieb individuelle Lösungen in der Orthopädietechnik und fördert als Ausbildungsbetrieb gezielt Nachwuchskräfte.

Der hohe Anteil weiblicher Fachkräfte sowie die Offenheit für Quereinsteiger zeichnen das Team aus, das Erfahrungen aus unterschiedlichen Bereichen einbringt.

Aktuell werden neue Mitarbeitende für die Werkstatt gesucht. Die Orthopädietechnik Ehmer GmbH verbindet technisches Handwerk mit dem Ziel, Mobilität und Lebensqualität für ihre Kunden zu verbessern.

Oben links: Die Füße eines Patienten werden digital gescannt und die entsprechenden Daten erfasst.

Oben rechts: Orthopädietechnik-Meisterin Lena Landskron beim Anprobieren einer Orthese.

Unten: Geschäftsführer Johannes Ehmer wird von Julia Mehr interviewt.



# 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 den November 2022 endlich kommt ein neuer Master, um die Transporter-Industrie zu revolutionieren. Der neue Master ist ein Transporter, der nicht nur ein Transporter ist, sondern ein Transporter, der auch ein Kleinwagen ist. Der neue Master ist ein Transporter, der nicht nur ein Transporter ist, sondern ein Kleinwagen ist. Der neue Master ist ein Transporter, der nicht nur ein Transporter ist, sondern ein Kleinwagen ist.

Effiziente Verbrauchswerte Durch den neuen Motor, der weniger als 100 Kilowattstunden pro 100 Kilometer verbraucht, ist der neue Master ein Transporter, der nicht nur ein Transporter ist, sondern ein Kleinwagen ist. Der neue Master ist ein Transporter, der nicht nur ein Transporter ist, sondern ein Kleinwagen ist.

Laden mit 230 kW Wenn der neue Master, werden Energie in die Batterie zu bekommen, kann diese in 20 bis 30 Minuten geladen werden. Laut Renault kann der neue Master in 20 bis 30 Minuten geladen werden.

## Citroën



## E-Jumper

Modell	Leistung in kW	Batteriekapazität in kWh	Reichweite in km	Radstand in mm	Ladeleistung in kW	Nulltarif in kWh	Preis in Euro
E-Jumper L1PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-
E-Jumper L2PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-
E-Jumper L3PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-
E-Jumper L4PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-
E-Jumper L5PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-
E-Jumper L6PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-
E-Jumper L7PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-
E-Jumper L8PT	200	100	320-440	3.155	17	105	32.900,-

126

## Fiat



## E-Doblo

Modell	Leistung in kW	Batteriekapazität in kWh	Reichweite in km	Radstand in mm	Ladeleistung in kW	Nulltarif in kWh	Preis in Euro
E-Doblo L1	100	50	200	2.875	1,4	79	24.900,-
E-Doblo L2	100	50	200	2.875	1,4	79	24.900,-

128

## Marktübersicht e-Transporter - Tabelle

Marke	Modell	Leistung in kW	Batteriekapazität in kWh	Reichweite in km	Radstand in mm	Ladeleistung in kW	Nulltarif in kWh	Preis in Euro
ADA	ADA 30T e-Transporter	30	40	150	2.800	1,4	79	24.900,-
	ADA 40T e-Transporter	40	50	200	2.800	1,4	79	24.900,-
Citroën	Citroën e-Coolblue	75	34	140	2.800	1,4	79	24.900,-
	Citroën e-Coolblue	75	34	140	2.800	1,4	79	24.900,-
	Citroën e-Coolblue	75	34	140	2.800	1,4	79	24.900,-
Ford	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Ford E-Transit	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
Mercedes	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Mercedes e-Sprinter	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
Renault	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Renault e-Master	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
Vauxhall	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-
	Vauxhall e-Ampera	100	100	320	3.155	17	105	32.900,-

In unserer DIGITHEK KOSTENLOS: [digithek.de/e-transporter](https://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*...

**A**rbeitgeber 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](http://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...

**D**er 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.

Interview: Stefan Bühren

**Z**wei 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 einen 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.

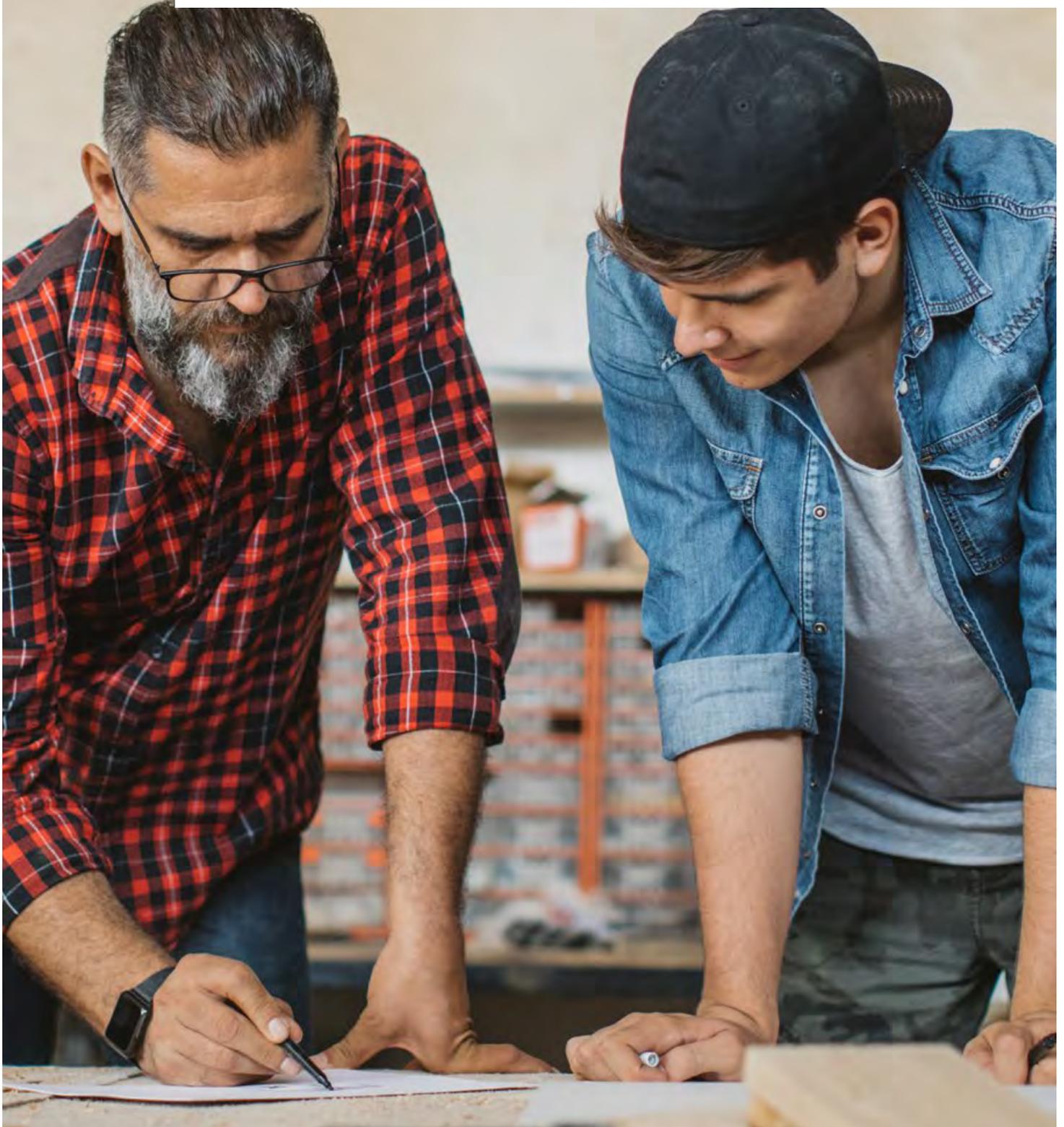
# GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜRS HANDWERK

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

**H**ermann 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/awelika

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.

