

DEUTSCHES

# HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER  
ZU LEIPZIG

№  
03  
26

## Erfolgreicher Start ins Handwerk

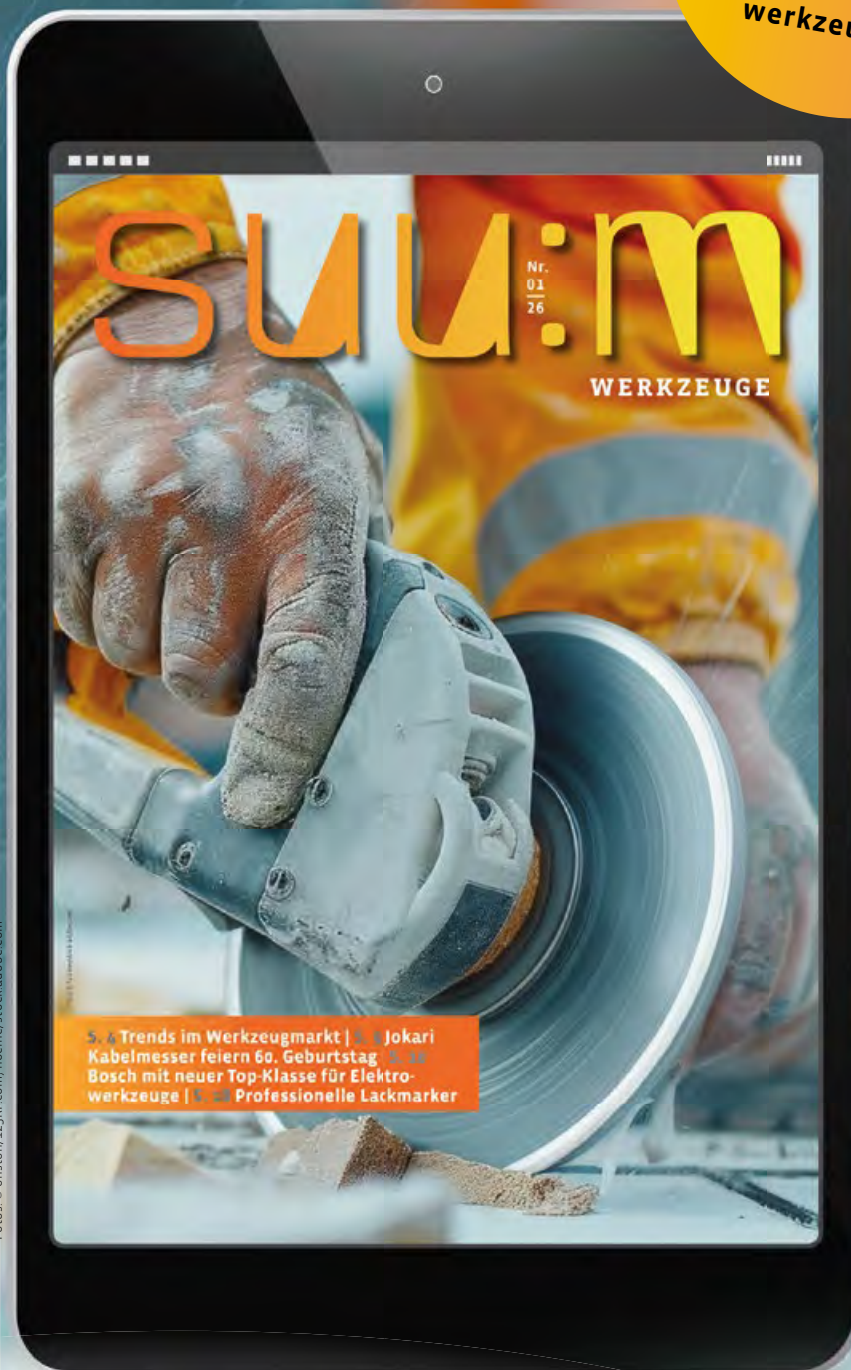
Anlagenmechaniker Malte Kanitz  
ist einer von rund 400 Neuen.

**WÄRMEWENDE**  
Eckpunkte für das neue  
Heizungsgesetz stehen

**OFFBOARDING**  
Weniger Stress nach  
der Kündigung

# suu:m WERKZEUGE im Fokus

In unserer  
**DIGITHEK**  
**KOSTENLOS:**  
[digithek.de/  
werkzeuge26](http://digithek.de/werkzeuge26)



FOTOS: © onston/233RF.com; hochne/stock.adobe.com

Herangezoomt für präzise  
Einblicke und Expertenwissen!

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



»Wir schaffen Räume, verbinden Menschen, ermöglichen Klimaschutz und sichern Wohlstand.«

#### HANDWERK BAUT ZUKUNFT

**Liebe Handwerkskolleginnen und -kollegen,**



Foto: © Anika Dolinger

Leipzig diskutiert gerade darüber, wie unsere Stadt in Zukunft aussehen soll. Die LVZ-Aktion »50 Visionen für Leipzig« zeigt, wie groß die Bereitschaft ist, mutig nach vorn zu denken. Viele dieser Ideen haben eines gemeinsam: Sie lassen sich nur mit dem Handwerk verwirklichen. Denn wo gebaut, saniert, gestaltet oder modernisiert wird, sind unsere Betriebe die ersten, die anpacken.

