

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER POTSDAM
HANDWERK IN BRANDENBURG

№
01
25

Welches Wissen hebt Ihren Betrieb ab?

Mit dem Know-how älterer Kollegen das Team
fit für neue Aufgaben machen

BUNDESTAG
Das fordert das Handwerk
zu den Neuwahlen

HANDWERK 4.0
Firmenräume mit WLAN-
Alarmanlagen schützen



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



Foto: © HWK Potsdam | Luder

MUT ZUR VERÄNDERUNG

Liebe Handwerkskolleginnen und Handwerkskollegen,

ich wünsche Ihnen ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr! Möge 2025 für Sie und Ihre Betriebe ein Jahr voller Chancen und Erfolge werden.

Sicher ist, dass das Handwerk die Zukunft auch im neuen Jahr mitgestalten wird. Unsere Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten zeigen jeden Tag, wie Lösungen entstehen und durch Innovation und Förderung junger Talente Zukunftsweisendes geschaffen werden kann. »Wir können alles, was kommt.« Diese selbstbewusste Aussage passt zum Handwerk, und deshalb finde ich es gut, dass die Imagekampagne des Handwerks mit diesem Motto in das neue Jahr gestartet ist.

Dringend notwendig sind aber auch verlässliche und bessere Rahmenbedingungen für unsere Betriebe. Dabei wird die Bundestagswahl im Februar zur wichtigen Richtungsentscheidung. Mit dem Wahlcheck »25 für 25« hat das Handwerk zentrale Anliegen für die Wahl vorgelegt. Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Betriebe muss gestärkt und Unternehmertum wieder attraktiv werden. Notwendig ist auch die Sicherung der Fachkräf-

tebasis. Wir erwarten von allen Kandidatinnen und Kandidaten, dass sie sich für die Belange unserer Betriebe einsetzen und konkrete Lösungen für die zahlreichen Herausforderungen anbieten. Deshalb werden wir am 29. Januar mit Bundestagskandidaten aus Brandenburg über die richtigen Konzepte diskutieren. Anmeldemöglichkeiten für die Wahlveranstaltungen finden Sie in diesem DHB (Seite 54).

Doch Erfolge wachsen nicht von allein. Der Dialog zwischen Handwerk und Politik bleibt entscheidend, damit für Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten die Weichen richtig gestellt werden. Aber auch der Austausch im Handwerk – mit unseren Betrieben, Innungen und Verbänden – bleibt wichtig, um gemeinsame Standpunkte zu finden. Ob in der Werkstatt, im Salon oder auf der Baustelle – ich freue mich auf unsere Gespräche im Jahr 2025.

ROBERT WÜST

PRÄSIDENT

DER HANDWERKSKAMMER POTSDAM



KAMMERREPORT

- 6** Interview: »Das Handwerk braucht eine Trendwende«
- 8** Stärken erkennen und Schwächen benennen
- 9** Fachkräftegewinnung für klima-relevante Handwerksbetriebe
- 10** Vollversammlung: Nachwuchs sichern und Fachkräfte finden
- 11** Goldene Ehrennadel für Michael Graf
- 12** Amtliche Bekanntmachungen
- 13** Kostenfreie Veranstaltungen
- 14** Auszubildende der Monate Dezember und Januar



S
10

Mario Nossak berichtet bei der Vollversammlung über absolvierte Meisterkurse und Fortbildungsteilnehmer.

Foto: © HWK Potsdam/Weitermann



S
8

Die SIK-Holzgestaltungs GmbH nahm als eine der ersten am Nachhaltigkeitscheck 360 Grad teil. Hauptgeschäftsführer Ralph Bührig (r.) überreichte dem SIK-Holz-Geschäftsführer, Marc Oelker, die Teilnahmebescheinigung.



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!

Foto: © HWK Potsdam/Weitermann

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!



BRANDENBURG

48 Fördermittel für das märkische Handwerk

50 Einige unbeschriebene Blätter in Ministerämtern



KAMMERREPORT

52 Bildungsangebote

53 Meister-Serie

54 Betriebsbörse

56 Wir gratulieren

57 Auszeichnung

Mitgliederversammlung des Versorgungswerkes

58 Unternehmerpreis OSV

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/Danielapfoto

Das Interview führte: *Jana Kuste*

DHB: Herr Wüst, wie ist die aktuelle Lage des Handwerks in Westbrandenburg?

Robert Wüst: Die Situation ist für viele unserer Betriebe herausfordernd. Die schlechte gesamtwirtschaftliche Lage hat auch Auswirkungen auf das Handwerk. In unserer Konjunkturumfrage im letzten Herbst bewerteten nur noch 80 Prozent der Betriebe ihre Geschäftslage als gut oder zumindest befriedigend – der niedrigste Wert seit zehn Jahren. Andererseits höre ich von vielen Handwerkerinnen und Handwerkern, dass bei ihnen die weithin beklagten Umsatzrückgänge noch nicht angekommen sind und sie weiter gut zu tun haben. Es gab ja in früheren Jahren auch wirklich gute Wachstumsraten. Aber auch hier sind die Befürchtungen groß, dass sich die Situation weiter eintrüben könnte.

DHB: Was sind die Hauptgründe für diese Entwicklung?

Ralph Bührig: Nach zwei Jahren Rezession fehlt es in vielen Betrieben an Zuversicht, dass die Weichen richtig gestellt werden, damit die Konjunktur in 2025 wieder anspringt. Das Scheitern der Bundesregierung und die anstehenden Neuwahlen tun ihr übriges. Unsicherheit führt zur Konsum- und Investitionszurückhaltung, die auch Handwerksbetriebe bei vielen Kunden spüren. Hinzu kommt, dass die Belastung unserer Betriebe durch anhaltend hohe Energie- und Rohstoffpreise, steigende Lohnnebenkosten und wachsende Bürokratie längst die Schmerzgrenze erreicht hat. Besonders die Bau-

branche ist betroffen. Die Krise am Bau droht nun auch den Ausbau und die Sanierung zu erreichen. Gerade hier brauchen wir dringend Impulse, damit der Bau wieder Fahrt aufnimmt.

DHB: Zumindest bei den bürokratischen Hürden könnte die Politik ja an einigen Stellschrauben drehen ...

Robert Wüst: Die Bemühungen der Politik erfolgen noch lange nicht mit der notwendigen Kraft und Konsequenz. Gut war, dass sich der Bundestag im letzten Jahr noch auf ein Bürokratieentlastungsgesetz verständigt hat. Es war aber ein Tropfen auf den heißen Stein. Viele Vorschläge des Handwerks blieben unberücksichtigt. Es muss beim Bürokratieabbau endlich mehr Tempo geben. Unsere Handwerksmeister haben kein Verständnis dafür, dass sie immer mehr Zeit am Schreibtisch verbringen müssen, anstatt auf der Baustelle Kundenaufträge abzuarbeiten.

Ralph Bührig: Handlungsbedarf beim Bürokratieabbau besteht auch in Brandenburg. Die neue Landesregierung hat sich relativ zügig gefunden. Das ist ein gutes Zeichen. Gut ist auch, dass das Thema Bürokratieabbau als

Gemeinsam für das Handwerk in Westbrandenburg:
Handwerkskammerpräsident Robert Wüst (r.)
und Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer
Potsdam, Ralph Bührig



»Das Handwerk braucht eine Trendwende«

ROBERT WÜST UND RALPH BÜHRIG SPRECHEN ZUM
JAHRESAUFTAKT ÜBER DIE AKTUELLE LAGE DES HANDWERKS
IN WESTBRANDENBURG UND DIE PERSPEKTIVEN FÜR 2025.

wichtiges Anliegen der Wirtschaft erkannt wurde. Ob der dazu vom Landtag bereits eingesetzte Sonderausschuss der richtige Weg ist, bleibt abzuwarten. Für eine wirkliche Trendwende braucht es jedenfalls mutige Reformen und umfassende Entlastungen.

DHB: Sprechen wir über die Ausbildungssituation in Westbrandenburg – wie sieht die Bilanz aus?

Ralph Bührig: Wir freuen uns, dass die Ausbildungszahlen im letzten Jahr stabil geblieben sind. Knapp 1.300 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bedeuten im Vorjahresvergleich zwar einen leichten Rückgang. Angesichts des harten Fachkräftewettbewerbs haben unsere Ausbildungsbetriebe mit diesem Ergebnis jedoch wieder gezeigt, dass sie mit großem Engagement viele junge Leute von den Berufsperspektiven im Handwerk überzeugen können. Deshalb möchten wir die Betriebe auch in diesem Jahr bei der Nachwuchswerbung unterstützen. An neuen Veranstaltungsorten werden wir unser beliebtes Azubi-Speed-Dating organisieren, um unseren Betrieben in Partnerschaft mit den Schulen vor Ort Gelegenheit zu geben, ausbildungsinteressierte Jugendliche kennenzulernen. Und die Imagekampagne des Handwerks wird in diesem Jahr mit neuer Agentur auch neue Akzente für die Nachwuchswerbung setzen.

Robert Wüst: Und wir werden mit der neuen Landesregierung diskutieren, wie es uns in Brandenburg besser gelingen kann, Schülerinnen und Schüler auf die Berufswahlentscheidung vorzubereiten. Ein wichtiges Instrument wäre dabei die Praktikumsprämie als finanzieller Anreize für zusätzliche Ferienpraktika im Handwerk. Im letzten Jahr gab es bereits eine Absichtserklärung des Ministerpräsidenten, und wir werden uns in diesem Jahr dafür einsetzen, dass die Prämie auch tatsächlich kommt.

DHB: Leidet die Wettbewerbsfähigkeit auch unter den weiter steigenden Sozialabgaben?

Robert Wüst: Die Entwicklung bei den Sozialabgaben hat längst ein bedenkliches Ausmaß erreicht. Den Beschäftigten in unseren Betrieben wird in diesem Jahr wegen des hohen Anstiegs der Sozialversicherungsbeiträge deutlich weniger Netto vom Brutto bleiben. Gerade für das personalintensive Handwerk ist das ein Problem. Und ein Ende des Anstiegs ist nicht in Sicht. Im aktuellen Bundestagswahlkampf ist dennoch kaum etwas davon zu hören. Angesichts der Demografie ist eine grundlegende Reform unserer Sozialversicherungssysteme notwendig, im Interesse unserer Betriebe und ihrer Beschäftigten. Sonst wird die Wettbewerbsfähigkeit des personalintensiven Handwerks immer weiter geschwächt.