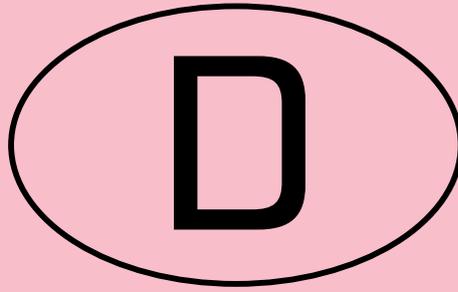
Für Handwerksunternehmer Michael Huwald sind solche Ausfallzeiten eine geplante Investition. »Die Zeit müssen wir uns nehmen. Wenn ich mein Unternehmen weiterentwickeln will, muss ich dafür die Kapazitäten schaffen. Auch wenn ich weiß, dass mich das einen vierstelligen Betrag an nicht gemachtem Umsatz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

**A**uf 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 Rencumus

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

Job-BSKs  
ab MÄRZ '25  
für Gewerbe &  
Technik und IT



Foto: © privat

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

Heike Sakowski, Leiterin des SprachHaus Köln

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.

**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

schenszeit 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.«

Foto: © erstellt vom Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk mit DALI-E3

Text: Dr.-Ing. Martina Schneller

**B**ei 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 pffiffige 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:

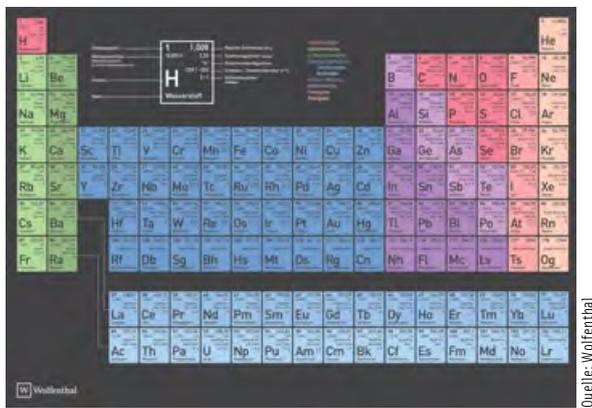


Abbildung 1

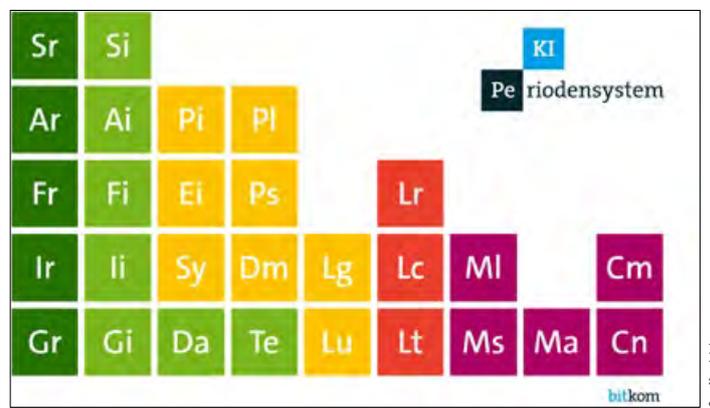


Abbildung 2

- **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** [Pi] 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

**W**LAN-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



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

Foto: © GHM

# ZUKUNFT HANDWERK: Das Programm steht fest

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

**E**in Programm mit namhaften Rednern und interaktiven Formaten: Zu den Teilnehmern zählen Unternehmer Günther Jauch, Löwen-Jurorin Dagmar Wöhl, Liborio Mancivillano 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 Mancivillano 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.

[zukunftshandwerk.com](https://www.zukunftshandwerk.com)

FINALES ONLINE-VOTING

## JETZT GEHT ES UM ALLES!

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



Foto: © Sabrina Wecker

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](https://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](https://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](https://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).

## FUSSBALL

# FRAUEN-EM 2025 IN DER SCHWEIZ

Die Schweiz heißt 2025 die 16 Nationalmannschaften zur 14. Ausgabe der Fußball-EM der Frauen willkommen.



Foto: © Switzerland Tourism

**Neues Jahr, neues Glück: Am 2. Juli 2025 startet in der Schweiz die Fußball-Europameisterschaft der Frauen.**

»Summit of Emotions« (auf Deutsch: »Gipfel der Emotionen«): Unter diesem Motto findet vom 2. bis zum 27. Juli 2025 die Frauen-Fußball-EM in der Schweiz statt, bei der 16 Nationalmannschaften um den Titel kämpfen. Erstmals wird in der Frauen-EM-Endrunde die »Connected Ball Technology« eingesetzt, welche eine schnellere und präzisere Schiedsrichterleistung sowie erleichterte Entscheidungsprozesse des Video-Schiedsrichterassistenten (VAR) gewährleisten soll.

### Teilnehmer und Austragungsstädte

Dabei sind Belgien, Dänemark, Deutschland, der Titelverteidiger England, Finnland, Frankreich, Island, Italien, die Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden, die Schweiz, Spanien und Wales. Die Spiele finden in Basel, Bern, Genf, Luzern, Sitten, St. Gallen, Thun und Zürich statt. [handwerksblatt.de/fem25](http://handwerksblatt.de/fem25)

## KUNSTMUSEUM LIECHTENSTEIN

# 25. GEBURTSTAG IM JAHR 2025

**Das Kunstmuseum Liechtenstein feiert 2025 sein 25-jähriges Bestehen. Besucher dürfen sich im Jubiläumsjahr auf vier Ausstellungen, Performances, Projekte und ein Sommerfest freuen.**

»2025 feiert unsere Liebe zur Kunst silberne Hochzeit! Es wird ein ereignisreiches Jahr, das ganz im Zeichen der Sammlung und ihrer Lebendigkeit steht«, verkündet Museumsdirektorin Letizia Ragaglia zum 25-jährigen Bestehen.

Die Ausstellung »Silber steht Dir. 25 Jahre Liebe zur Kunst« vom 28. Februar bis zum 9. Juni 2025 läutet das Jubiläumsjahr im Kunstmuseum Liechtenstein in Vaduz ein. In dieser werden Arbeiten aus 24 Jahren Sammlungstätigkeit und drei »Wunschwerke«, die eine Vision für die Zukunft skizzieren sollen, gezeigt.