Ich habe in diesem Rahmen meine Vision für Leipzig so formuliert: »Leipzig wächst – und das Handwerk baut die Zukunft dieser Stadt. Wir schaffen Räume, verbinden Menschen, ermöglichen Klimaschutz und sichern Wohlstand.« Dieser Gedanke trifft den Kern dessen, was Handwerk heute und morgen bedeutet: Wir sind nicht nur Dienstleister – wir sind Gestalter einer lebenswerten, zukunftsfähigen Stadt.

Leipzig war schon immer eine Bürgerstadt, geprägt von Unternehmergeist und dem Mut, Dinge selbst in die Hand zu nehmen. Genau daran wollen wir anknüpfen. Leipzig soll wieder eine Stadt der Macherinnen und Macher werden. Orte, an denen Handwerk sichtbar, innovativ und nah an den Menschen ist, gehören dazu. Offene Werkstätten, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen sowie regelmäßige »Tage des Machens« könnten zeigen, wie viel Können und Kreativität in unserer Region steckt.

Gleichzeitig braucht Leipzig kurze Wege, starke Nachbarschaften und eine Kultur des Reparierens und Bewahrens. Handwerksbetriebe bieten dafür lokale und nachhaltige Lösungen – im Dialog, im Quartier, oft direkt an der Haustür. Ob Klimaschutz, energetische Sanierung oder moderne Mobilität – ohne regional verwurzelte Fachbetriebe lassen sich diese Herausforderungen nicht meistern. Damit Leipzig seine Zukunftsvisionen Wirklichkeit werden lässt, muss das Handwerk ein zentraler Partner sein. Wir sind bereit dafür. Wir bringen Verantwortung, Erfahrung und Innovationskraft mit. Und wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen und der Stadt die nächsten Schritte zu gehen.

Was sind Ihre Visionen für Leipzig? Treten Sie gern mit mir in den Dialog dazu. Ich freue mich auf den Austausch.

**IHR MATTHIAS FORSSBOHM**



## KAMMERREPORT

- 6** Erfolgreiche Messetage
- 8** Die Zukunft im Werkzeugkasten - willkommen, neue Gesellen
- 10** Standortqualität der deutschen Länder
- 11** Friseur- und Kosmetikbetriebe in Schwarzarbeitskatalog aufgenommen
- 12** Gamben aus der Barockzeit
- 14** Gesetzliche Änderungen immer im Blick behalten



Foto: © Stephan Dietze, Anweis Drehen

S 6

Handwerk live – neun Tage voller Inspiration, Austausch und handwerklicher Spitzenleistungen.



## POLITIK

- 16** Eckpunkte für das neue Heizungsgesetz stehen



## BETRIEB

- 18** Digitale Strategien gegen den Fachkräftemangel
- 21** Digitale Lehrlingssuche ohne Streuverluste
- 23** Internationale Talente erfolgreich ansprechen
- 24** Gesetzliche Rente verstehen
- 25** Händwerksgruppen und DHB laden zum Kaminesgespräch ein
- 26** Leandra Rau hat in der Krise Stärke bewiesen
- 28** Weniger Stress nach der Kündigung
- 30** Ab wann braucht ein Betrieb eine zweite Führungsebene?
- 32** Optikermeister muss vor Ort sein
- 33** Fleischer gewinnt Streit um die Wurst

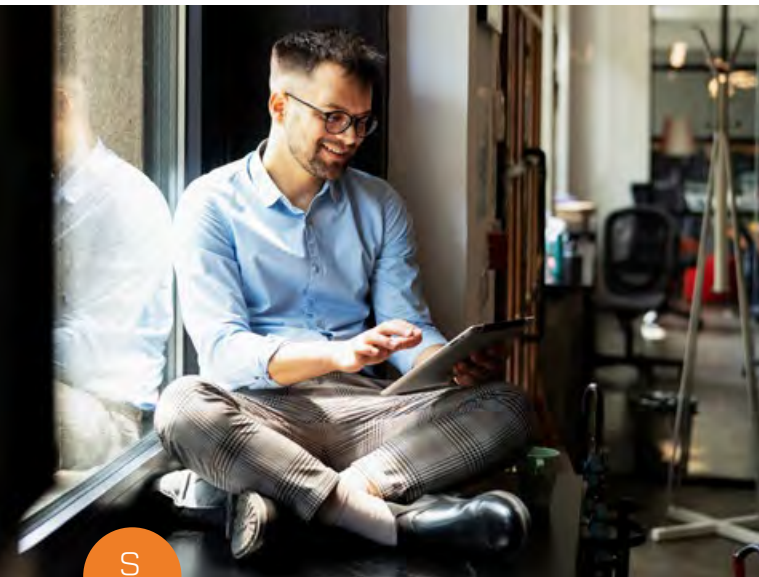


Foto: © JustLife - stock.adobe.com

S 52

Adaptive Lernkurse und browserbasierte Prüfungen bringen die berufliche Bildung auf das nächste Level.



## TECHNIK & DIGITALES

- 34** Kal in der Baustellenlogistik
- 36** Bloß nichts verschwenden
- 38** E-Limo mit Japan-Charme
- 39** Schärferer Look, elektrischer Kurs



## GALERIE

- 40** Historisches Erbe geehrt
- 42** Paradiesisches Inselflair für alle Generationen
- 44** Pisticci: Von Land, Strand und anderen Welten



## KAMMERREPORT

- 48** Multifunktionskabine im Supermarkt
- 50** Zertifikatslehrgang Projektmanagement
- 52** Wissen, das sich anpasst - Technik, die hilft
- 54** Sächsische Energietage 2026
- 56** Bildungsangebote
- 58** Kindgerechte Einblicke ins Elektrohandwerk
- 58** Impressum

S  
32



Ein Optiker wollte die Sehstärke der Kunden mittels Kamera aus der Ferne bestimmen. Das geht nicht, sagt das OVG des Saarlandes.