DHB: Zum Schluss: Was wünschen Sie sich für 2025!

Robert Wüst: Das Handwerk braucht dringend Entlastungen, Investitionsanreize und Planungssicherheit. Die Politik steht in der Verantwortung, die Wachstumsschwäche zu überwinden und Anreize für Leistung und Investitionen zu setzen. Ich wünsche mir, dass die neue brandenburgische Landesregierung schnell ins Handeln kommt und Entlastungen bei unseren Betrieben auch ankommen.

Ralph Bührig: Ich wünsche mir, dass viele unserer auf dem Bildungs- und Innovationscampus in Götz frisch ausgebildeten Meisterinnen und Meister ihren Weg in die Selbstständigkeit finden, um für Arbeit und Ausbildung in Brandenburg zu sorgen. Wir sollten weiterhin die Gemeinsamkeiten im Blick behalten und im Gespräch bleiben, wenn es irgendwo hakt. Das Handwerk ist geprägt von der handwerklichen Selbstverwaltung. Getragen von ehrenamtlichem Engagement bringen sich Betriebsinhaber und Arbeitnehmer gleichermaßen ein. Sei es in Prüfungsausschüssen, in Innungen oder in unserer Vollversammlung. Die Handwerkskammer Potsdam möchte ihre Mitgliedsbetriebe auch in diesem Jahr nach Kräften unterstützen.

 Der Wahlcheck des Handwerks zur Bundestagswahl 2025



Foto: © HWK Potsdam/Michael Lüder

Stärken erkennen und Schwächen benennen

DIE ERSTEN WESTBRANDENBURGISCHEN BETRIEBE ABSOLVIERTEN DEN NACHHALTIGKEITSCHECK 360 GRAD. SIE PROFITIEREN VOM ZUSCHNITT AUF'S HANDWERK.

Text: Jana Kuste

Viele Aspekte für nachhaltiges Handeln sind so alltäglich geworden, dass sie uns gar nicht mehr bewusst sind. Längst hat sich jeder darauf eingestellt. Auch Antje Schumacher ging es so. Die Diplom-Ingenieurin für Versorgungs- und Energietechnik führt die Gewerbekühlung Schumacher GmbH in Werder (Havel). Ein Familienbetrieb, den ihr Vater aufbaute. Auf dem Betriebsgrundstück sind große Wiesenflächen – unbebaut und nicht verdichtet. »Ich finde das einfach schöner und natürlich achten wir drauf, dass dort die Autos nicht dauerhaft parken, sondern alles gut beregnen kann.« Aber das allein macht nachhaltiges Handeln nicht aus.

Nachhaltigkeit umfasst eben nicht nur die Aspekte Klimaschutz, Energie und Ressourcenschonung, sondern auch die Schaffung von Ausbildungsplätzen, die Bindung von Mitarbeitern sowie die Übergabe von Betrieben an die nächste Generation, informiert Jan-Hendrik Aust, Berater für Innovation und Technologie im Handwerk bei der Handwerkskammer Potsdam. Das alles sind auch Themen, die in dem Werderaner Betrieb eine Rolle spielen. »Eine solide Ausbildung ist uns enorm wichtig«, sagt Schumacher. Seit mehr als 20 Jahren wird hier durchgehend ausgebildet. Zuständig dafür ist Kühlanlagenbaumeister Steffen Hanisch. Beim Nachhaltigkeitscheck 360 Grad, den der Betrieb als einer der ersten im Kammerbezirk absolvierte, wurden all diese Aspekte diskutiert. Im letzten Jahr ist das Projekt an den Start gegangen.

AUFWAND UND NUTZEN

Natürlich schmunzelt mancher Handwerker und rechnet schnell Zeit sowie persönlichen Aufwand dagegen. Auch Antje Schumacher dachte so. Weil aber viele ihrer Kunden im öffentlichen Sektor arbeiten und die Aufträge dort für ihren Betrieb wichtig sind, will sie zeigen, was ihr Betrieb längst unter Nachhaltigkeitsaspekten leis-

tet. »Auch bei potenziellen Azubis und neuen Mitarbeitern wird das Thema immer wichtiger. Die jungen Leute suchen ihre Arbeitgeber nämlich heute aus«, weiß sie.

Der Check erfolgt auf Grundlage der von den Vereinten Nationen festgelegten 17 Nachhaltigkeitszielen. Er führt die Betriebe an die Ziele heran und unterstützt sie, Stärken und Schwächen zu ermitteln und nächste Schritte zu gehen. Das gesamte Angebot wurde speziell auf Handwerksbetriebe zugeschnitten.

KEINE VORBEREITUNG NOTWENDIG

Konkret läuft es so: Mitarbeiter der Handwerkskammer Potsdam kommen in den Betrieb und besprechen einen Fragenkatalog. Dafür sind keine vorbereitenden Unterlagen notwendig. »Wir erleben Handwerkerinnen und Handwerker, die bereits heute sehr bewusst und verantwortungsvoll diese Kriterien anwenden, ohne sie genau zu kennen«, berichtet er.

Auch die SIK Holzgestaltungs GmbH aus Niedergörsdorf zeigt seit Jahrzehnten, wie Nachhaltigkeit im Handwerk funktioniert. Dabei gehört für den international tätigen Spielplatzhersteller die ständige Optimierung zur Unternehmensphilosophie. Bereits bei der Materialbeschaffung setzt SIK Holz auf Rohstoffe aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern in Deutschland. Marc Oelker, Geschäftsführer der SIK Holzgestaltungs GmbH, sagte nach dem Check: »Wer uns kennt, weiß, dass für uns Nachhaltigkeit bedeutet, Verantwortung für unsere Umwelt und die nächste Generation – für die wir unsere Spielplätze bauen – zu übernehmen. Das stärkt nicht nur uns, sondern zeigt auch unseren Kunden, dass und wie wir nachhaltige Werte leben.«

Kontakt

Jan-Hendrik Aust, T 033207 34-209
jan-hendrik.aust@hwkpotsdam.de



Antje Schumacher führt den Betrieb in Werder (Havel) und gehörte zu den ersten Interessentinnen am Nachhaltigkeitscheck.



Fachkräftegewinnung für klimarelevante Handwerksbetriebe

NEUE INITIATIVE WILL FACHLEUTE AUS KOLUMBIEN UND USBEKISTAN IN DEUTSCHE BETRIEBE VERMITTELN. HANDWERKSKAMMER POTSDAM BETEILIGT SICH.

Kleine und mittlere Handwerksbetriebe aus klimarelevanten Branchen wie Bau, Metall, Elektro und SHK, die neue Wege zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland erkunden möchten, können von einem neuen Angebot profitieren. Seit November 2024 beteiligt sich die Handwerkskammer Potsdam am Pilotprojekt »Future International Talents für German Climate Businesses«. Dabei sollen gezielt Fachkräfte aus Kolumbien und Usbekistan vermittelt werden.

KOSTEN BLEIBEN ÜBERSCHAUBAR

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz können berufserfahrene Fachkräfte gewonnen werden. Das Projekt sieht vor, dass die Personalgewinnung von den Arbeitsverwaltungen in den Herkunftsländern organisiert wird. Das reduziert den organisatorischen Aufwand der teilnehmenden Betriebe hier. Gleichzeitig sind die Kosten überschaubar, insbesondere im Vergleich zu klassischen Rekrutierungswegen wie externen Jobbörsen.

Während des gesamten Einwanderungs- und Integrationsprozesses unterstützt die Handwerkskammer umfassend: von der Auswahl der Bewerber bis zur Integration im Betrieb. Die Fachkräfte sollen bereits vor

der Einreise intensiv auf das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet werden, um den Einstieg in den Betrieb zu erleichtern.

PERSONALSUCHE AB FRÜHJAHR 2025

Die erste Phase der Personalgewinnung in Kolumbien beginnt im Frühjahr 2025, weitere Personal-Akquisen in Kolumbien und Usbekistan folgen.

Schon jetzt können Handwerksbetriebe ihren Bedarf und dazu passende Stellenangebote bei der Handwerkskammer Potsdam einreichen. Interessierte melden sich dazu und für weitere Informationen oder eine Beratung bei der Projektverantwortlichen Astrid Kühnicke. Im Januar fanden dazu in der Handwerkskammer Potsdam bereits die ersten Beratungen mit interessierten Mitgliedsbetrieben statt.

Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK).

Kontakt

Astrid Kühnicke, T 0331 3703-125
fachkraefteeinwanderung@hwkpotsdam.de



Nachwuchs sichern und Fachkräfte finden

VOLLVERSAMMLUNG DER HANDWERKSKAMMER POTSDAM
AUF DEM BILDUNGS- UND INNOVATIONSCAMPUS IN GÖTZ

Zur jüngsten Vollversammlung der Handwerkskammer Potsdam am 9. Dezember 2024 kamen 35 Handwerkerinnen und Handwerker, darunter 13 Arbeitnehmervertreter auf den Bildungs- und Innovationscampus des Handwerks (BIH).

EHRUNG UND ZEITENWENDE

Zu Sitzungsbeginn wurde Michael Graf, langjähriges Vollversammlung- und Vorstandsmitglied, mit der Goldenen Ehrennadel des Handwerks für ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet (siehe Seite 11). Erhellende Fakten zur Demografieentwicklung und deren Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme lieferte der Gastvortrag von Michael Dehnert, Leiter des Kompetenzzentrums Berlin der Inter-Versicherungsgruppe mit dem Titel »Zeitenwende im Gesundheitswesen«. Er gab Einblicke in die Probleme einer alternden Gesellschaft hinsichtlich ihrer Absicherung in der Renten- und Krankenversicherung.