Am 28. Juni 2025 lädt das Kunstmuseum gemeinsam mit der Hilti Art Foundation zu einem Sommerfest ein. Die Stiftung feiert 2025 das 10-jährige Bestehen ihres Ausstellungsgebäudes, das sich direkt neben dem Kunstmuseum befindet. [vsu handwerksblatt.de/kunstliebe25](http://vsu.handwerksblatt.de/kunstliebe25)



Im Jubiläumsjahr laden das Kunstmuseum Liechtenstein und die Hilti Art Foundation (Gebäude links) zu einem großen Sommerfest ein.

Foto: © Kunstmuseum Liechtenstein / Barbara Bühler



# ONLINE-NEWS

## POLITIK

### WVD STELLT FORDERUNGEN AN DIE KÜNFTIGE BUNDESREGIERUNG



Die künftige Regierung müsse in der Hilfsmittelversorgung die Themen Bürokratieabbau und Digitalisierung in Angriff nehmen, fordert das Bündnis »Wir versorgen Deutschland«.

Foto: © Ueda Mana/123RF.com



## POLITIK

### 44 EMPFEHLUNGEN FÜR EINFACHERES GRÜNDEN



Das BMWK und das Statistische Bundesamt haben einen Praxistest für Gründungen durchgeführt. Ergebnis sind 44 Empfehlungen zur Beseitigung bürokratischer Hürden.

Foto: © THANANT SUMWIRANON/123RF.com



## BETRIEB

### EU-REFORM ZU SOFTWARE UND KI: BETRIEBE HAFTEN BESCHRÄNKT



Die EU hat die Produkthaftungsrichtlinie neu geregelt. Für Handwerksbetriebe, die Produkte mit integrierter Software einbauen oder warten, wird die Haftung beschränkt.

Foto: © Jikab/123RF.com



## BETRIEB

### EXOSKELETTE RICHTIG ANWENDEN: TIPPS VON DER BG BAU



Wann sind Exoskelette sinnvoll und wann nicht? Erfahren Sie in mehr über die Einsatzmöglichkeiten und das Training für maximale Effizienz.

Foto: © Festool GmbH



## BETRIEB

### PRIVATES E-AUTO BEIM ARBEITGEBER LADEN: WAS GILT RECHTLICH?



Ein Arbeitnehmer hatte sein Hybridauto ohne Zustimmung des Chefs im Betrieb aufgeladen. Seine fristlose Kündigung kassierte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

Foto: © Aleksander Thonow/123RF.com



## BETRIEB

### E-MOBILITÄT: KBA-JAHRESBILANZ 2024 OFFENBART MASSIVEN EINBRUCH



Laut einer aktuellen Statistik des Kraftfahrt-Bundesamts (KBA) ist die Zahl der Neuzulassungen batterieelektrischer Fahrzeuge (BEV) im Jahr 2024 stark eingebrochen.

Foto: © Polmar/123RF.com



## BETRIEB

### NRW DARF CORONA-HILFEN NICHT ZURÜCKFORDERN



NRW hatte Empfänger von Corona-Hilfen zu einem Verzicht gedrängt. Das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen urteilte nun, dass es trotzdem kein Geld zurückverlangen darf.

Foto: © Bartolomej Petercak/123RF.com



## BETRIEB

### AUFBEWAHRUNGSFRISTEN IM BÜRO: DAS DARF 2025 VERNICHTET WERDEN



Zeit für Ordnung und mehr Speicherplatz im Büro: Lesen Sie, welche Unterlagen und Belege 2025 gelöscht oder vernichtet werden dürfen und was man lebenslang aufbewahren muss.

Foto: © maph/123RF.com



Der kostenlose Online-Einstellungstest

# Wie fit sind Ihre Bewerber?

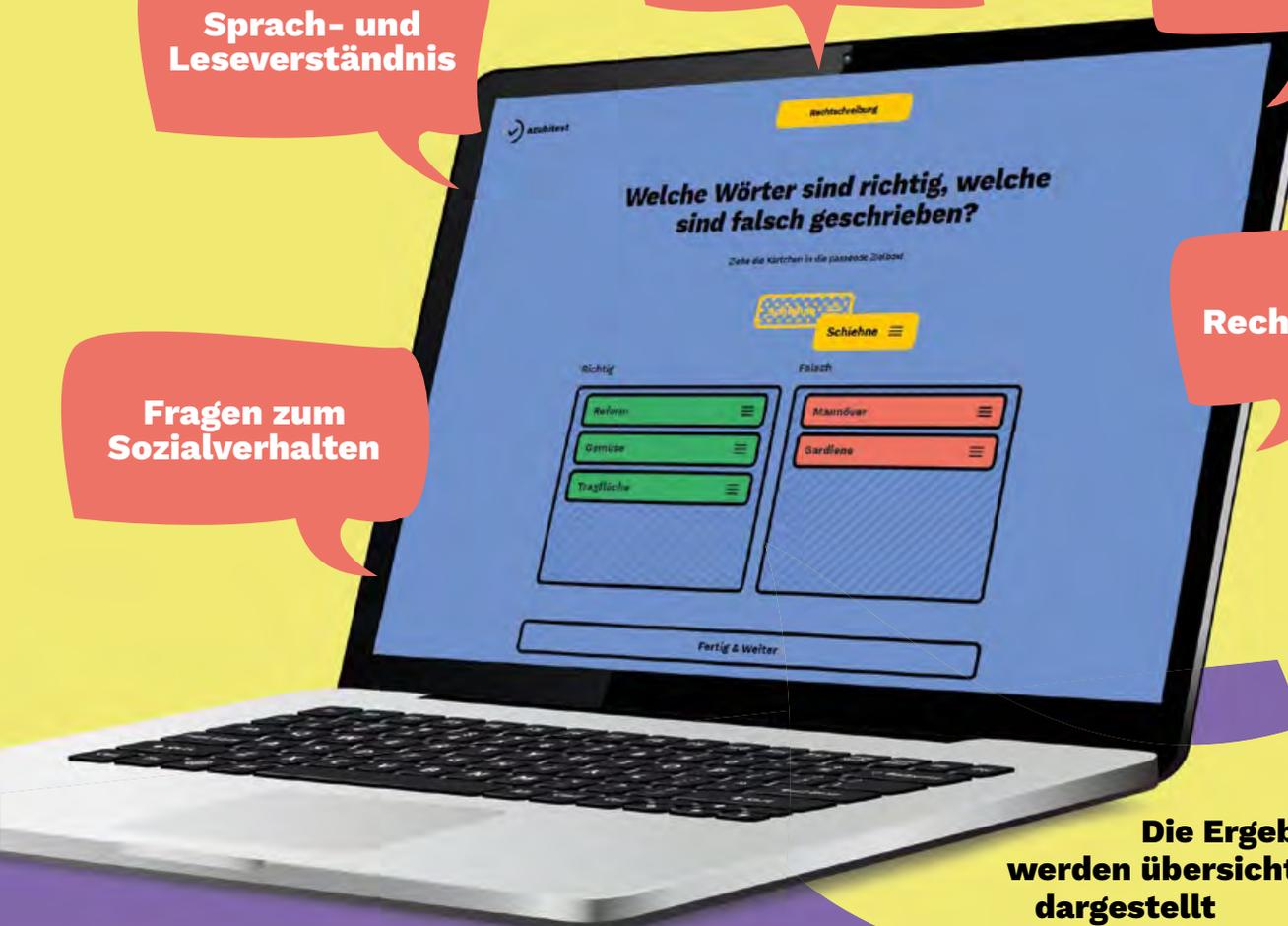
Sprach- und  
Leseverständnis

Grundrechenarten  
sowie Rechnen  
mit Mengen

Logik und  
Konzentration

Fragen zum  
Sozialverhalten

Rechtschreibung



Die Ergebnisse  
werden übersichtlich  
dargestellt

18 Tests, je 15 Fragen, 20 Minuten Zeit



[azubitest.online](https://azubitest.online)

Ein Service von:

Die Kampagne des Bundesverbandes des Schornsteinfegerhandwerks mit dem Titel »Es war nie einfach nur Glück« ist die erste in der Zusammenarbeit mit der neuen Agentur Scholz & Friends. Schornsteinfeger und Schornsteinfegerinnen positionieren sich als wichtige Akteure der Wärmewende.