# Erfolgreiche Messetage

HANDWERK LIVE – NEUN TAGE VOLLER INSPIRATION, AUSTAUSCH UND HANDWERKLICHER SPITZENLEISTUNGEN. PRAXISNAHE EINBLICKE IN AUSBILDUNGSWEGE, DISKUSSION AUF AUGENHÖHE, TRENDS UND FACHTHEMEN.



Foto: © Stephan Dietze, Anders Drethen

Foto: © Leipziger Messe, Niclas Schmidt

Text: **Anett Fritzsche**

**D**er im vergangenen Jahr eingeschlagene Weg der »Handwerk live« (ehemals »mitteldeutsche handwerksmesse«) wurde auch 2026 beibehalten. Vor statt während der Ferien drehte sich auf der Leipziger Messe wieder alles ums Handwerk.

## WETTBEWERBE: EINDRUCKSVOLLE LEISTUNGEN DER NACHWUCHSKRÄFTE

Der Schüler-Cup der Fleischerinnung war ein Highlight der Messe. Über eine Ausschreibung des Sächsischen Schulamts hatten sich zahlreiche Schulen beworben, sodass schließlich 15 Teams aus jeweils drei Schülerinnen und Schülern der 8. und 9. Klassen an den Start gingen. Die 90-minütige Wettbewerbszeit stand unter dem Motto »Rund ums Brot«. Zentrale Aufgabe war, fantasievolle Snacks zu kreieren. Dafür standen drei verschiedene Brotsorten sowie Wurst, Käse und frische Salate zur Verfügung. Unterstützt wurden die Teams von Mitgliedern der Nationalmannschaft des Fleischerhandwerks, die mit Tipps und fachlichem Know-how zur

Seite standen. Die Jury der Fleischerinnung bewertete die Ergebnisse nach Kreativität, handwerklicher Umsetzung und Präsentation. Den ersten Platz, und damit 500 Euro, sicherte sich ein Team der Sportoberschule Leipzig. Auch der zweite Platz ging an die Sportoberschule Leipzig, während sich die Rosa-Parks-Schule Leipzig über den dritten Platz und ein Preisgeld von 200 Euro freuen durfte.

Am 4. Februar folgte eine beeindruckende Demonstration der Nationalmannschaft des Fleischerhandwerks. Vor interessiertem Publikum zeigten die Profis eine komplette Zerlegung mit klassischen Zuschnitten und modernen Cuts und stellten im Anschluss frische Bratwurst her. Im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk fand ein ganz besonderer Wettbewerb statt: Hier kämpften zwei Anwärter um den finalen Sieg zur Qualifizierung für die WorldSkills in Shanghai, die vom 22. bis 27. September stattfinden werden. Der sächsische Teilnehmer, Lars Wagner, konnte sich durchsetzen.

Er ist 22 Jahre alt und kommt aus Oederan. Für sein Gewerk hat er sich entschieden, weil er es interessant, abwechslungsreich und zukunftsorientiert findet. Nicht nur bei den Fleischern sowie im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk fanden während der Messetage Wettbewerbe statt, sondern zum Beispiel auch im Elektrohandwerk.



Foto: © Stephan Dietz, Andreas Dreßen

## HANDWERKSPOLITISCHES FORUM: AUFTRAG ZUM HANDELN IST IN DER POLITIK ANGEKOMMEN

Den politischen Akzent im Messegeschehen setzte das 6. Handwerksforum Ost (Hafo) am 4. Februar. Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Handwerk diskutierten konstruktiv über Bürokratieabbau, Investitionsförderung und Nachwuchsgewinnung. Teilgenommen haben unter anderem Sven Schulze, Ministerpräsident des Landes Sachsen-Anhalt, Gitta Connemann, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Wirtschaft und Energie sowie Beauftragte der Bundesregierung für den Mittelstand, Jörg Dittrich, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, sowie Bernd Apitz, Geschäftsführer der leitec Gebäudetechnik GmbH. Die »Handwerk live« stand 2026 unter der Schirmherrschaft des Freistaats Thüringen und wurde durch Wirtschaftsstaatssekretär Mario Suckert vertreten.

Connemann unterstrich, dass man mit dem Handwerk reden müsse, nicht über das Handwerk. So konnten bereits unsinnige Regelungen, wie die Listung handwerklicher Fleischereien im Branchenkatalog des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, gestrichen werden. Jörg Dittrich forderte Mut, die sozialen

Sicherungssysteme grundlegend zu reformieren. »Das wäre ein echter Gamechanger«, so ZDH-Präsident. Bereits am Vormittag vor dem Hafo kamen die Hauptgeschäftsführer der ostdeutschen Handwerkskammern und die Wirtschaftsstaatssekretäre aus Ostdeutschland zu ihrer jährlichen Arbeitstagung zusammen.