LAGE DER BETRIEB BLEIBT ANGESpanNT

Zur Lage der Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Potsdam informierte Präsident Robert Wüst: »Die schwache Konjunktur-entwicklung hat auch Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation«, betonte er und mahnte: »Gerade den Betrieben am Bau

ist klar, dass Arbeitsplätze dringend erhalten werden müssen. Denn die Leute, die wir heute verlieren, werden wir morgen nicht wiederbekommen.« Mit Blick auf die neue Landesregierung kritisierte er, dass sich nur wenig konkrete Zusagen im Koalitionspapier finden. Zuallererst müsse Brandenburg den Bürokratieabbau zum Top-Thema machen. »Unsere Vorschläge zum Bürokratieabbau liegen längst auf dem Tisch. Schon im März haben wir unseren Forderungskatalog an den Ministerpräsidenten übersandt. Jetzt ist es also Zeit, den Worten auch Taten folgen zu lassen und einen ernsthaften Bürokratieabbau in Brandenburg voranzutreiben. Wir werden die neue Landesregierung an ihren Zusagen messen.«

BETRIEBSNACHFOLGEN UNTERSTÜTZEN

Den Wirtschaftsbericht der Handwerkskammer Potsdam lieferte Hauptgeschäftsführer Ralph Bührig: »Die Sicherung unseres Betriebsbestandes hängt maßgeblich vom Thema Betriebsnachfolge ab. Angesichts der demografischen Entwicklung betrifft dieses Thema fast jeden zweiten Handwerksbetrieb. Deshalb wollen wir unsere Aktivitäten dazu im kommenden Jahr weiter ausbauen.« Geplant sei beispielsweise, die Zusammenarbeit mit der IHK Potsdam auszuweiten, neue Veranstaltungsformate in der Fläche des Kammerbezirks gemeinsam umzusetzen und die neue »Nachfolgezentrale Brandenburg« zu nutzen.

PRAKTIKUMSPRÄMIE MUSS KOMMEN

Bührig versprach, »dass wir uns für eine bessere Berufsorientierung, eine Entlastung unserer Ausbildungsbetriebe sowie die Einführung der sogenannten Praktikumsprämie einsetzen. Die Praktikumsprämie wurde in anderen Bundesländern bereits erfolgreich eingeführt. Schülerinnen und Schüler, die in den Ferien ein Praktikum in einem Handwerksbetrieb absolvieren, können dort eine Prämie in Höhe von 120 Euro pro Woche erhalten.«

Bei einem Gespräch im August mit dem neuen und alten Ministerpräsidenten Dietmar Woidke hatten sich die Spitzen der brandenburgischen Handwerkskammern verständigt, die Einführung der Praktikumsprämie auch für Brandenburg zu prüfen. Einzelheiten zur Ausgestaltung der Praktikumsprämie sollten in weiteren Gesprächen vereinbart werden.

AMPEL-AUS UND DIE FOLGEN

Bührig ging auf die unsichere Lage im Zusammenhang mit dem Aus der Ampelregierung ein. Viele Gesetzesvorhaben, die auch für das Handwerk relevant seien, hingen nun in der Luft. »Eine lange Hängepartie wäre aber fatal für die Wirtschaft. Was wir uns nicht leisten können, ist Stillstand.«

AUSSCHÜSSE UNTERSTÜTZEN KAMMERARBEIT

Für den Berufsbildungsausschuss sprach der Vorsitzende Frank Heidrich. Auch er ging, wie seine Vorredner, auf die geforderte Praktikumsprämie ein. Elf Beschlüsse zur überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung in unterschiedlichen Berufsgruppen wurden vom Handwerksparlament einstimmig angenommen.

Mario Nossak berichtete in Vertretung für den Vorsitzenden des Gewerbeförderungsausschusses zur Arbeit des Ausschusses der die Geschicke des Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH) schwerpunktmäßig betreut. 1.300 Meisterkurse konnten auf dem Bildungscampus durchgeführt werden. Rund 1.900 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gab es im Fortbildungsbereich im Berichtszeitraum.

Für den Rechnungsprüfungsausschuss sprach der Vorsitzende Michael Ziesecke zur Haushaltsplanung der Handwerkskammer. Für das Rechnungsjahr 2024 liegt ein ausgeglichener Haushalt vor. Die Änderungen am Gebührenverzeichnis und die Haushaltsplanung für das Jahr 2025 der Handwerkskammer Potsdam wurden auch mit den Stimmen der Arbeitnehmer einstimmig beschlossen. Der Mitgliedsbeitrag bleibt auch im kommenden Jahr konstant.

GOLDENE EHRENNADEL

MICHAEL GRAF WAR IMMER VORN DABEI



Es gibt ein Bild vom jährlichen Maibaumstellen der Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming – gemeinsam packen alle Handwerker mit an, um den stattlichen Stamm aufzustellen. Wer steht dort an erster Stelle? Michael Graf. »Dieses Bild ist ein schönes Symbol für Deine ehrenamtliche Arbeit«, sagte Handwerkskammerpräsident Robert Wüst in seiner Laudatio für Michael Graf im Rahmen der Vollversammlung am 9. Dezember. Dort wurde der engagierte Handwerker mit der Goldenen Ehrennadel des Handwerks ausgezeichnet.

Konkret heißt das über 20 Jahre Vorstandsarbeit in der Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming. In diesem Sommer zog sich der Diplom-Ingenieur auf eigenen Wunsch aus dieser Funktion zurück. Darüber hinaus engagiert er sich im Vorstand des Innungsverbandes der Kfz-Innungen. Graf ist bis heute aktiv in der Prüfungskommission des Meisterprüfungsausschusses für Kraftfahrzeugtechniker und arbeitet auch im Vorstand der Handwerkskammer Potsdam. Er engagierte sich als Vorsitzender des Gewerbeförderungs- und Innovationsausschusses (2007–2012) und seit 2012 stellvertretendes Mitglied des Gewerbeförderungsausschusses. Diese Liste ehrenamtlichen Engagements lässt sich noch um einiges ergänzen.

Seine offene und unkomplizierte Art machen Graf zu einem guten Gesprächspartner. Er hält Kritik nicht zurück und lässt sich gleichzeitig auch für die Dinge begeistern. Bei regelmäßigen Besuchen, die Michael Graf auch in seiner Funktion als Vorstandsmitglied der Kammer bei Handwerksbetrieben absolvierte, schätzte man seine unvoreingenommene und fröhliche Art.

Die Goldene Ehrennadel des Handwerks ist eine der höchsten Auszeichnungen der Handwerkskammer Potsdam.

FESTSETZUNG DES HANDWERKSKAMMERBEITRAGES FÜR DAS JAHR 2025

Die Vollversammlung der Handwerkskammer Potsdam beschließt, den nach § 113 Abs. 1 Handwerksordnung (HwO) in Verbindung mit § 3 Abs. 4 Beitragsordnung der Handwerkskammer Potsdam (BeitrO) festzusetzenden Beitragsmaßstab für das Beitragsjahr 2025 wie folgt zu regeln:

1. Der Gesamtbeitrag besteht aus einem Grundbeitrag und einem Zusatzbeitrag.

Der Grundbeitrag für das Beitragsjahr 2025 beträgt:

- a) für juristische Personen und für Personengesellschaften, deren persönlich haftender Gesellschafter eine juristische Person ist 480,00 Euro
- b) für sonstige Personengesellschaften und für natürliche Personen 156,00 Euro

Der Zusatzbeitrag für das Beitragsjahr 2025 beträgt 1,05 % der Bemessungsgrundlage, höchstens jedoch 7.900,00 Euro.

Bemessungsgrundlage zur Berechnung des Zusatzbeitrages 2025 ist der Gewerbeertrag nach dem Gewerbesteuerrecht des Jahres 2022, wenn für das Bemessungsjahr ein einheitlicher Gewerbesteuermessbetrag festgesetzt wurde.

Wurde von der Finanzverwaltung kein Gewerbesteuermessbetrag festgesetzt, ist der Gewinn aus Gewerbebetrieb nach dem Einkommensteuer- oder Körperschaftsteuergesetz des Jahres 2022 als Bemessungsgrundlage für den Zusatzbeitrag heranzuziehen.

Für alle Beitragspflichtigen, mit Ausnahme von juristischen Personen und Personengesellschaften, deren persönlich haftender Gesellschafter eine juristische Person ist, ist zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der Gewerbeertrag des Jahres 2022 bzw. Gewinn aus Gewerbebetrieb des Jahres 2022 um einen Freibetrag in Höhe von 13.000,00 Euro zu kürzen. Zur Festsetzung des Zusatzbeitrages erfolgt eine Rundung auf volle Euro-Beträge nach kaufmännischen Grundsätzen.

2. Beitragsbefreiung

Beitragspflichtige natürliche Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und deren Gewerbeertrag für das Jahr 2022 bzw. deren Gewinn aus Gewerbebetrieb im Jahr 2022 die Freigrenze von 13.000,00 Euro nicht übersteigt, können auf Antrag vom Grundbeitrag

befreit werden, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung keine Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt waren.

Für Personen, die nach § 90 Abs. 3 HwO Mitglied der Handwerkskammer Potsdam sind, gilt § 113 Abs. 2 S. 4 HwO; § 6 Abs. 1 BeitrO. Für natürliche Personen, die nach dem 31. Dezember 2003 erstmalig ein Gewerbe angemeldet haben, gilt § 113 Abs. 2 S. 5-6 HwO; § 6 Abs. 2 BeitrO.

Ausfertigungsvermerk

Der vorstehende Beschluss der Vollversammlung der Handwerkskammer Potsdam vom 9. Dezember 2024 wurde am 23. Dezember 2024 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (MWAEEK) des Landes Brandenburg genehmigt. Der Beschluss wurde ausgefertigt und wird öffentlich bekannt gemacht.

Potsdam, 9. Januar 2025

Robert Wüst
Präsident

Ralph Bührig
Hauptgeschäftsführer

ÄNDERUNG DER ANLAGE ZUR GEBÜHRENORDNUNG DER HANDWERKSKAMMER POTSDAM (GEBÜHRENVERZEICHNIS DER HANDWERKSKAMMER POTSDAM)

Die Vollversammlung der Handwerkskammer Potsdam beschließt gemäß § 113 Abs. 4 des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung - HwO) in Verbindung mit § 106 Abs. 1 Nr. 5 HwO, die Anlage zur Gebührenordnung der Handwerkskammer Potsdam (Gebührenverzeichnis der Handwerkskammer Potsdam) i. d. F. des Beschlusses der Vollversammlung vom 11. Juni 2012, zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung vom 12. Juni 2023, mit Wirkung ab dem Tag nach der Veröffentlichung wie folgt zu ändern:

- 1. In dem Abschnitt 2 »Ausnahmebewilligungs- oder Ausübungsberechtigungsverfahren nach §§ 7a, 7b, 8, 9 HwO« wird Nr. 2.1 wie folgt geändert:

2 Ausnahmebewilligungs- oder Ausübungsberechtigungsverfahren nach §§ 7a, 7b, 8, 9 HwO
2.1 Erteilung einer Ausübungsberechtigung nach §§ 7a und 7b HwO und Erteilung einer Ausnahmebewilligung nach §§ 8 und 9 Abs. 1 Nr. 1 HwO i. V. m. EU/EWR-Handwerk-Verordnung 370,00 Euro

- 2. In dem Abschnitt 7 »Gesellen- und Abschlussprüfungen« wird folgende Nr. 7.6 neu eingefügt:

7 Gesellen- und Abschlussprüfungen
7.6 Prüfungen im Amtshilfeverfahren/Prüfungsfreigaben
Gebühren und Kosten sind nach den Gebühren-

sätzen der prüfenden Stelle zu begleichen.