Es war nie  
einfach nur  
Glück.

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



Foto: © Bundesinnungsverband des Schornsteinfegerhandwerks

## »Ein besonderer Beruf«

SCHORNSTEINFEGER POSITIONIEREN SICH ALS HANDWERKER DER WÄRMEWENDE UND STEIGERN IHRE AUSBILDUNGSZAHLEN UM FAST 30 PROZENT. LANDESINNUNGSMEISTER MARCO VILLMANN ÜBER EINE BRANCHE MIT ZUKUNFT.

Text: *Kirsten Freund*

**Z**um neuen Jahr haben wieder tausende Menschen in Deutschland kleine Schornsteinfeger aus Schokolade verschenkt oder sich einen Schornsteinfeger aus Pfeifenputzer-Draht in den vierblättrigen Klee gesteckt. Schornsteinfeger gelten seit dem Mittelalter als Glücksbringer, weil sie Menschen vor Feuer, Vergiftung und Luftverschmutzung in Räumen bewahren konnten. Der Zylinder, den sie bis heute erst nach der Meisterprüfung tragen dürfen, ist ein Privileg aus dieser Zeit.

Die Branche kann sehr gut mit ihrem Image als Glücksbringer leben, ist aber gleichzeitig darauf bedacht, sich als modernes, klimarelevantes Gewerk mit besten Zukunftsperspektiven zu zeigen. So lautet das Motto der aktuellen Kampagne mit der neuen Werbeagentur »Scholz & Friends« auch »Es war nie einfach nur Glück«.

Schornsteinfegerinnen und Schornsteinfeger positionieren sich als Handwerker der Wärmewende. »Neben der Überprüfung der Heizungs-, Abgas- und Lüftungsanlagen sind wir viel im Bereich der Energie- und För-

dermittelberatung tätig«, erklärt Marco Villmann, Landesinnungsmeister des Schornsteinfegerhandwerks Rheinland-Pfalz, Bezirksschornsteinfegermeister im Westerwald. Wie fast alle seiner Kolleginnen und Kollegen ist er auch Gebäude-Energieberater.

Die Branche sei im Umbruch und rüste sich für die klimaneutrale Zukunft, berichtet Villmann. »Die ÜLU wurde bereits vor zwei Jahren angepasst, die Ausbildungsverordnung wird gerade überarbeitet.« Der Bundesverband und die Landesinnungsverbände investieren viel Energie darauf, den Jugendlichen, ihren Eltern und Lehrern zu zeigen, dass das Schornsteinfegerhandwerk alles andere als ein aussterbender Beruf ist, selbst wenn man für Wärmepumpen keine Schornsteine mehr braucht.

### **FAST 30 PROZENT MEHR NEUE AUSZUBILDENDE**

Die Rechnung geht auf. Im Jahr 2024 erreichte die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge den höchsten Stand seit zehn Jahren. Bundesweit begannen 796 Lehrlinge ihre Ausbildung, 29 Prozent mehr als im

Vorjahr. Die Social-Media-Kampagne »Komm ins Team Schwarz« erreicht junge Leute auf allen Kanälen. Auszubildende und Betriebsinhaber stellen bei Instagram, TikTok und YouTube ihren Beruf vor und präsentieren ihn als klimarelevantes, vielfältiges Gewerk mit besonderer Berufskleidung und guten Aufstiegschancen. »Allein in Rheinland-Pfalz haben wir es geschafft, in diesem Jahr 50 neue Auszubildende zu gewinnen. 2023 waren es noch 32 bei 470 Betrieben«, erzählt Marco Villmann. Der Landesinnungsverband hatte den Betrieben einen zusätzlichen Anreiz gegeben: 500 Euro für jeden Ausbildungsbetrieb, wenn die Zahl 50 geknackt wird. »Es ging den Betrieben natürlich nicht um das Geld, aber es ist schon ein kleiner Wettbewerb entstanden«, lacht Villmann.

Modernisiert wird aktuell nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Vertretungsregelung. Das Schornsteinfeger-Handwerksgesetz soll die Vertretung für bevollmächtigte Bezirksschornsteinfeger erleichtern.

Eine zusätzliche Vertretungsmöglichkeit für die Feuerstättenschau durch im Betrieb angestellte Schornsteinfegermeister soll den Betrieben in Zeiten des Fachkräftemangels mehr Flexibilität bieten. »Zum Beispiel bei Krankheit oder wenn eine Bezirksschornsteinfegermeisterin schwanger wird«, berichtet Marco Villmann, der das Thema aus eigener Erfahrung kennt, weil nicht nur seine beiden Söhne Schornsteinfegermeister sind, sondern auch die Schwiegertochter. Der Bundesrat hat zwar zu dem Gesetzentwurf keine Einwände erhoben. Er konnte aber wegen des zwischenzeitlichen Bruchs der Ampel-Koalition noch nicht in zweiter und dritter Lesung im Bundestag beschlossen werden. Villmann ist optimistisch, dass das auch mit einer neuen Regierung umgesetzt wird. Von der Politik wünscht er sich für das neue Jahr nicht nur die schnelle Umsetzung der neuen Vertretungsregelung, für die die Branche seit drei Jahren kämpft, sondern auch »Verlässlichkeit für die Bevölkerung auf dem Heizungsmarkt«. Sowohl bei Gesetzen als auch bei Förderprogrammen.



»Wenn wir in unserer schwarzen Kleidung durch die Stadt gehen, werden wir ganz oft angelächelt. Das ist schon ein ganz besonderer Beruf«, sagt Landesinnungsmeister Marco Villmann. Er konnte die Begeisterung an seine beiden Söhne weitergeben.