## TERMINE FÜRS FACHPUBLIKUM: GEWERBEAMTS- UND SACHVERSTÄNDIGENTAG

Das Fachpublikum traf sich in diesem Jahr unter anderem beim Gewerbeamtstag, um sich zu Themen, wie Scheinbetriebsleiter, Neuerungen im Handwerks- und Gewerberecht sowie dem Spezialthema »Kettenbruch«, weiterzubilden. Der 16. Sachverständigentag widmete sich zukunftsorientierten Themen, wie dem Einsatz von künstlicher Intelligenz im Sachverständigenwesen sowie dessen Chancen, Grenzen und Beispielen aus der Praxis. Auch die Optimierung der eigenen Website von Sachverständigen war ein Thema der Fachveranstaltung.

[handwerksmesse-leipzig.de](http://handwerksmesse-leipzig.de)



Ansprechpartnerin in allen Messeangelegenheiten ist Berit Hennig, T 0341 2188-305.



Foto: © Handwerkskammer zu Leipzig



Foto: © Leipziger Messe, Niklas Schmidt

Jetzt schon vormerken:  
Der Termin für das nächste Messedoppel aus »Handwerk live« und »Haus-Garten-Freizeit« ist der 30. Januar bis 7. Februar 2027. Das nächste Hafo findet am 3. Februar 2027 statt.

# Die Zukunft im Werkzeugkasten - willkommen, neue Gesellen

JUNGE FACHKRÄFTE BERICHTEN VON IHREM WEG INS  
HANDWERK UND WARUM SIE GENAU HIER RICHTIG SIND.

**D**ie Prüfungen sind geschafft, der Werkzeugkasten steht bereit und mit ihm ein neuer Lebensabschnitt. Die frischgebackenen Gesellen bringen nicht nur Können, sondern auch frische Ideen ins Handwerk. In Interviews mit dem Deutschen Handwerksblatt (DHB) erzählen sie, was sie antreibt, überrascht und motiviert auf ihrem Weg ins Berufsleben. Die aktuelle Reihe startet mit dem 19-jährigen Malte Kanitz aus Strelln in der Nähe von Torgau. Er hat die Prüfung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik erfolgreich bestanden und ist motiviert, die nächsten beruflichen Schritte zu gehen.

## DHB: Wie bist du zu deinem Handwerk gekommen?

Kanitz: Mein Vater ist in dem Gewerk schon seit 25 Jahren selbstständig. Als ich klein war, hat er mich immer mitgenommen und so an den Beruf herangeführt. Irgendwann habe ich beschlossen, dass ich den Beruf auch lernen will. Ich war dann aber nicht in unserer Firma, sondern habe woanders gelernt. Mich sollte keiner kennen. Ich wollte ein ganz normaler Lehrling sein und nicht »der Junge vom Chef«. Mittlerweile bin ich im Nebenverdienst bei meinem Vater im Betrieb angestellt und mache jetzt in Vollzeit meinen Meister. Wenn alles gut läuft und ich die Prüfungen gleich bestehe, bin ich im nächsten Jahr im Mai fertig.

## DHB: Was ist das Schönste an deinem Handwerk?

Kanitz: Definitiv die Vielfältigkeit! Wir installieren beispielsweise einen Tag eine Wärmepumpenanlage, den anderen Tag machen wir mal einen Holzvergaser, danach folgt eine Rohrinstallation, mal eine Reparatur. Das ist wirklich extrem vielseitig, und man muss viel wissen.

»Irgendwann habe ich beschlossen, dass ich den Beruf auch lernen will.«

Malte Kanitz

## DHB: Was heißt das genau?

Kanitz: Bei uns geht es ja nicht nur um die Heizung an sich. Wir müssen uns auch auskennen bei Trinkwasser, Lüftung, Kältetechnik und so weiter. Wenn wir in Zahnarztpraxen tätig sind, geht es viel um das Thema Zu- und Abluft. Sind wir in Hotels bauen und warten wir Klima- und Kältetechnik. Wir betreuen zum Beispiel auch Stadtwerke, die Großkälteanlagen und Kälterückgewinnung haben. Für diese Themen gibt es dann spezielle Lehrgänge, weil man ja auch immer mit neuen Techniken zu tun hat.

## DHB: Wo siehst du dich in den nächsten zehn Jahren?

Kanitz: Dann bin ich 29. Ich hoffe, ich habe dann den Betrieb meines Vaters gut übernommen und es läuft alles, sodass wir Arbeit haben. Vielleicht habe dann eine Frau, bin schon selbst Vater – wer weiß.

## DHB: Die Zukunft macht dir keine Angst? Immerhin musst du für die sechs Mitarbeiter sorgen, die es bereits gibt.

Kanitz: Das ist schon wirklich eine krasse Verantwortung. Man muss immer für Aufträge sorgen, damit man den Lohn pünktlich zahlen kann. Zum Glück haben wir immer Arbeit. Viele Firmen, die viel in Fertigteilhäusern gebaut haben, merken jetzt, dass der Neubau zurückgeht. Wir sind da ziemlich unabhängig und breit aufgestellt.

## DHB: Hast du ein Hobby?

Kanitz: Ich habe einen Jagdschein gemacht, ich gehe auf Jagd. Das gibt so einen gewissen Ausgleich, wenn man viel arbeitet. Und dann fährt man im Sommer abends mal raus ins Revier, setzt sich auf seinen Hochstand, macht sein Handy aus und sitzt dann bis zur Dämmerung. Es ist Ruhe, man hört nur im Wald. Es ist schon entspannend. Da kommt man runter.