Ausfertigungsvermerk

Der vorstehende Beschluss der Vollversammlung der Handwerkskammer Potsdam vom 9. Dezember 2024 wurde am 23. Dezember 2024 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (MWAEEK) des Landes Brandenburg genehmigt. Der Beschluss wurde ausgefertigt und wird öffentlich bekannt gemacht.

Potsdam, 9. Januar 2025

Robert Wüst
Präsident

Ralph Bührig
Hauptgeschäftsführer

KOSTENFREIE VERANSTALTUNGEN FÜR HANDWERKS BETRIEBE

WIE GESTALTE ICH MEINEN UNTERNEHMENSVERKAUF?

Einen Betrieb zu verkaufen oder an die nächste Generation zu übergeben, ist für jeden Unternehmer oder für jede Unternehmerin eine besondere Herausforderung – auch im Handwerk. Jedes Unternehmen ist einzigartig und kann nicht eins zu eins verglichen werden. Dennoch gibt es wichtige Eckpfeiler, die eine reibungslose Übergabe unterstützen: Dazu gehören eine frühzeitige Planung sowie gezielte Vorbereitungen in finanzieller, rechtlicher und organisatorischer Hinsicht.

In diesem Seminar wird praxisnah aufgezeigt, wie der Betrieb optimal auf eine Übergabe vorbereitet werden kann. Im Mittelpunkt stehen betriebswirtschaftliche Kennzahlen und bilanzielle Besonderheiten, die beim Unternehmenswechsel oft entscheidend sind.

Erfahren Sie, wie frühzeitig die richtigen Weichen gestellt werden können, um den Betrieb erfolgreich in die Zukunft zu führen.

Wann: 30. Januar 2025, 16 bis 18 Uhr

Wo: Märkisches Gildehaus (Tagungs- und Congreßhotel), Schwielowseestraße 58, 14548 Schwielowsee OT Caputh

UNTERNEHMERFRÜHSTÜCK

»Handwerkerbüro von morgen: Was muss ich heute tun, um morgen ein kostengünstiges und effizientes Büro betreiben zu können?« Diese Veranstaltung zeigt, wie man mit digitalen Werkzeugen und einfachen Strategien den Verwaltungsaufwand minimieren und sich wieder auf das Wesentliche konzentrieren können – das Handwerk.

- **Zeitfresser identifizieren:** Büroaufgaben im Alltag reduzieren
- **Digitale Helfer:** Praktische Tools für Angebot, Rechnung und Terminmanagement.
- **Effizienz:** Automatisierung wiederkehrender Aufgaben.

der Aufgaben.

- **Netzwerken und Erfahrungsaustausch**

Wann: 12. Februar 2025, 8.30 bis 11.30 Uhr

Wo: Märkisches Gildehaus (Tagungs- und Congreßhotel), Schwielowseestraße 58, 14548 Schwielowsee OT Caputh

Ansprechpartnerin

Kerstin Bravo,
T 033207 34-117,
kerstin.bravo@hwkpotsdam.de

RENTENBERATUNG FÜR HANDWERKER

Persönliche Beratung für Handwerkerinnen und Handwerker zur Rentenkotenerklärung durch einen Versicherungsberater der Deutschen Rentenversicherung.

Wann: 18. Februar 2025, 15 bis 18 Uhr

Wo: Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH), Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz, OT Götz

DIE NEUE E-RECHNUNG

Ab 2025 wird die E-Rechnung für Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen verpflichtend – eine wichtige Neuerung, die auch Handwerksbetriebe betrifft. Während die E-Rechnung für Lieferanten öffentlicher Auftraggeber bereits seit Jahren gilt, müssen sich nun auch Gewerbetreibende auf diese Umstellung vorbereiten.

Die E-Rechnung ist mehr als ein digitales PDF-Dokument: Sie basiert auf einem maschinenlesbaren Format, das den digitalen Rechnungsprozess vereinfacht und beschleunigt.

Teilnehmende erfahren, welche gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden müssen, welche Vorteile die Einführung mit sich bringt und wie die Formate ZUGFeRD und XRechnung im Arbeitsalltag genutzt werden können.

Praxisnahe Beispiele machen außerdem die Anwendung verständlich und direkt umsetzbar.

Wann: 26. Februar 2025, 16 bis 18 Uhr

Wo: Märkisches Gildehaus, Tagungs- und Congreßhotel des Handwerks GmbH, Schwielowseestraße 58, 14548 Schwielowsee OT Caputh, Raum C6

Ansprechpartnerin

Dagmar Grüner, T 0331 3703-300,
dagmar.gruener@hwkpotsdam.de

Bitte melden Sie sich für die Veranstaltungen an. Die Plätze sind begrenzt und für Mitgliedsunternehmen kostenfrei. Weitere Veranstaltungen unter:

hwk-potsdam.de/kurse

BETRIEBSBERATUNG VOR ORT

Kreishandwerkerschaft Oberhavel

Havelstraße 19, Oranienburg
3. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr
17. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Havelland

Waldemarstraße 15a, Nauen
3. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr
17. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Ostprignitz-Ruppin

Karl-Gustav-Straße 4, Neuruppin
5. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr
19. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Brandenburg/Belzig

Sankt-Annen-Straße 28, Brandenburg/Havel
4. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr
18. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming

Am Heidefeld 2, Jüterbog
4. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr
18. Februar 2025, 9 bis 15.30 Uhr

AUSZUBILDENDE DES MONATS DEZEMBER

JANINE HENKE WILL IMMER ETWAS MEHR WISSEN

Mit einer »ordentlichen Portion Selbstvertrauen und Fleiß« erarbeitete sich Janine Henke Anerkennung und ihren Platz im Team der Maler und Lackierer der Criton GmbH in Bad Wilsnack. Dort wird sie im dritten Lehrjahr von Marko Graff zur Malerin und Lackiererin ausgebildet. »Sie stellt Fragen und beweist gerade im Ausbildungsalltag, dass sie meistens etwas mehr wissen will«, beschreibt der Ausbilder die interessierte junge Frau.

Janine wurde am 4. Dezember auf der Leiter überrascht. Steffi Amelung, Abteilungsleiterin Berufsbildung bei der Handwerkskammer, und ihr Ausbilder zeichneten Janine als Auszubildende des Monats Dezember aus. Amelung würdigte das Engagement des Ausbildungsbetriebes und ermutigte in dem Zusammenhang vor allem junge Frauen eher männlich dominierten Berufen eine Chance zu geben. »Sie zeigen, wie erfolgreich wir damit sein können.«

Über ein Praktikum fand die 21-Jährige ihren Beruf, wobei ihr Interesse und ihre aufgeweckte Art den Ausschlag gaben. Neben ihrer Ausbildung engagiert sich Janine in der Freiwilligen Feuerwehr und besucht regelmäßig Musikfestivals.

In der Criton GmbH werden auch Maurer und Betonbauer, Bodenleger sowie Fliesen-, Platten- und Mosaikleger ausgebildet. Elf junge Menschen lernten hier bereits einen Handwerksberuf. Aktuell ist Janine eine von insgesamt drei Azubis. Der Betrieb unterstützt sie mit einem eigenen Auto. Für die Zukunft plant man bei der Criton GmbH, Janine nach erfolgreichem Abschluss ihrer Lehre weiter zu fördern, möglicherweise als Vorarbeiterin oder auf dem Weg zur Meisterin.



Fotos: © HWK Potsdam



Haben Sie auch eine Auszubildende oder einen Auszubildenden ab dem 2. Lehrjahr in Ihrem Betrieb, den Sie für die Auszeichnung als Azubi des Monats vorschlagen möchten?

Dann schreiben Sie an:
sina.patzina@hwkpotdamm.de

AUSZUBILDENDER DES MONATS JANUAR

THEO FRIEDRICH ADAMITZ IST DER NEUSTART GELUNGEN

Die Voraussetzungen waren alles andere als rosig: Schlechte Schulnoten und eine abgebrochene Ausbildung hielten Stefan Tietz, den Geschäftsführer der Pulvermacher Hochbau GmbH, nicht davon ab, Theo Friedrich Adamitz eine Chance in seinem Hochbaubetrieb in Kloster Lehnin zu geben. Und darüber ist er rückblickend sehr froh: »Natürlich mussten wir ihn hin und wieder mal einfangen, wenn sein Temperament mit ihm durchging, aber seine Leistungen auf der Baustelle und auch in der Berufsschule waren vom ersten Tag an top. Theo ist zuverlässig, zielstrebig, lernt schnell und bringt auch Freude mit für das, was er tut.« Der Maurerlehrling wird in den kommenden Wochen vorzeitig seine Ausbildung beenden können.

Kurz zuvor gab es noch eine Überraschung von der Handwerkskammer. Steffi Amelung, Abteilungsleiterin Berufsbildung, zeichnete am 8. Januar den 22-Jährigen

als ersten Azubi des neuen Jahres aus. Wenn Theo mit anderen Facharbeitern auf den Baustellen in der Region unterwegs ist, will er ihnen in nichts nachstehen. »Das Klinkern liegt ihm besonders«, bescheinigt sein Ausbilder.

Dessen Pulvermacher Hochbau GmbH ist vorrangig im privaten Bereich unterwegs. Neubau und Sanierung – auch im Denkmalschutz – werden von insgesamt 23 Mitarbeitenden, darunter vier Lehrlinge, umgesetzt. Öffentliche Auftraggeber gibt es auch. So haben die Pulvermacher erst kürzlich eine neue Kita gebaut.