## PREISVERLEIHUNG ATTRAKTIVE ARBEITGEBER



**Acht Unternehmen aus Handwerk und Industrie wurden mit dem Preis »Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz 2024« ausgezeichnet: Für moderne Arbeitsmodelle, eine Kultur des Miteinanders und eine innovative Personalpolitik.**

Das Autohaus Wöll mit Sitz in Katzenelnbogen, die Stefan Maas Frästechnik aus Rockenhausen, der SHK-Betrieb Thermadukto aus Wöllstein und der Dachdeckerbetrieb Berg Dach + Schiefer aus Erden an der Mo-

**»Sie schaffen Arbeitsplätze, an denen Menschen gerne arbeiten, weil ihre Ideen zählen.«**

*Andy Becht, Wirtschaftsstaatssekretär*

sel wurden neben vier IHK-Unternehmen als »Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz 2024« ausgezeichnet. Die Betriebe eint eine wertschätzende Unternehmenskultur. »Sie ist der Schlüssel für nachhaltigen Erfolg«, sagte Sandra Baumbach vom Vorstand der ISB bei der Preisverleihung im Foyer der Landesförderbank in Mainz. Wirtschaftsstaatssekretär Andy Becht betonte, die Preisträger seien Innovationsstreiber, wenn es darum gehe, die eigene Unternehmenskultur mutig in eine moderne Zukunft zu führen. »Sie schaffen Arbeitsplätze, an denen Menschen gerne arbeiten, weil ihre Ideen zählen und Innovation erwünscht ist«. Die Preisträger setzen auf flache Hierarchien und Digitalisierung, ermöglichen Weiterbildung, stellen Azubis ein E-Auto zur Verfügung oder arbeiten mit der 4-Tage-Woche.

Ausrichter des Events sind das Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz, die ISB sowie die Arbeitsgemeinschaften der Handwerkskammern (HWK) und der Industrie- und Handelskammern (IHK) Rheinland-Pfalz.

# Ob Gründer, Azubi oder aktiv im Ehrenamt: Wünsche ans neue Jahr

**KAI-UWE WOLF, AUSZUBILDENDER**

**»ICH MÖCHTE NOCH VIEL DAZULERNEN«**

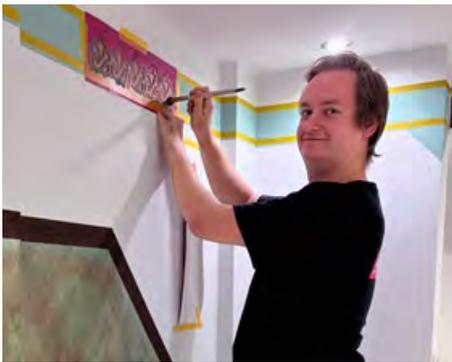


Foto: © Barbara Swojanowsky

Bei Kai-Uwe Wolf aus dem westpfälzischen Hirschhorn bei Kaiserlautern steht 2025 die Gesellenprüfung an. »Die möchte ich auf jeden Fall gut machen«, sagt der 27-Jährige, der sich nach einigen Semestern Physikstudium für eine Malerlehre im Betrieb seines Vaters entschieden hat und dort auch als Geselle arbeiten wird. »Ich möchte noch viel dazu lernen. Weiterbil-

dung ist mir wichtig. Denn ich finde, nichts zu lernen ist Zeitverschwendung«, betont Wolf. Von der neuen Bundesregierung erhofft er sich eine bessere finanzielle Unterstützung für Auszubildende – egal in welchem Beruf. »Ich finde, jeder, der Vollzeit arbeitet, sollte davon leben können. Und das ist bei Auszubildenden oft nicht der Fall.« Außerdem wünscht er sich generell mehr Anerkennung für das Handwerk. »Leider haben Berufe, für die man studieren muss, immer noch das bessere Ansehen.« Das sei ein Gesellschaftsproblem, sagt Kai-Uwe Wolf. »Generationen von Eltern haben ihren Kindern gepredigt, dass sie zur Uni gehen sollen, um beruflich etwas Gescheites machen zu können. Diese Ansicht ist falsch. Und ich wünsche mir, dass Ausbildung und Studium endlich gleichwertig behandelt werden.«

*Barbara Swojanowsky*

**DOREEN MÜLLER, MITGLIED DER HWK-VOLLVERSAMMLUNG**

**»ICH HABE DIE MÖGLICHKEIT, ETWAS ZU BEWEGEN«**



Foto: © ornat

Doreen Müller ist Geschäftsführerin der Elektro Adam Systemtechnik GmbH in Idar-Oberstein, ein Familienbetrieb mit mehr als 40 Mitarbeitern. Die Unternehmerin ist

Mitglied der Vollversammlung der Handwerkskammer Koblenz und dort im Rechnungsprüfungsausschuss. Sie sagt über ihr ehrenamtliches Engagement und ihre Ziele für das neue Jahr: »Als Arbeitgeberin in einem mittelständischen Unternehmen habe ich eine Verantwortung gegenüber meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit in der Vollversammlung der Handwerkskammer Koblenz, habe ich als Arbeitgeberin die Möglichkeit, mich einzubringen, etwas zu bewegen und somit meiner sozialen Verantwortung etwas gerechter zu werden.«

*Dagmar Schweickert*

**PHILIPP ALLKÄMPER, BUNDESSIEGER**

**»ICH GEHE VOLL IN MEINEM BERUF AUF«**

Für Philipp Allkämper fängt das Jahr gut an: Ende Januar wird er in der Handwerkskammer Trier als Deutscher Meister der Landmaschinen- und Baumaschinenmechaniker gewürdigt. Sein nächster Titel ist bereits in Arbeit: Der 23-jährige erste Bundessieger, der bei der Backes Landmaschinen GmbH arbeitet und ausgebildet wurde, will im Juli mit der Meisterausbildung fertig sein. Philipp begegnet oft Skepsis gegenüber dem Handwerk. Er wünscht sich mehr gesellschaftliche Anerkennung: »Das Image des Handwerks



Foto: © Philipp Allkämper

könnte besser sein. Das fängt schon in der Schule an. In Gymnasien ist die Berufsorientierung eher akademisch ausgerichtet«, bedauert er. »Hätte ich in der Oberstufe auf meine Lehrer gehört, säße ich heute im Hörsaal.« Seine Erfolge jedoch überzeugen: »Inzwischen erkennt jeder, dass ich im Handwerk bestens aufgehoben bin. Ich lebe für das Schrauben und gehe voll in meinem Beruf auf. Mein Beruf macht mich glücklich.« Mit dieser Einstellung dürfte auch Philipps Meisterprüfung im Sommer wie geschmiert laufen.

*Constanze Knaack-Schweigstill*

KARIM EL BATANONY, GRÜNDER

»WIR WOLLEN NEUE  
MASSSTÄBE SETZEN«

Karim El Batanony von der »lignum<sup>3</sup> zimmerei und schreinerei« aus Mainz blickt ambitioniert ins Jahr 2025: Mit einem Fokus auf Sanierungsprojekte, energetische Modernisierungen und Gebäudeaufstockungen stehen spannende Aufgaben ins Haus. Doch das Unternehmen will nicht nur beim Kunden punkten, sondern auch intern neue Maßstäbe setzen.