Foto: © Anika Dollmeier

**S**imon Walusczyk ist 21 Jahre alt und hat seine Ausbildung zum Land- und Baumaschinenmechatroniker erfolgreich abgeschlossen. Wir haben mit ihm über seinen Weg ins Handwerk, seine Ausbildung und seine Zukunft gesprochen.

**DHB: Wie bist du auf die Idee gekommen, Land- und Baumaschinenmechatroniker zu werden?**

Walusczyk: Ich habe mich schon in meiner Jugend sehr für Landwirtschaft interessiert. Ich bin viel Trecker gefahren, war draußen auf dem Feld. Ich wohne hier in Doberschütz, also ein kurzer Weg. Da dachte ich mir, da kann man den Weg mal anstreben. Früher habe ich hier auch viele Praktika gemacht.

**DHB: Wie lange geht die Ausbildung?**

Walusczyk: Die Ausbildung geht dreieinhalb Jahre, aber ich habe die verkürzt. Ich habe 2023 mein Abitur gemacht, und dadurch konnte ich um ein Jahr verkürzen. Also waren es für mich zweieinhalb Jahre.

**DHB: Was ist das Schönste an deinem Beruf?**

Walusczyk: Ich würde sagen, die Vielseitigkeit. Man hat nicht monotone Arbeit, sondern immer wieder neue Problemstellungen. Also ist nicht jeder Tag wie der andere. Außerdem ist man körperlich aktiv und sitzt nicht den ganzen Tag irgendwo. Und man ist auch mal an der frischen Luft – je nach Wetterlage im Winter etwas weniger, im Sommer mehr. Das macht mir sehr Spaß.

**DHB: Hat dir jemand während deiner Ausbildung einen Rat gegeben, der dir besonders geholfen hat?**

Walusczyk: Ja, man sollte nicht stehen bleiben. Man lernt halt immer wieder dazu und sollte sich so gut und so regelmäßig es geht weiterbilden. Das wurde mir mal geraten.

**DHB: Gibt es Aufgaben, die du nicht so magst?**

Walusczyk: Ne, eigentlich höchstens, wenn es sehr kalt und glatt ist und man waschen muss. Das macht dann nicht so viel Spaß. Oder wenn du irgendwas an der Maschine schrauben willst und die Ecken nicht gut gereinigt sind. Dann muss man erst sauber machen, damit kein Dreck ins System kommt, wenn man etwas aufmacht.

**DHB: Hast du irgendwelche Hobbys?**

Walusczyk: Ja, tatsächlich schon. Ich bin nebenbei in der Freiwilligen Feuerwehr, das macht mir sehr viel Spaß. Und ich schraube gern an Mopeds und fahre im Sommer Mähdrescher. Das macht mir auch sehr viel Spaß.



Foto: © Anika Dollinger

»Wenn es keiner mehr macht, bringt es auch nichts, wenn du etwas am Laptop entwickelst und am Ende kann es keiner reparieren oder ausführen.«

Simon Walusczyk

**DHB: Warum sollten junge Menschen deiner Meinung nach ins Handwerk gehen?**

Walusczyk: Weil wir junge Leute brauchen, und weil es in Zukunft immer attraktiver wird. Es gibt immer weniger junge Leute im Handwerk, und die Älteren hören irgendwann auf zu arbeiten. Wenn es keiner mehr macht, bringt es auch nichts, wenn du etwas am Laptop entwickelst und am Ende kann es keiner reparieren oder ausführen. Da fehlt dann die Exekutive, die das wartet und instand setzt. Und deswegen denke ich, dass man da in Zukunft gute Aussichten im Handwerk hat.

**DHB: Und wie geht es für dich jetzt weiter?**

Walusczyk: Ich arbeite erstmal und sammle Erfahrung. Mir steht alles offen, deswegen abwarten, was passiert. Gucken – aber erstmal ein bisschen Geld verdienen. Das ist erstmal die Hauptsache.

# Standortqualität der deutschen Länder

STUDIE DER STIFTUNG FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN:  
SACHSEN ATTRAKTIVSTES BUNDESLAND FÜR UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND.



Foto: © ranarero - stock.adobe.com

Text: *Deutsches Handwerksblatt*

**D**er Bundesländerindex Familienunternehmen 2026 zeigt deutliche Unterschiede in der Standortqualität der deutschen Länder. Die Studie der Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom ZEW Mannheim, bewertet die Rahmenbedingungen anhand der fünf Bereiche Steuern, Arbeit & Humankapital, Finanzierung, Infrastruktur und Institutionen. Besonders stark schneidet Sachsen ab und führt damit das Gesamt-Ranking klar an. Dahinter folgen Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Baden-Württemberg, Brandenburg und Hessen. Die Analyse zeigt zudem große Unterschiede in der Zukunftsorientierung der Länderhaushalte: Vor allem einige ostdeutsche Länder wie Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen investieren überdurchschnittlich in Zukunftsaufgaben. Der Index liefert Politik und Verwaltung wichtige Hinweise, wie zusätzliche Mittel – etwa aus dem Sondervermögen für



Weitere Details  
der Studie unter  
**familien-  
unternehmen.de**



Infrastruktur und Klimaneutralität – gezielt zur Stärkung der Standortqualität eingesetzt werden können.