Fotos: © HWK Potsdam



Stefan Ehinger



Nadine Boguslawski

»Basis ist die Berufsausbildung«

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

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

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

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

zeigt unsere Zusammenarbeit, wie gut Tarifautonomie funktionieren kann.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Lesen Sie das komplette Interview auf handwerksblatt.de

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

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

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

BUNDESTAGSWAHL

Veränderungsnotstand in Deutschland beenden

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



Text: Lars Otten...

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

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

HANDWERK ALS MOTOR FÜR WIRTSCHAFTLICHE STÄRKE

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

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



DAS SIND DIE FORDERUNGEN DES ZDH

FREIRÄUME SCHAFFEN, WETTBEWERBSFÄHIGKEIT ERHÖHEN

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

WIEDER LUST AUF UNTERNEHMERTUM MACHEN

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

POTENZIALE ZUR SICHERUNG VON FACHKRÄFTEN AUSSCHÖPFEN

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

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

BILDUNGSSTRUKTUREN DES HANDWERKS STÄRKEN

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

HANDWERK WEITER FEST IN STÄDTEN UND LÄNDLICHEN RÄUMEN VERANKERN

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

Interview: Stefan Bühren

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

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

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

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

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

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

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



Die Handwerkskammer Trier gehört zu den kleinsten Kammern in Deutschland.

»Man braucht den starken Zusammenhalt«

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

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

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

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

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

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

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

Müller: Sehr positiv! Das Handwerk hat sich gewandelt und hat wieder einen hohen Stellenwert. Die Bedeutung handwerklicher Fähigkeiten für die Gesellschaft ist groß und auch anerkannt. Die Handwerksberufe sind modernisiert und durch Digitalisierung attraktiver geworden. Moderne und zukunftssichere Arbeitsplätze sind entstanden. Somit hat sich das Handwerk zu 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.

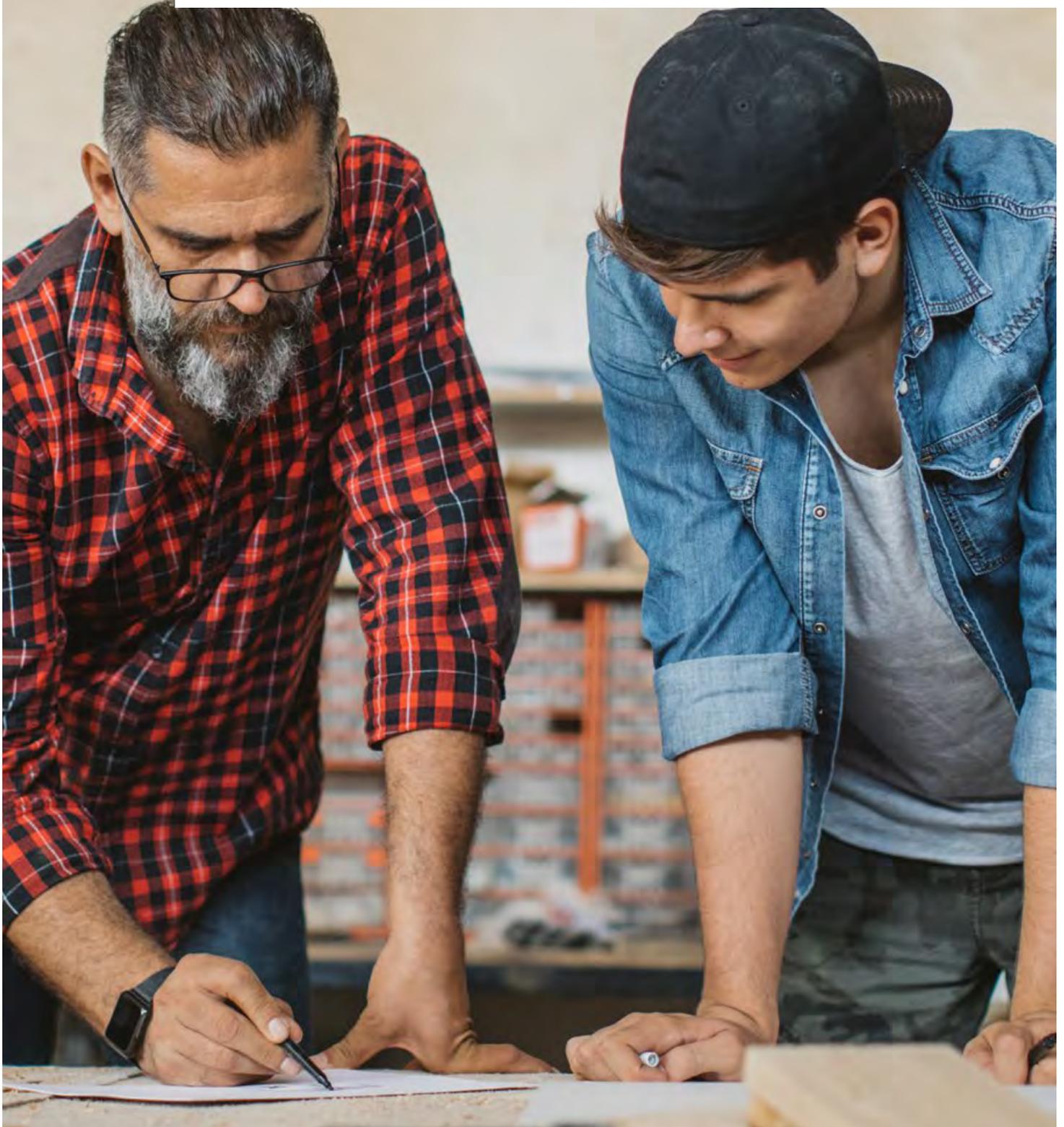
GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜRS HANDWERK

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

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

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

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

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

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

STRATEGISCHE AUFGABE WISSENSTRANSFER

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

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

WELCHE METHODE PASST ZU IHNEN?

Für den Wissenstransfer stehen verschiedene Methoden zur Verfügung:

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

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

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

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



Wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Wissenstransfer sei ein gutes Betriebsklima.

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

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DEN WISSENSTRANSFER

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

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

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

FRAGEN SIE IHRE HANDWERKSKAMMER

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

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

240 Lehrgänge in elf Fachbereichen

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



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

DIGITALISIERUNG UND KI NUTZEN

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

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

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

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

FÜHRUNGSKOMPETENZ UND BETRIEBSKLIMA

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

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



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

Juliane Krüger, Weiterbildungsberaterin der Handwerkskammer Potsdam

Foto: © iStock.com/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.

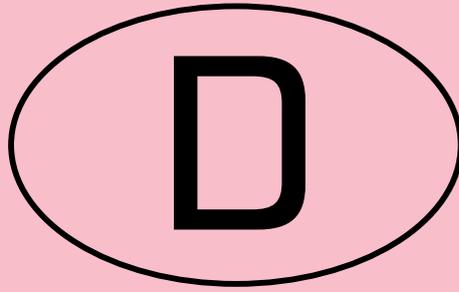
Für Handwerksunternehmer Michael Huwald sind solche Ausfallzeiten eine geplante Investition. »Die Zeit müssen wir uns nehmen. Wenn ich mein Unternehmen weiterentwickeln will, muss ich dafür die Kapazitäten schaffen. Auch wenn ich weiß, dass mich das einen vierstelligen Betrag an nicht gemachtem Umsatz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

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

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

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

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

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

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

MÖGLICHER HANDLUNGSBEDARF

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



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





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

HINTERGRUND ZUR NEUREGELUNG

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

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

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

E-RECHNUNGEN EMPFANGEN

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

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



foto: © Stock.com / Russant / Reinhold

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 Gewerke 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 Gewerke aus, die im haushaltsnahen Baubereich tätig sind und die Materialien vom Auftraggeber gestellt bekommen.

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



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.

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

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

Jetzt reinschauen!



DAS HANDWERK BRAUCHT DIE SYRISCHEN FACHKRÄFTE



Foto: © iStock.com/Allegoristic

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

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

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

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

FÖRDERKREDIT FÜR GRÜNDER UND NACHFOLGER

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

KRISENHILFE BIS ZU ZWEI JAHRE KURZARBEIT

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

FUHRPARK

DER CHEF MUSS DIE FAHRER DER DIENSTWAGEN KENNEN

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

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

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

E-MOBILITÄT

BATTERIE TESTEN UND REPARIEREN

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

TIERWOHLLABEL

SCHWEINEFLEISCH IM IMBISS KENNZEICHNEN?



Foto: © iStock.com/meliana

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

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

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

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

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

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

Der kleine KI-Baukasten

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



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

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

Text: Dr.-Ing. Martina Schneller

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

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

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

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

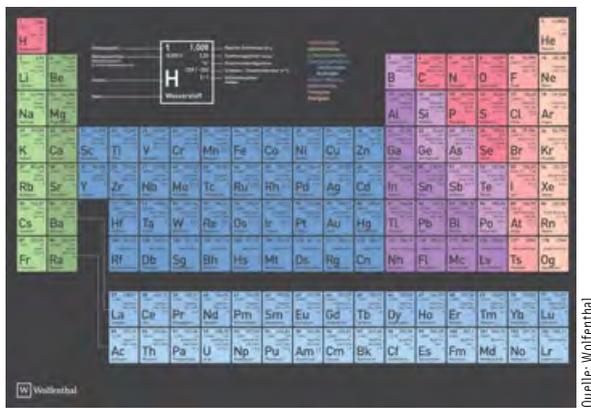


Abbildung 1

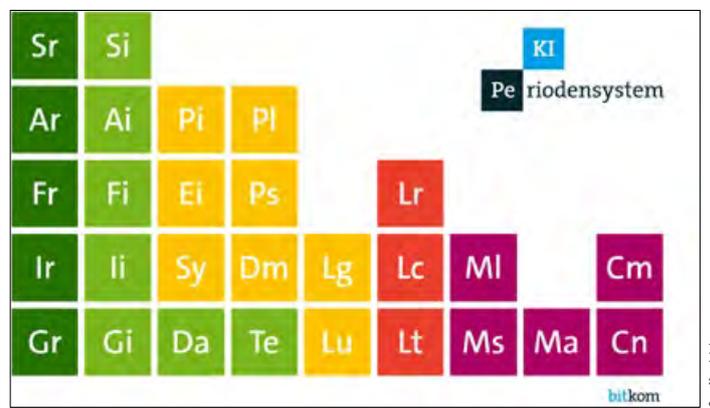


Abbildung 2

- **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

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

LÜCKENLOSE ABSICHERUNG

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

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

HERAUSFORDERUNG FÜR HACKER

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

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



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

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

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

FEHLENDE ZERTIFIZIERUNGEN

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

WLAN-Alarm- und Überwachungssysteme

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



CHECKLISTE

NEUKAUF EINER WLAN-ALARMANLAGE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IM ÜBERBLICK

AUSGEWÄHLTE WLAN-ALARMANLAGEN

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

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

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



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.