Die technische und digitale Vorbereitung von Projekten soll weiter verbessert werden – mit dem Ziel, nicht nur effizienter zu arbeiten, sondern sich auch klar vom Wettbewerb abzuheben. Bereits jetzt liegen vielversprechende Aufträge vor. Parallel dazu sollen Mitarbeiterschulungen und die Digitalisierung vorangetrieben werden. El Batanony hat klare Erwartungen an die Politik. Besonders wichtig sei eine langfristige Planungssicherheit im Bereich der Förderprogramme, etwa bei Dekarbonisierung oder der Unterstützung für die E-Mobilität. »Ohne stabile Förderkulissen, auch über Legislaturperioden hinweg, können wir nicht verlässlich planen«, betont der Zimmermeister. Handwerk hat immer auch eine internationale Dimension, weshalb er eine stärkere Abgrenzung der deutschen Politik vom rechten Rand fordert. Insbesondere die Union dürfe nicht »am rechten Rand fischen«, so sein Appell. Dies sei nicht nur gesellschaftlich wichtig, sondern auch entscheidend für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Ein weiterer Wunsch des Unternehmens: stärkere staatliche Anreize für nachhaltiges Bauen. *Christoph Visone*

VERGABE

HÖHERE WERTGRENZEN

**Ab sofort gelten in Rheinland-Pfalz höhere Wertgrenzen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Das soll Hürden für Unternehmen abbauen, die wegen der Bürokratie öffentliche Aufträge bislang scheuen.**

Viele Unternehmen und Handwerksbetriebe scheuen den bürokratischen Aufwand öffentlicher Aufträge. Mit neuen Wertgrenzen will die Landesregierung in Rheinland-Pfalz es den Unternehmen erleichtern, sich an öffentlichen Ausschreibungen zu beteiligen. »Wir schaffen in Rheinland-Pfalz echte Entlastungen und senken die Hürden für solche Verfahren deutlich«, sagt Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt. »Wir reagieren auf die Herausforderungen unserer Zeit und geben öffentlichen Auftraggebern sowie Unternehmen den Spielraum,

den sie brauchen.« Das hat sich geändert:

- Öffentliche Aufträge für Liefer- und Dienstleistungen können einfacher vergeben werden – bis zu 100.000 Euro (bisher: 80.000 Euro bzw. 40.000 Euro). Es erfolgt nur noch eine beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb.
- Bei Bauaufträgen wird die Grenze für vereinfachte Verfahren von 200.000 Euro auf 250.000 Euro angehoben (eine Million Euro im Wohnungsbau).
- Freihändige Vergaben sind hier bis 100.000 Euro (bisher 40.000 Euro) möglich.
- Direktvergaben, also Vergaben ohne Ausschreibungsverfahren, sind jetzt bis zu 10.000 Euro möglich. Bisher lag die Grenze bei 3.000 Euro.

SELBSTVERWALTUNG

HANDWERKSKAMMERN  
FEIERN JUBILÄUM



**2025 ist für die Handwerkskammern in Deutschland ein besonderes Jahr. Ein Großteil von ihnen wurde im Jahr 1900 gegründet, sie feiern also ihr 125-jähriges Bestehen. Aber auch ein 80. Jubiläum fällt in dieses Jahr.**

Ob bei der Gründung, der Übergabe, in Rechtsfragen, bei der beruflichen Bildung, der Digitalisierung oder bei technischen Problemstellungen: Die Handwerkskammern sind erste Anlaufstelle für ihre Mitgliedsbetriebe. Neben ihrer Aufgabe als Dienstleister und als Selbstverwaltungseinrichtung der Wirtschaft vertreten sie die Interessen des Handwerks gegenüber der Bundes- und Landespolitik teilweise seit über 100 Jahren.

Ein Großteil der HWK wurde im Jahr 1900 gegründet und feiert in diesem Jahr

125-jähriges Bestehen. Das ist bei den vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammern unter anderem geplant:

Die **Handwerkskammer der Pfalz** begeht ihr 125-jähriges Jubiläum am 7. Mai mit einer Festveranstaltung auf dem Hambacher Schloss in Neustadt an der Weinstraße. Die **Handwerkskammer Koblenz** feiert am 17. Mai mit einer Gala ihr 125-jähriges Bestehen. Auch die **Handwerkskammer Trier** wird 125 Jahre alt und feiert das Jubiläum voraussichtlich am 28. September. Die **Handwerkskammer Rheinhessen** wird 80 Jahre alt und begeht das Jubiläum am 12. November bei einem gemeinsamen parlamentarischen Abend der Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern in Mainz, bei dem dann die Jubiläen aller vier Handwerkskammern gefeiert werden.



# Maßgeschneiderte Unterstützung in der Handwerks-Ausbildung

WIE DAS PROJEKT »ÜLUPLUS« DAS AUSBILDUNGSPERSONAL IM HANDWERK STÄRKT UND DIE  
BILDUNGSQUALITÄT NACHHALTIG VERBESSERT.

Text: *Christoph Visone*

**K**atharina Handwerker ist eine Frau mit vielen Facetten: Sie ist Notfallsanitäterin, Medizinpädagogin mit einem Bachelor-Abschluss und angehende Bildungswissenschaftlerin im Masterstudium. Ihre Schwerpunkte liegen in den Neurowissenschaften, der Erwachsenenbildung und im digitalen Lernen. Als Betreuerin des Projekts »ÜLUplus – individualisierte Unterstützung in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung« bringt sie ihre breite Expertise in Pädagogik, Didaktik und Methodik ein, um die Ausbildungsqualität im Handwerk nachhaltig zu verbessern.

»Ich sehe meine Rolle als Brückenbauerin – zwischen traditionellen Ansätzen im Handwerk und modernen Lernmethoden, die auf die Bedürfnisse der heutigen Generation zugeschnitten sind«, sagt Handwerker. Seit September 2022 setzt sie ihre Vision in den Berufsausbildungszentren in Mainz-Hechtsheim um und arbeitet dabei eng mit dem Ausbildungspersonal zusammen.

## **PRAXISNAH UND FLEXIBEL**

Die Arbeit von Katharina Handwerker ist tief in den Werkstätten und Unterrichtsräumen der Handwerkskammer Rheinessen verankert. »Wir wollen nah an den Bedürfnissen der Ausbilder und Lehrlinge arbeiten«, betont Handwerker. Individuelle Coachings, Kleingruppenformate und monatliche Workshops sind feste Be-



Fotos: © Anne-Kathrin Bannier

standteile des Programms. So werden Themen wie Konfliktmanagement, der Einsatz moderner Lernmedien oder Zielgruppenanalyse praxisorientiert vermittelt.

### EVALUATION BESTÄTIGT POSITIVEN EINFLUSS

Eine jüngst durchgeführte Evaluation des Projekts zeigt, dass die Angebote von ÜLUplus auf breite Zustimmung stoßen. 75 % der befragten Ausbilder gaben an, durch die pädagogische Betreuung einen Kompetenzzuwachs zu erleben. Besonders hervorgehoben wurden neue Ansätze in der Methodik, der Umgang mit Konflikten und die Organisation des Lehralltags. »Ich habe gelernt, schwierige Situationen mit Auszubildenden besser zu analysieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten«, berichtet ein Teilnehmer.

Die Befragten lobten vor allem die Möglichkeit, an individuell zugeschnittenen Coachings und Workshops teilzunehmen. Der monatliche Meisterstammtisch und die pädagogischen Sprechstunden gehören zu den beliebtesten Angeboten. Ein Ausbilder fasst zusammen: »Die Arbeit erfolgt auf Augenhöhe, und es ist das erste Mal, dass ich pädagogische Unterstützung wirklich ernst nehmen kann.«

### FOKUS AUF QUALITÄT UND DIGITALE ZUKUNFT

Ein zentraler Aspekt des Projekts ist die Einführung moderner digitaler Lernmethoden. »Wir wollen Angebote so gestalten, dass sie nicht nur informieren, sondern wirklich zum Lernen anregen«, erklärt Handwerker.