Sachsens Wirtschaftsminister Dirk Panter zur Studie: »Das starke Abschneiden Sachsens ist eine wichtige Anerkennung für die Arbeit der vergangenen Jahre und für die Leistungsfähigkeit unseres Freistaates. [...] Gleichzeitig gibt das Lob keinerlei Anlass zur Selbstzufriedenheit. Sachsen steht nicht im Wettbewerb mit einzelnen Bundesländern, sondern im internationalen Vergleich um Unternehmen, Investitionen und kluge Köpfe. Der eingeschlagene Kurs stimmt, aber der Weg ist noch weit, um weltweit an der Spitze zu stehen. Genau deshalb werden wir weiter mit allen Akteuren gemeinsam konsequent daran arbeiten, Sachsen als zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort national und international zu stärken.«

## JUBILÄUM I

### 30 JAHRE SÄCHSISCHE AUFBAUBANK

Die Sächsische Aufbaubank (SAB) blickt 2026 auf über drei Jahrzehnte erfolgreiche Förderung zurück. Seit ihrer Gründung als selbstständige Förderbank in Trägerschaft und im Auftrag des Freistaates Sachsen hat sich die SAB als wichtiger Partner für Kommunen, Unternehmen und Menschen in Sachsen etabliert. Davor war sie bereits von 1991 bis 1996 als Teil der Landeskreditbank Baden-Württemberg mit Förderung und Finanzierung in Sachsen tätig. Im Jubiläumsjahr sind zahlreiche Veranstaltungen vorgesehen: Am 3. Juni findet ein Festakt in Leipzig statt. Außerdem gibt es einen Tag der offenen Tür am 5. September in Leipzig und am 26. September in Dresden. An drei Terminen – 19. März, 10. Juni, 2. September – geht es um das Thema »Wirtschaft stärken, Zukunft sichern«.

[sab.sachsen.de/festjahr2026](http://sab.sachsen.de/festjahr2026)

## JUBILÄUM II

### 50 JAHRE »OTWORLD«

Vom 19. bis 22. Mai feiert die »OTWorld« als weltweiter Treffpunkt der Technischen Orthopädie in Leipzig ihr 50-jähriges Bestehen. Sie vereint Weltkongress und Weltleitmesse, bringt internationale Fachleute zusammen und zeigt Innovationen rund um orthopädische Hilfsmittel. Zum Jubiläum prägen die Kongresspräsidenten Dr. Doris Maier und Thomas Münch die inhaltliche Ausrichtung des Weltkongresses – mit jahrzehntelanger Erfahrung, persönlicher Verantwortung und einer klaren Botschaft: Eine erfolgreiche Patientenversorgung gelingt nur gemeinsam. Orthopädietechnikmeister Thomas Münch bringt dabei die Perspektive des Handwerks ein. Für ihn ist die Ausbildung das Fundament der Zukunft. Auf der »OTWorld« geht es deshalb um die Frage, wie handwerkliche und akademische Ausbildungen heute und morgen gestaltet werden sollen: praxisnah, digital und interdisziplinär. Die Wirtschaftsförderung der Stadt Leipzig plant auch in diesem Jahr Termine mit ausländischen Delegationen. Ansprechpartnerin in der Handwerkskammer ist Antje Barthauer, T 0341 2188-304. [ot-world.com/de](http://ot-world.com/de)

## FRISEUR- UND KOSMETIKBETRIEBE

# AUFNAHME IN DEN SCHWARZARBEITSKATALOG

Das Bundesfinanzministerium hat wie angekündigt, das Friseur- und Kosmetikgewerbe in den Katalog der Schwarzarbeitsbranchen des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung aufgenommen (DHB 10/25). Hier eine Kurzübersicht zu den neuen Pflichten ab 2026.

### 1. Sofortmeldepflicht (SGB IV § 28a Absatz 4)

Arbeitgeber müssen den Beginn jeder neuen Beschäftigung – unabhängig von Art und Umfang – spätestens bei Arbeitsaufnahme an die Datenstelle der Rentenversicherung melden. Dies gilt auch für Auszubildende und erfolgt zusätzlich zur normalen Sozialversicherungsmeldung.

### 2. Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweisen (§ 2a Absatz 1 SchwarzArbG)

Arbeitnehmer müssen während der Tätigkeit ein gültiges Ausweisdokument mitführen und es der Zollverwaltung auf Verlangen vorzeigen.

### 3. Schriftlicher Hinweis des Arbeitgebers (§ 2a Absatz 2 SchwarzArbG)

Arbeitgeber müssen jeden Beschäftigten schriftlich und nachweislich auf die Ausweis-Mitführungspflicht hinweisen. Der Nachweis ist während der Beschäftigungsdauer aufzubewahren und bei Zollprüfungen vorzulegen.

### 4. Arbeitszeitdokumentation (§ 17 Absatz 1 MiLoG)

Für alle Beschäftigten in Schwarzarbeitsbranchen gilt: Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen spätestens sieben Tage nach der Arbeitsleistung erfasst und die Dokumentation mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Zusätzlich müssen alle für die Mindestlohnkontrolle erforderlichen Unterlagen im Inland und in deutscher Sprache bereitgehalten werden – gegebenenfalls auch direkt am Einsatzort.

### 5. Mitwirkungs- und Duldungspflichten (§ 5 SchwarzArbG)

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen bei Zollprüfungen die Prüfung dulden, Auskünfte erteilen, relevante Unterlagen vorlegen und das Betreten von Grundstücken und Geschäftsräumen ermöglichen.

### 6. Schriftformpflicht bei Arbeitsverträgen (§ 2 NachwG)

Für Branchen des SchwarzArbG gilt weiterhin: Neue Arbeitsverträge sowie wesentliche Vertragsänderungen müssen in Papierform mit eigenhändiger Unterschrift abgeschlossen werden. Die allgemeine Erleichterung durch das Bürokratieentlastungsgesetz IV (Textform ausreichend) findet hier keine Anwendung. Für Ausbildungsverträge gelten die Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes.