Ein 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.



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.

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).

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

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

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

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

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

Foto: © Sabrina Wecker

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

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: © ProMotor/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 Pletcak/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

Ein Service von:



DEUTSCHES
HAND
WERKS
BLATT

Fördermittel für das märkische Handwerk

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

Text: *Karsten Hintzmann*

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

MEISTERGRÜNDUNGSPRÄMIE BRANDENBURG

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

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

BRANDENBURGISCHER INNOVATIONSGUTSCHEIN (BIG) – DIGITAL

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



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

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

BRANDENBURG-KREDIT MIKRO

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

BRANDENBURG GO

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

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

WEITERBILDUNGSRICHTLINIE 2022

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

Foto: © Dr. Frank-Roth Metanell GmbH



Der Hauptsitz der Investitionsbank des Landes Brandenburg in Potsdam

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

BRANDENBURGER INNOVATIONSPREIS 2025: NACHHALTIGE IDEEN GESUCHT

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

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

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

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

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

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

brandenburger-innovationspreis.de.

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



Die neue Landesregierung von Ministerpräsident Dietmar Woidke (M.)

Einige unbeschriebene Blätter in Ministerämtern

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

Text: *Karsten Hintzmann*

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

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

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

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

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

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

KELLER FOLGT AUF STEINBACH

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

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

FISCHER KÜNFTIG IM BILDUNGSRESSORT

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

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

EUROPÄISCHE TAGE DES KUNSTHANDWERKS: JETZT ANMELDEN!

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

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

Kreative aus ganz Brandenburg können sich auf der überregionalen Plattform mit

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

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

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

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

BILDUNGSANGEBOTE

ZUKUNFTSOFFENSIVE: BREITBANDAUSBAU IN DEUTSCHLAND GLASFASER-MESSTECHNIKER/-IN FÜR FERNMELDENETZE

Ein schneller und umfassender Breitbandausbau mit Glasfasertechnologien ist die Grundlage für schnelles Internet, KI-Anwendungen und alle digitalen Prozesse im Alltag. Dafür werden nicht nur moderne Infrastruktur, sondern auch gut ausgebildete Fachkräfte benötigt.

Der praxisorientierte Zertifikatslehrgang zum »LWL-Messtechniker/-in für Fernmeldenetze« unterstützt den Prozess. In Kooperation mit der Deutschen Telekom Technik GmbH wurde ein Lehrgang entwickelt, in dem Teilnehmende an Netzwerk- und Verteilerschränken lernen, um die Qualität und Betriebssicherheit von Glasfasernetzen sicherzustellen und Fehler zu finden.

Teilnehmende erlernen den Umgang mit OTDR-Messgeräten und Dämpfungsmessplätzen, die notwendig sind, um sowohl in neuen als auch bestehenden Glasfasernetzen Messungen durchzuführen und Fehler zu beheben. Besondere Praxisnähe ge-

währleisten Übungen an FTTH-Komponenten, wodurch sicheres Arbeiten an GPON-Systemen ermöglicht wird – eine Voraussetzung, um den hohen Standards der Netzbetreiber gerecht zu werden.

Dieser Kurs trägt entscheidend zum Ausbau zukunftssicherer Breitbandnetze in Deutschland bei.

Kursdaten:

3. bis 7. März 2025,
30. Juni bis 4. Juli 2025,
Mo-Do 8 bis 15.15 Uhr, Fr 8 bis 14 Uhr



Ansprechpartnerin

Ines Hinzmann, T 0151 54659794,
ines.hinzmann@hwkpotsdam.de



ONLINE ANMELDEN!

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

BERATUNG

Wir beraten Sie gerne persönlich zu allen Meisterkursen, Fortbildungen und Fördermöglichkeiten:

Täglich

Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH)
Am Mühlenberg 15
Groß Kreuz

Wir beraten Sie gern:

Juliane Krüger,
T 033207 34-103

Vivian Koch,
T 033207 34-105

fortbildung@hwkpotsdam.de

MEISTERKURSE

Teile III+IV (übergreifend)

Teilzeit: ab 7. März 2025
Vollzeit: ab 14. Juli 2025

Friseur I+II

Vollzeit: ab 11. August 2025
Teilzeit: ab 13. Oktober 2025

Land- und Baumaschinenmechatroniker I+II

Vollzeit: ab 28. September 2026

Elektrotechniker I+II

Teilzeit: ab 5. Dezember 2025

Bäcker I+II

Vollzeit: ab 18. August 2025

Tischler I+II

NEU in Vollzeit: ab 12. Januar 2026

Maler und Lackierer I+II

Teilzeit: ab 16. Mai 2025

Kraftfahrzeugtechniker I+II

Vollzeit: ab 13. April 2026

Installateur und Heizungsbauer I+II

Teilzeit: ab 19. Oktober 2026

Maurer und Betonbauer I+II

NEU in Vollzeit:
ab 13. Oktober 2025

Metallbauer I+II

Teilzeit: ab 12. September 2025
Vollzeit: ab 28. April 2025

FORTBILDUNG

Fachkundige Person Hochvolt (FHV) in der Land- und Baumaschinentechnik (35)
ab 3. Februar 2025

Glasfaser Schulung
LWL-Monteur/in
Fernmeldetechnik
ab 17. Februar 2025

Sachkundelehrgang Asbest
gemäß TRGS 519,
Anlage 3
ab 17. Februar 2025
Anlage 4c
ab 19. Februar 2025

Technische Regeln
Gasinstallation – aktuell
am 10. März 2025

Fachkunde Prüfung von
Leitern und Steighilfen
am 10. März 2025

Aktuelles Bauvertragsrecht
(VOB-B, BGB, Widerrufsrecht)
am 11. März 2025

Technische Regeln
Wasserinstallation – aktuell
am 24. März 2025

KNX – Projektierung und
Inbetriebnahme (zertifiziert)
ab 7. April 2025

Sachkundenachweis Kälte für
das Zertifikat A1
ab 7. April 2025

Foto: © iStock/Seb,ra



Anpacken und kreativ sein

DER DACHDECKERMEISTER RENÉ GUBI-SCHMOHL AUS FALKENSEE LIEBT DIE MISCHUNG AUS PRAKTISCHER HANDWERKSARBEIT UND KREATIVER GESTALTUNG.

Das Interview führte: **Annett Ullrich**

DHB: Wollten Sie schon als Kind so hoch hinaus?

Gubi-Schmohl: Mein erster Kindheitstraum war es, Anwalt zu werden, doch nach der 9. Klasse brach ich das Abi ab, um Soldat zu werden. Nach drei Jahren beim Bund wollte ich als Zeitsoldat bleiben, doch aufgrund von Reformen in den 2.000er-Jahren gab es keine Stellen mehr, sodass ich mich neu orientieren musste.

DHB: Wie ging es danach weiter?

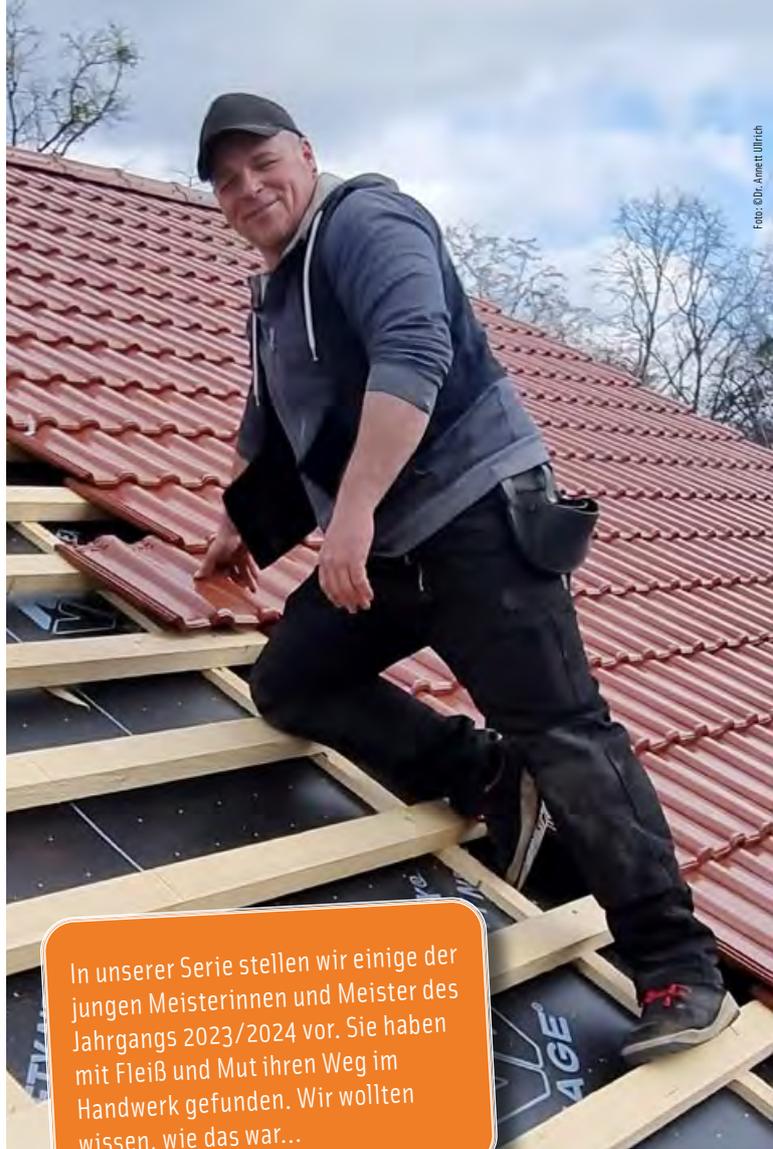
Gubi-Schmohl: Ich arbeitete in verschiedenen Helferjobs, von Umzugs- bis Bauhelfer und sogar im Kindergarten, aber nie im Handwerk. Erst im Betrieb meines Vaters, der Dachdecker ist, fand ich Gefallen an der Arbeit. Besonders fasziniert mich die Mischung aus praktischem Anpacken und kreativer Gestaltung, wie bei der Einbindung einer Biberkehle, die sowohl funktional als auch ästhetisch sein muss. Es macht Spaß, mit Schiefermaterial zu arbeiten und kreativ zu werden.