Neben den direkten Schulungen der Ausbilder gibt es auch intensive Hintergrundarbeit: Prozesse zur Unterstützung von Auszubildenden mit Problemen, neue Modelle zur Bewertung von Lehrleistungen und eine enge Verzahnung mit der Ausbildungsberatung gehören dazu. Ein strukturiertes Screening hilft, Lehrlinge mit Unterstützungsbedarf frühzeitig zu identifizieren.

### WARUM DAS HANDWERK DIESEN ANSATZ BRAUCHT

Das Projekt reagiert auf konkrete Herausforderungen, die das Handwerk heute bewältigen muss. »Die aktuelle Generation von Lehrlingen bringt andere Bedürfnisse und Erwartungen mit als frühere«, sagt Handwerker. »Das stellt die Ausbilder vor neue, teils ungewohnte Aufgaben.« Sprachbarrieren, unterschiedliche Bildungsniveaus und veränderte Wertevorstellungen fordern neue pädagogische Ansätze, um die Fachkräfte von morgen zu gewinnen und zu halten.

Im Vergleich zu anderen Handwerkskammern, die den Fokus stärker auf die Auszubildenden legen, ist der Ansatz der Kammer Rheinhessen einzigartig. »Die gezielte Unterstützung des Ausbildungspersonals ist der Schlüssel zu besserer Bildungsqualität«, so Handwerker.

### GEFÖRDERT UND GETRAGEN

Das Projekt, das bis Dezember 2025 läuft, wird vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz gefördert. Die Zwischenbilanz zeigt: ÜLUplus hat bereits wichtige Impulse für die Ausbildung im Handwerk gesetzt. Und es bleibt spannend, wie diese innovative Initiative die Bildungslandschaft des Handwerks weiter verändern wird.

Anzeige

60 JAHRE HANS HIRSCH GMBH

# TRADITION TRIFFT AUF SICHERHEIT



Das Team der Hans Hirsch GmbH

Seit ihrer Gründung 1964 sorgt die Hans Hirsch GmbH in Worms für Sicherheit auf den Straßen. Mit einem umfassenden Angebot an Wartungs- und Reparaturleistungen für Nutzfahrzeuge hat sich das Unternehmen als verlässlicher Partner der Logistikbranche etabliert. Unter der Leitung von Geschäftsführer Sven Buschbaum, der 2015 die Führung übernahm, liegt der Fokus auf hochqualifizierten Fachkräften und modernster Technik.



Sven Buschbaum übergibt den reparierten LKW.

Oben mittig: HWK-Präsident übergibt die Ehrenurkunde an den Geschäftsführer Sven Buschbaum.

Unten rechts: Geschäftsführer Sven Buschbaum übergibt eine Spende in Höhe von 500 Euro an Wunscherfüllerin Sylke König.



Das 60-jährige Jubiläum wurde am 16. November mit 150 Gästen unter dem Motto »Family and Friends« gefeiert. Neben der Belegschaft und ihren Familien waren auch zahlreiche Kunden und Geschäftspartner anwesend. Ein Foodtruck sorgte für kulinarische Highlights, während eine Tombola 500 Euro für den ASB-Wunschewagen einbrachte.

Ein besonderer Moment war die Überreichung der Ehrenurkunde durch Hans-Jörg Friese, den Präsidenten der Handwerkskammer Rheinhessen, der die Bedeutung des Unternehmens für das Handwerk hervorhob. Mit einem klaren Bekenntnis zu Qualität und Innovation blickt die Hans Hirsch GmbH optimistisch in die Zukunft – als Garant für sichere Fahrzeuge und Straßen.

## VERKÄUFE

### REGALE

neu & gebraucht

Palettenregale  
Fachbodenregale  
Kragarmregale

[WWW.LUCHT-REGALE.DE](http://WWW.LUCHT-REGALE.DE)

Telefon 02237 9290-0

E-Mail [info@lucht-regale.de](mailto: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](http://www.treppenstufen-becker.de)

**ZU VERKAUFEN:** Kompletten Maschinenpark, Inventar sowie Zubehör zur Herstellung von **Alufenstern und Türen** sowie Stanzwerkzeug zur Bearbeitung für das Profilsystem Akotherm, E-Mail: [info@metallbau-mathei.de](mailto: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](mailto:info@wiltratec.de) · [www.wiltratec.de](http://www.wiltratec.de)

### Fenster-Beschlag-Reparatur

Versehe gebrochene Eckumlenkungen mit neuen Bandstählen

**CNC Nachbauteile – 3D-Druck**

Telefon 01 51/12 16 22 91  
Telefax 0 65 99/92 73 65  
[www.beschlag-reparatur.de](http://www.beschlag-reparatur.de)

## GESCHÄFTSVERBINDUNGEN

**Ankauf von Holz- und Metallbearbeitungsmaschinen** auch komplette Betriebsauflösungen  
**Fritz Ernst Maschinenhandel e.K.**

Tel.: 0157-88201473  
[maschinenhandel.fritz-ernst@t-online.de](mailto:maschinenhandel.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

Mehr Infos



**Aktionspreis**

**€ 39.900,-**

ab Werk Buldern, exkl. MwSt.

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



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

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



Tel. 01805 / 266824  
Fax 01805 / 266826

FINSTERWÄLDER container

## 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](http://www.modal.de)

## 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](mailto:info@msh-nrw.de)  
[www.msh-nrw.de](http://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](mailto:service@msh-homburg.de)  
[www.msh-homburg.de](http://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](mailto:dieter.von.stengel@me.com)

Hier könnte Ihre Anzeige stehen!

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

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

**SDH**<sup>®</sup>  
GmbH

**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](http://www.sdh.de)



Einfach, schnell und direkt ein Marktplatz-Inserat sichern!

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

Oder direkt bei Annette Lehmann:

Telefon 0211/39098-75

Telefax 0211-390 98-59

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



⇒ DEUTSCHES HANDWERKSBLATT

So sah das Berufsbildungszentrum II von oben aus, bevor der Abriss begann.



# Neubau des Berufsbildungszentrums

WIR GEBEN EINEN KLEINEN EINBLICK, IN WELCHER BAUPHASE SICH DER NEUBAU BEFINDET.



Nach und nach verschwindet das Berufsbildungszentrum um Platz für den Neubau zu machen.



Das Berufsbildungszentrum vor dem Abriss





Text: **Christoph Visone**...

In Mainz-Hechtsheim schreiten die Arbeiten für den Neubau des Berufsbildungszentrums II der Handwerkskammer Rheinhessen voran. Anfang August 2024 begannen die Abbrucharbeiten auf dem Gelände in der Robert-Koch-Straße 7. Beauftragt mit dem Rückbau ist die Firma Linkamp aus Anröchte im Sauerland.