Ansprechpartner in der Handwerkskammer zu Leipzig sind die Justiziarer Markus Richter (T 0341 2188-210, [richter.m@hwk-leipzig.de](mailto:richter.m@hwk-leipzig.de)) und Katja Scherf (T 0341 2188-212, [scherf.k@hwk-leipzig.de](mailto:scherf.k@hwk-leipzig.de)). Detaillierte Informationen zu allen Pflichten unter [hwk-leipzig.de](http://hwk-leipzig.de).





# Gamben aus der Barockzeit

POURIA KIANI BAUT UND REPARIERT  
STREICHINSTRUMENTE – AM LIEBSTEN MIT  
HISTORISCHEM CHARAKTER. ZU DEN  
EUROPÄISCHEN TAGEN DES KUNSTHANDWERKS  
VOM 10. BIS 12. APRIL ÖFFNET ER ZUM ERSTEN  
MAL SEINE WERKSTATT.

Foto: © Robert Iwanetz

Text: Robert Iwanetz

**P**ouria Kiani steht mit einem Hobel in der Hand in seiner Leipziger Werkstatt und bearbeitet das Ahornholz. In der anderen Hand hält er ein Cello, das nach einem Vorbild aus dem 16. Jahrhundert konstruiert wurde und einem Musiker in Berlin gehört. »Der Hals war gebrochen und musste ersetzt werden«, erzählt der Instrumentenbauer. Seit 2024 arbeitet Pouria Kiani in seiner eigenen Werkstatt im Westen von Leipzig. Der 41-Jährige repariert und baut dort Geigen, Bratschen, Cellos und manchmal auch Gamben. Aber er ist nicht nur Geigenbauer, sondern auch studierter Musiker und Musiklehrer.

### EINE HANDVOLL INSTRUMENTE PRO JAHR

Jedes Jahr verlässt eine kleine Anzahl selbstgebaute Instrumente seine Werkstatt – nach teils monatelanger Kleinarbeit. »Ich versuche möglichst alle Arbeitsschritte von Hand zu machen, zumindest, wenn es mein Terminkalender zulässt«, erzählt Kiani lächelnd. Der gebürtige Iraner ist viel unterwegs. Neben seiner Arbeit als Geigenbauer spielt er in einem Gamben-Ensemble sowie in einem Duo-Projekt für klassische Musik mit Akkordeon und Geige. Außerdem ist er Teil eines Jazz-Fusion-Trios, in dem er Kamanche spielt, eine traditionelle Stachelgeige, die viel in der persischen Klassik vorkommt. Einen Tag die Woche arbeitet er zudem als Dozent an einer Leipziger Musikschule. »Durch meine Erfahrung als Musiker weiß ich, worauf ich als Geigenbauer bei meinen Instrumenten besonders achten muss«, sagt Kiani.

### OHNE EIN WORT DEUTSCH NACH LEIPZIG

Er selbst wuchs in Karadsch auf, einer Zwei-Millionen-Stadt in der Nähe der iranischen Hauptstadt Teheran. An der dortigen Universität studiert er klassische Musik. Parallel wird auch sein Interesse für das Handwerk geweckt. »Ich habe immer gern mit Holz gearbeitet und damals eigene Lampen gebaut und verkauft«, erinnert sich der heutige Instrumentenbauer. An der Musikhochschule entdeckt er seine Leidenschaft für alte Musik – womit die europäische Kunstmusik vom Mittelalter über die Renaissance bis zum Barock gemeint ist. Weil es dafür speziell aber keinen eigenen Studiengang im Iran gibt, entscheidet er sich 2016, nach Leipzig zu gehen. Mit überschaubaren Deutschkenntnissen besteht er die Aufnahmeprüfung an der Hochschule für Musik und Theater »Felix Mendelssohn Bartholdy« in Leipzig und belegt den Studiengang »Alte Musik« für die Instrumente Geige und Gambe. In seiner Freizeit fertigt er Skulpturen und Objekte aus Holz an.

### DOZENTIN VERMITTELT KONTAKT ZU GEIGENBAUER

Als eine Dozentin davon hört, vermittelt sie ihm den Kontakt zu ihrem Mann. Dieser ist als Geigenbauer tätig und benötigt Hilfe bei einem größeren Auftrag. Die Dozentin fragt Pouria Kiani, ob er sich vorstellen könne, dabei zu unterstützen. So betritt er 2018 zum ersten Mal die Geigenbauer-Werkstatt von Sebastian Mende.

»Von Anfang an faszinierte es mich, die verschiedenen Bauweisen zu erforschen und Instrumente aus unterschiedlichen Traditionen und Epochen zu verstehen«, sagt Pouria Kiani. Sein Mentor zeigt ihm, worauf es als Instrumentenbauer ankommt. Von 2019 bis 2022 ist er fast jede Woche in der Werkstatt und erweitert sein Wissen. »Das war für mich wie eine komplette Ausbildung«, erzählt der gebürtige Iraner, in dem damals die Überlegung reift, sich später mit einer eigenen Werkstatt selbstständig zu machen.