DHB: Wie fanden Sie schließlich Ihre Lehrstelle?

Gubi-Schmohl: Das war nicht so leicht, denn ich war damals schon 26 Jahre alt. Die meisten Firmen wollten lieber jüngere Lehrlinge einstellen. In Berlin fand ich einen Ausbildungsbetrieb. Nach der Lehre arbeitete ich einige Jahre als Geselle. Vor einigen Jahren begann ich nebenberuflich mit der Meisterausbildung, erst mal die Teile 3 und 4. Dann versuchte ich mich in Vollzeit an den Teilen 1 und 2 in Berlin. Mein erster Prüfungsversuch scheiterte jedoch, deshalb wiederholte ich diese Teile in Brandenburg, wieder in Teilzeit. Und beim zweiten Anlauf hat es dann geklappt. Das macht mich stolz.

DHB: Was hat sie der Handwerksberuf gelehrt?

Gubi-Schmohl: Ich habe gelernt, teamfähig zu sein und Vertrauen in meine Kollegen zu setzen, auch wenn sie Dinge anders machen. Anfangs fiel mir das Loslassen schwer, da ich oft kontrollierte, doch mit der Zeit erkannte ich, wie wichtig Vertrauen ist.



In unserer Serie stellen wir einige der jungen Meisterinnen und Meister des Jahrgangs 2023/2024 vor. Sie haben mit Fleiß und Mut ihren Weg im Handwerk gefunden. Wir wollten wissen, wie das war...

DHB: Was zeichnet einen guten Handwerker aus?

Gubi-Schmohl: Geschäftssinn ist wichtig, besonders als Unternehmer. Man sollte ein guter Handwerker sein, aber noch wichtiger ist, sich bewusst zu machen, dass hinter jedem Mitarbeiter eine Familie steht, für die man als Meister Mitverantwortung trägt. Alle leben letztlich vom Handwerk.

DHB: Welche Unterstützung ist während der Meisterausbildung besonders wichtig?

Gubi-Schmohl: Die finanzielle Unterstützung teils durch Aufstiegs-BAföG, teils durch einen KfW-Bildungskredit ist schon sehr hilfreich, denn auch wenn man den Meister in Teilzeit macht, arbeitet man ja meist einige Tage weniger in der Woche und hat dadurch Gehaltseinbußen. Darüber hinaus wäre ich dafür, dass in der Fortbildung auch auf Software eingegangen wird, wie Kalkulationsprogramme, Aufmaßprogramme oder Kundendatenbanken. Das hätte ich mir noch gewünscht.

 **Zur Meisterausbildung bei der Handwerkskammer Potsdam berät**
Juliane Krüger, T 033207 34103,
juliane.krueger@hwkpotsdam.de

BETRIEBSBÖRSE

BIETE & SUCHE

ELEKTROTECHNIK | TELTOW-FLÄMING

Ein seit 25 Jahren etabliertes Unternehmen bietet Reparatur von Elektrogeräten sowie Installation und Wartung elektrotechnischer Anlagen in Immobilien. Zudem umfasst das Unternehmen ein Verkaufsgeschäft für elektrische Haushaltswaren und Bauelemente sowie Werkstatträumlichkeiten. Weitere Ausbaumöglichkeiten sind im Gebäude vorhanden; eine Wohnung ist vermietet, eine weitere wird für die Vermietung vorbereitet. Das Gebäude kann gemietet oder gekauft werden. Die Übergabe ist in den nächsten Jahren geplant, um eine Nachfolge optimal zu begleiten. **Chiffre 19/24**

MALER- UND LACKIERER | HAVELLAND

Ein seit 1990 erfolgreicher Betrieb mit Spezialisierung auf Maler- und Lackierarbeiten, Wärmedämmverbundsysteme sowie Bodenbelagsarbeiten sucht einen Nachfolger. Der Betrieb betreut einen festen Kundenstamm in Nauen und Umgebung, einschließlich Berlin, Potsdam und Brandenburg. Mit einem Team von zehn erfahrenen Malergesellen und einem Auszubildenden bietet das Unternehmen eine solide Basis. Eine gut ausgestattete Werkstatt mit modernen Maschinen und Geräten steht zur Verfügung. Die Übergabe kann nach Vereinbarung zeitnah erfolgen. Eine Einarbeitung ist möglich. **Chiffre 20/24**

BAUELEMENTE | OBERHAVEL

Zum Verkauf steht ein erfolgreiches Handwerksunternehmen, das in den Bereichen Rollläden, Markisen, Terrassendächer, Beschattungen und Insektenschutz tätig ist und Service für Eigenheimbesitzer sowie öffentliche Auftraggeber bietet. Erfahrene Mitarbeiter garantieren hohe Qualität und Zuverlässigkeit bei der Erfüllung individueller Kundenwünsche. Der Verkauf umfasst auch die Immobilie, die sich in verkehrsgünstiger Lage in einer wachsenden Kommune nördlich von Berlin befindet. Das Unternehmen eignet sich auch hervorragend als Zweigniederlassung. **Chiffre 21/24**



Weitere Angebote und Gesuche finden Sie auf der Internetseite der Handwerkskammer Potsdam sowie auf Facebook unter: **#BetriebsbörseWestbrandenburg**

Sie wollen überregional inserieren oder nach Angeboten suchen? Anzeigen für den Süden und den Osten Brandenburgs veröffentlichen unsere Partnerkammern in Cottbus und Frankfurt (Oder) auf den entsprechenden Internetseiten ihrer Handwerkskammer. Bundesweite Angebote finden Sie hier: **nexxt-change.org**

DISKUSSION

KLARTEXT VOR DER BUNDESTAGSWAHL

Welche Konzepte bieten die Parteien für das Handwerk? Wie will die Politik das Handwerk stärken, die Ausbildung fördern, Arbeitsplätze sichern und Unternehmertum unterstützen? Welche Maßnahmen sollen Bürokratie abbauen?

Diese und andere Fragen diskutiert das Handwerk mit den Spitzenkandidaten der Parteien bei der vom Brandenburgischen Handwerkskammertag organisierten Veranstaltung am 29. Januar ab 16 Uhr im Märkischen Gildehaus, Schwielowseestraße 58, 14548 Schwielowsee OT Caputh.

Anmeldung

sekretariat@
hwkpotsdam.de
oder mit diesem QR-Code



AUS DEN INNUNGEN

Tischlermeister Dirk Spatzier (rechts im Bild) wurde als Landesinnungsmeister des Brandenburger Tischlerhandwerks gewählt. Zuvor war Frank Adam (links) von seinen Berufskollegen feierlich verabschiedet worden. Er bat nach 17-jähriger Amtszeit an der Spitze des Fachverbandes Tischler Brandenburg um den vorzeitigen Ruhestand.

In Ostprignitz-Ruppin (OPR) wurden kürzlich neue Obermeister für zwei wichtige Handwerksinnungen gewählt. Fleischermeister Jörg Ribbe übernimmt ab sofort das Amt des Obermeisters der Fleischerinnung Nord-Brandenburg. Er folgt auf Fleischermeister Matthias Dülfer.

Für die Ostprignitzer Innung für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik wurde Peter Neumann als Obermeister gewählt.

Auch die Tischlerinnung Nord-Brandenburg hat einen neuen Obermeister: Peter Lenz wird künftig die Leitung übernehmen. Sein Ziel ist es, die Zusammenarbeit innerhalb der Innung zu stärken und den Nachwuchs im Tischlerhandwerk zu fördern.

An der Spitze der Elektroinnung Potsdam steht künftig Sascha Rose als neuer Obermeister. Er übernimmt das Amt von Ralf Schneider.



Foto: © UV Tischler

VERKÄUFE

REGALE

neu & gebraucht

Palettenregale
Fachbodenregale
Kragarmregale

WWW.LUCHT-REGALE.DE

Telefon 02237 9290-0

E-Mail info@lucht-regale.de

Treppenstufen-Becker

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage.
Dort finden Sie unsere Preisliste.

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

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

GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

WILTRATEC

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

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

Fenster-Beschlag-Reparatur

Versehe gebrochene Eckmolenkungen mit neuen Bandstählen

CNC Nachbauteile – 3D-Druck

Telefon 01 51/12 16 22 91

Telefax 0 65 99/92 73 65

www.beschlag-reparatur.de

GESCHÄFTSVERBINDUNGEN

Ankauf von Holz- und Metallbearbeitungsmaschinen auch komplette Betriebsauflösungen

Fritz Ernst Maschinenhandel e.K.

Tel.: 0157-88201473

maschinenhandel.fritz-ernst@t-online.de

HALLEN + GERÜSTBAU

TEPE SYSTEMHALLEN

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

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



Aktionspreis

€ 39.900,-

ab Werk Buldern, exkl. MwSt.

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



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

AUS- UND WEITERBILDUNG

Sachverständiger

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

www.fensterwaldereu



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 Hand second machines

Telefon 0 23 06 - 94 14 85

Mail: info@msh-nrw.de

www.msh-nrw.de

Wir suchen ständig gebrauchte Holzbearbeitungsmaschinen



Maschinenhandel & Service GmbH

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

Tel. 0 63 72/5 09 00-24

Fax 0 63 72/5 09 00-25

service@msh-homburg.de

www.msh-homburg.de

Kaufe Ihre GMBH

Seit 25 Jahren Erfahrung

Info: 0151- 46 46 46 99

Baron von Stengel

Mail: dieter.von.stengel@me.com

www.handwerksblatt.de

GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜR'S HANDWERK

SDH[®]
GmbH

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

www.sdh.de



Einfach, schnell und direkt ein Marktplatz-Inserat sichern!

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

Oder direkt bei Annette Lehmann:

Telefon 0211/39098-75

Telefax 0211-390 98-59

lehmann@verlagsanstalt-handwerk.de

⇒ DEUTSCHES HANDWERKSBLATT

Hier könnte Ihre Anzeige stehen!

Beispiel: 20 mm, 1spaltig,

in schwarz/weiß

€ 133,- zzgl. MwSt.