#### ABBRUCHARBEITEN IM ZEITPLAN

Die Baustelle verzeichnet gute Fortschritte. Die Entkernungsarbeiten sowie die Schadstoffsanierungen im Innenbereich wurden bereits abgeschlossen. Die ausgebauten Bauteile werden getrennt und nachweislich entsorgt. Derzeit erfolgt der Abriss des freigelegten Rohbaus mithilfe von Langarmbaggern. Laut Plan sollen die reinen Abrissarbeiten bis Februar 2025 beendet sein, worauf der Abtransport des Bauschutts folgt. Die vollständige Fertigstellung der Abbrucharbeiten ist für April 2025 vorgesehen.

#### PLANUNG DER NÄCHSTEN BAUPHASEN

Für das Frühjahr 2025 ist der Beginn der Erdaushub- und Rohbauarbeiten geplant. Aktuell wird die Statik des geplanten Gebäudes berechnet, um auf dieser Grundlage die Rohbauausschreibung zu erstellen. Parallel dazu gehen die Planungen für weitere Gewerke wie Dachabdichtungsarbeiten und die Haustechnik in die nächste Phase.

#### ZEITPLAN

Gemäß dem aktuellen Generalterminplan soll das Berufsbildungszentrum II Mitte 2027 bezugsfertig sein. Die umfassende Planung und der strukturierte Ablauf der Bauarbeiten unterstreichen die Bedeutung dieses Projekts für die Region und die Handwerkskammer Rheinhessen.

Fotos: © Handwerkskammer Rheinhessen, Stefan Sumner





## ANSPRECHPARTNER DER HANDWERKSKAMMER

 **Fachbereichsleiter**  
Dirk Cinquanta  
T 06131 9992-297  
d.cinquanta@hwk.de

Foto: © Andree Popov/123RF.com

## UNSERE RECHTSBERATUNG FÜR SIE

### Urteil des BAG zum fristwährenden Zugang von Kündigungsschreiben per Einwurf-Einschreiben

Der rechtssichere und Kündigungsfristen währende Übermittlung von Kündigungen von Arbeitnehmern stellt Arbeitgeber immer wieder vor Herausforderungen.

Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht jüngst mit Urteil vom 20.06.2024 (Az: 2 AZR 213/23) klargestellt, dass der Anschein des Zugangs an demjenigen Tag gilt, an dem der Briefträger ein Einwurf-Einschreiben in den Briefkasten gelegt hat. Als Nachweis gilt hier der dem Absender übermittelte Auslieferungsbeleg der Post.

Danach geht das so übermittelte Kündigungsschreiben mit Einwurf in den Hausbriefkasten beim Empfänger zu, da dieser nach

allgemeiner Lebenserfahrung den Briefkasten am selben Tag leert (sog. Verkehrsanschauung). Insofern stellt der dem Absender vorliegende Auslieferungsbeleg einen sog. Anscheinsbeweis dar, der vom Empfänger nur widerlegt werden kann, indem dieser einen atypischen Geschehensablauf darlegt und beweist.

Daraus folgt, dass Kündigungsschreiben neben einer persönlichen Aushändigung gegen Empfangsnachweis auch auf dem Wege eines Einwurf-Einschreibens rechtssicher zugestellt werden können. Dagegen ist die Variante des Einschreibens mit Rückschein ungeeignet und daher zu meiden, da hier nicht absehbar ist, wann der Briefträger das Schreiben dem Empfänger übergibt bzw. dieser es in der Postfiliale abholt.

## DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

### IMPRESSUM

Amtliches Organ der aufgeführten Handwerkskammern sowie satzungsgemäßes Mitteilungsblatt von Handwerk.NRW und Kreishandwerkerschaften, Innungen und Fachverbänden.  
ISSN 1435-3873

**MAGAZINAUSGABE 01/25 vom 24. Januar 2025**  
für die Handwerkskammern Cottbus, Düsseldorf, Dortmund, Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, Koblenz, zu Köln, zu Leipzig, Ostmecklenburg-Vorpommern, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, der Pfalz, Potsdam, Rheinhessen, des Saarlandes, Münster, 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 Ehlert  
Vorsitzende des Redaktionsbeirates:  
Anja Obermann

**REDAKTION**  
Tel.: 0211/390 98-47,  
Internet: 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,  
Wolfgang Weitzdörfer, Karen Letz

**REGIONALREDAKTION**  
Handwerkskammer Rheinhessen  
Dagobertstraße 2, 55116 Mainz  
Verantwortlich: HGF Anja Obermann  
Redaktion: Christoph Visone, Jörg Diehl  
Tel.: 06131/99 92 297  
presse@hwk.de

**LANDESREDAKTION RHEINLAND-PFALZ**  
Kirsten Freund / Verlagsanstalt Handwerk  
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf  
Tel.: 0211/39 09 842  
freund@handwerksblatt.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  
(Print und Digital)

Verbreitete Auflage:  
330.682 Exemplare (Verlagsstatistik, Januar 2025)

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

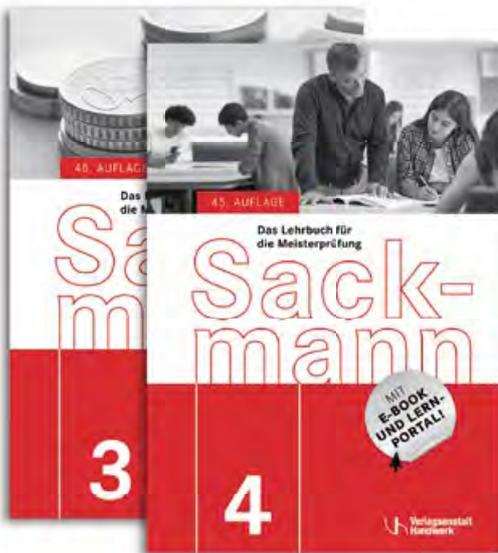
Das Deutsche Handwerksblatt informiert als amtliches Organ von 16 Handwerkskammern nahezu jeden dritten Handwerksbetrieb in Deutschland und erscheint als Zeitung und als Magazin 11-mal jährlich. Bezugspreis jährlich 40 Euro einschließlich 7 Prozent Mehrwertsteuer und Portokosten. Für Mitglieder der Handwerkskammern 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 das generische Maskulinum für Wörter wie Handwerker, Betriebsinhaber oder Auszubildender verwendet. Selbstverständlich sind immer Frauen, Männer sowie Menschen dritten Geschlechts gemeint.



vh-buchshop.de  
fürs Handwerk



**NEUE  
AUFLAGE!**  
**JETZT  
BESTELLEN!**

- Beinhaltet alle prüfungsrelevanten Inhalte der Meisterprüfung Teil 3 und Teil 4
- Gliederung eng am Rahmenlehrplan angelehnt
- Einstieg in die Themenbereiche mit praxisnahen Betriebssituationen
- Mit zahlreichen Grafiken und Übersichten

Beide Bände mit kostenlosem Zugang  
zum Sackmann-Lernportal und  
zum eBook!

**PERFEKTE  
VORBEREITUNG**  
auf die Meisterprüfung  
**MIT DEM  
SACKMANN!**

Grafik: © iStock.com/Jana Kotova // Foto: © iStock.com/ghronson



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

**TARGO BANK**  
GESCHÄFTSKUNDEN