Wir gratulieren

Die Handwerkskammer Potsdam und die Innungen gratulieren ihren Mitgliedern, die in diesem Monat ihren Geburtstag oder ein Geschäfts- oder Meisterjubiläum begehen. Wir wünschen Ihnen persönlich alles Gute, Gesundheit und Ihrem Unternehmen viel Erfolg!



Zum Meisterjubiläum

25-JÄHRIGES JUBILÄUM

Kraftfahrzeugtechnikermeister Stephan Blaschek, Am Mellensee, 4. Februar

Kraftfahrzeugtechnikermeister Frank Hirtzel, Gransee, 19. Februar

Elektrotechnikermeister Nils Kleiner, Fehrbellin, 26. Februar

30-JÄHRIGES JUBILÄUM

Elektroinstallateurmeister Heiko Berndt, Neuruppin, 9. Februar

Elektroinstallateurmeister Bernd Rieck, Stahnsdorf, 23. Februar

Tischlermeister Ralf Münder, Bad Belzig, 25. Februar

Tischlermeister Uwe Oppermann, Perleberg, 25. Februar

45-JÄHRIGES JUBILÄUM

Metallbauermeister Lothar Kunkel, Bergfelde, 20. Februar



Zum Geburtstag

60 JAHRE

Bäcker- und Konditormeister Lutz Kirstein, Kloster Lehnin, 2. Februar

Elektrotechnikermeister Jens Kurrar, Jüterbog, 8. Februar

Claudia Hanack, GF Hanack Dachdeckerei GmbH, Blankenfelde-Mahlow, 14. Februar

Marco Jahnke, GF Fenster-sanierung Jahnke GmbH, Wustermark, 23. Februar

Michael Schott, GF Schott Beleuchtungstechnik GmbH, Mühlenbecker Land, 26. Februar

65 JAHRE

Gerhard Ritz, GF ESL Elektro-Service Ludwigsfelde GmbH, 2. Februar

Installateur- und Heizungsbauermeister Thomas Griebel, Michendorf, 7. Februar

Maler- und Lackierermeister Wilfried Mende, Bad Belzig, 15. Februar

Frank Heidrich, GF EltAV Birkenwerder, 19. Februar

Fleischer Volkmar Schmidt, Beelitz, 23. Februar

Elektrotechnikermeister Gert Altenburg, Meyenburg, 24. Februar

Kraftfahrzeugmechanikermeister Bernd Wegener, Ludwigsfelde, 27. Februar

Kraftfahrzeugtechniker Aliakbar Tehrani, Bosch Car Service Tehrani GbR, Falkensee, 28. Februar

70 JAHRE
Elektroinstallateurmeister Wilfried Bidassek, Bergholz-Rehrbrücke, 8. Februar

Fleischermeister Herbert Herold, Lychen, 20. Februar

75 JAHRE
VE-Meister Bernd Hans Jürgen Domscheit, Kremmen, 28. Februar



Zum Firmenjubiläum

30-JÄHRIGES BESTEHEN

EKS Küther & Sohn GmbH, Teltow, 1. Februar

35-JÄHRIGES BESTEHEN

PROFIL Innenausbau & Tischlerei GbR, 1. Februar

Friseurmeisterin Silvia Ebert, Bergfelde, 1. Februar

115-JÄHRIGES BESTEHEN

Metallbau Wüst, Pritzwalk, 1. Februar

125-JÄHRIGES BESTEHEN

Fleischerei Balk, Rangsdorf, 2. Januar (nachträglich)

Wir veröffentlichen auch Ihr Jubiläum

In Ihrem Betrieb steht ein Jubiläum an? Schreiben Sie uns! Alle Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Potsdam können ihre Veröffentlichungswünsche für runde Geburtstage ab 60, Meisterjubiläen ab 25 und Firmenjubiläen ab 30 Jahren gerne im Vorfeld der Redaktion melden.



Senden Sie uns Ihre Termine bitte sechs Wochen im Voraus an: gratulationen@hwkpotsdam.de

SILBERNE EHRENNADEL

ALS RATGEBER WEITER DABEI



Foto: © HWK Potsdam/Weiermann

Gebäudereiniger Frank Dreihardt erhielt aus den Händen von Handwerkskammerpräsident Robert Wüst im Dezember die Silberne Ehrennadel des Handwerks für herausragendes ehrenamtliches Engagement. Die Ehrung würdigt Dreihardts mehr als dreißigjähriges Engagement für sein Handwerk und seine Verdienste um die Nachwuchsförderung sowie als Innungsmitglied.

Seit 1991 ist Dreihardt in der Gebäudereiniger-Innung aktiv, 20 Jahre davon als Vorstandsmitglied und fast ebenso lange als stellvertretender Obermeister. In dieser Funktion engagierte er sich vor allem um die Förderung des Nachwuchses und die Weiterbildung in seinem Gewerk. Sein Einsatz für die Wahrung und Weiterentwicklung hoher Qualitätsstandards im Gebäudereinigerhandwerk ist beispielhaft, heißt es in der Laudatio für die Auszeichnung. Dreihardt trieb auch die technologische Entwicklung in seinem Gewerk, insbesondere in den Bereichen Robotik, immer mit voran. Bewegt von der Auszeichnung betonte Frank Dreihardt, auch nach dem Generationenwechsel im Ehrenamt als Ratgeber weiter zur Verfügung zu stehen.

ORDENTLICHE MITGLIEDERVERSAMMLUNG DES VERSORGUNGSWERKES IM HANDWERKSKAMMERBEZIRK POTSDAM E.V.

Am 24. März 2025 findet um 17 Uhr die Mitgliederversammlung des Versorgungswerkes im Handwerkskammerbezirk Potsdam e.V. statt.

Veranstaltungsort:

Inter-Versicherungsgruppe, Kompetenzzentrum Berlin, Wittenbergplatz 2, 10789 Berlin

Wir bitten Sie, uns Ihre Teilnahme über gs.berlin-handwerkerservice@inter.de verbindlich mitzuteilen.

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Feststellung der Beschlussfähigkeit
3. Genehmigung der Tagesordnung
4. Geschäftsbericht über die Entwicklung des Versorgungswerkes 2024
5. Jahresrechnung 2024
 - 5.1 Bericht der Rechnungsprüfer
 - 5.2 Beschlussfassung zur Jahresrechnung
 - 5.3 Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung
6. Bestellung des neuen Geschäftsführers

7. Genehmigung des Wirtschaftsplans 2025
8. Servicekonzeption des Versorgungsträgers
9. Verschiedenes
10. Schlusswort und Verabschiedung

Versorgungswerk im Handwerkskammerbezirk Potsdam e.V.



EHRUNG

UNTERNEHMERPREIS FÜR METALLBAU WINDECK

Die Metallbau Windeck GmbH aus Kloster Lehnin wurde Ende des Jahres mit dem Unternehmerpreis des Ostdeutschen Sparkassenverbandes (OSV) ausgezeichnet. Der Preis würdigt Unternehmen, die sich durch kreatives Potenzial, modernes Marketing und stabiles Wachstum auszeichnen.

Die Wurzeln des Handwerksbetriebs reichen bis ins Jahr 1895 zurück, als Otto Windeck eine kleine Schlosserwerkstatt gründete. Vier Generationen entwickelten den Betrieb seitdem stetig weiter. Zuletzt ist mit Sebastian Windeck die fünfte Generation der Familie in die Geschäftsführung eingestiegen. Er übernahm von seinem Vater Oliver Windeck und kann sich dabei auf eine starke und engagierte Mannschaft von heute 150 Mitarbeitenden verlassen.

Der Betrieb zeigt eindrucksvoll wie wichtig Anpassungsbereitschaft für den langfristigen Unternehmenserfolg ist. Nach der Wiedervereinigung setzte die einstige Schmiede auf Stahl- und

Aluminium-Glas-Fassaden für Gebäude. Eindrucksvolle Projekte wie etwa das Futurium in Berlin oder die Sanierung der Hyperschale in Magdeburg stehen auf der langen Referenzliste.

Vorreiter ist der Betrieb auch in allen Fragen zeitgemäßer Ausbildungsarbeit für den Handwerksnachwuchs. So werden beispielsweise Frauen in der klassischen Männerdomäne Metallbau besonders gefördert. Auch kreative Präsenz in den sozialen Medien für die Anwerbung junger Leute zählt dazu.

Der langjährige Firmenchef, Klaus Windeck, ist Ehrenpräsident der Handwerkskammer Potsdam.



Foto: © HWK Potsdam/Keremann

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

Amtliches Organ der aufgeführten Handwerkskammern sowie satzungsgemäßes Mitteilungsblatt von Handwerk.NRW und Kreishandwerkerschaften, Innungen und Fachverbänden.
ISSN 1435-3903

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, Rheinhausen, 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 Potsdam
Charlottenstraße 34-36, 14467 Potsdam
Verantwortlich: HGF Ralph Bührig
Pressesprecherin: Ines Weitermann
Redaktion: Jana Kuste, Tel.: 0331/3703-153
Layout: Katrin Zenrich

LANDESREDAKTION BRANDENBURG
Karsten Hintzmann
Finkensteg 31, 15366 Hoppegarten
Tel.: 0157/35 80 62 61,
k.hintzmann@arcor.de

ANZEIGENVERWALTUNG
Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Anzeigenleitung: Michael Jansen
Tel.: 0211/390 98-85,
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 59
vom 1. Februar 2025

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

VERTRIEB/ZUSTELLUNG
Leserservice:
<https://www.digithek.de/leserservice>

Deutsches Handwerksblatt Gesamtausgabe
(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.

WELT

Januar 2025

BESTE BANK IN BRANDENBURG
– Beratung Firmenkunden - Gold –

**Mittelbrandenburgische
Sparkasse**

Im Test: mehr als 1.000 Bankfilialen
in Deutschland in 2024

Testung und Auszeichnung durch
Deutsches Institut für
Bankentests GmbH

**Erneut
ausgezeichnet!**

**Bei uns bekommen Sie eine
ausgezeichnete Beratung.**



**Mittelbrandenburgische
Sparkasse**



RÜCKENWIND FÜR SELBST- STÄNDIGE



**BESTER
KMU-KREDIT**

**TARGOBANK
BUSINESS-KREDIT**



Ausgabe 35/2024

Mit unserem Business-Kredit

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

#chefsein

targobank.de/geschaeftskunden

TARGO BANK
GESCHÄFTSKUNDEN