### OFFENE WERKSTATT ZU DEN TAGEN DES EUROPÄISCHEN KUNSTHANDWERKS

»Ich liebe einfach die Arbeit mit Holz und die Möglichkeiten, damit wundervolle Klänge zu erzeugen«, sagt Kiani. Diese Leidenschaft will er nun während der Europäischen Tage des Kunsthandwerks mit anderen teilen. »Ich möchte meine Werkstatt der Öffentlichkeit präsentieren und zeigen, welche Faszination jahrhundertalte Instrumente auch heute noch haben können.« Einige davon wird er dann auch selbst spielen. »Der Moment, in dem ich das erste Mal ein selbstgebautes Instrument spiele, ist immer etwas extrem Besonderes.«

»Durch meine Erfahrung als Musiker weiß ich, worauf ich besonders achten muss.«

Pouria Kiani

### JETZT ANMELDEN: EUROPÄISCHE TAGE DES KUNSTHANDWERKS

Auf der Website [kunsthandwerkstage.de/sachsen](https://kunsthandwerkstage.de/sachsen) sind bereits Betriebe zu finden, die bei den Europäischen Tagen des Kunsthandwerks ihre Werkstatt vom 10. bis 12. April öffnen. Hier besteht an einigen Standorten die Möglichkeit, sich zusammenzutun, wenn die eigenen Räumlichkeiten zu klein sein sollten. Interessierte Betriebe melden sich bei der Koordinatorin und Ansprechpartnerin bei der Handwerkskammer zu Leipzig, Emily Foth, T 0341 2188-323, [foth.e@hwk-leipzig.de](mailto:foth.e@hwk-leipzig.de).

## AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

### Durchführung von überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen in Streu- und Splitterberufen und außerhalb des Kammerbezirkes Leipzig

Die Änderung/Ergänzung gilt für nachfolgend aufgeführten Beruf und die entsprechenden Lehrgänge: Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker (Fachrichtung Karosserieinstandhaltungstechnik, Fachrichtung Karosserie- und Fahrzeugbautechnik sowie Fachrichtung Caravan- und Reisemobiltechnik).

### Überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen – 46. Ergänzung

Die Neubestimmungen von Lehrlingsunterweisungen betreffen den Ausbildungsberuf Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker.

**Veröffentlichungsdatum: 13. März**

**Der Volltext der Bekanntmachungen ist auf der Website der Handwerkskammer zu Leipzig unter [www.hwk-leipzig.de/bekanntmachungen](http://www.hwk-leipzig.de/bekanntmachungen) abrufbar.**

## RECHTSPRECHUNG

### EINTRAGUNGSPFLICHT BEI REMOTE-SERVICE

Das Oberverwaltungsgericht Saarlouis hat entschieden, dass eine Filiale eines Augenoptikerunternehmens auch dann in die Handwerksrolle eingetragen werden muss, wenn ein Augenoptikermeister nur »remote« – mittels Videokonferenz – zugeschaltet wurde. Das betroffene Unternehmen hatte ein hybrides Geschäftsmodell betrieben, bei dem ein Augenoptikermeister über eine Kamera zugeschaltet wurde, um die Sehstärkenbestimmung durchzuführen. Die zuständige Behörde untersagte den Betrieb der Filiale, da diese nicht in die Handwerksrolle eingetragen worden sei. Begründung: Für eine Sehstärkenbestimmung sei die körperliche Anwesenheit des Kunden vor Ort unverzichtbar. Die Messung finde daher auch in der Filiale statt – und damit werde dort das zulassungspflichtige Augenoptikerhandwerk ausgeübt.

## AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

# GESETZLICHE ÄNDERUNGEN IMMER IM BLICK HALTEN

Ausbildungsbetriebe müssen zahlreiche gesetzliche Pflichten beachten. Zu Beginn der Ausbildung ist der Berufsausbildungsvertrag zur Registrierung bei der zuständigen Lehrlingsrolle einzureichen. Dort wird geprüft, ob der Vertrag den rechtlichen Vorgaben entspricht. Mit der Eintragung beginnt jedoch für Betriebe die fortlaufende Verpflichtung, gesetzliche Änderungen im Blick zu behalten – insbesondere bei der Ausbildungsvergütung.

### TARIFVERTRÄGE IMMER IM BLICK BEHALTEN

Gemäß § 17 Berufsbildungsgesetz haben Auszubildende während der gesamten Ausbildungszeit Anspruch auf eine angemessene Vergütung, deren Höhe regelmäßig überprüft werden muss. Änderungen in Tarifverträgen können dazu führen, dass die ursprünglich vereinbarte Vergütung nicht mehr angemessen ist. Unterschieden wird zwischen tariflicher Vergütung und gesetzlicher Mindestausbildungsvergütung (MiAV). Die MiAV gilt für alle nicht tarifgebundenen Gewerke und bildet eine jährliche Untergrenze. Für 2026 liegen sie bei 724 Euro (1. Jahr), 854 Euro (2. Jahr), 977 Euro (3. Jahr) und 1.014 Euro (4. Jahr). Existiert ein Tarifvertrag, gilt: Nicht tarifgebundene Betriebe müssen mindestens 80 Prozent der tariflichen Vergütung zahlen, dürfen jedoch die MiAV nicht unterschreiten. Bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen entfällt das Wahlrecht – hier sind 100 Prozent der tariflichen Vergütung verpflichtend. Beispielsweise stiegen im Bäckerhandwerk die tariflichen Ausbildungsvergütungen zum 1. März auf 1.070 Euro, 1.140 Euro und 1.280 Euro.

### TEURE FOLGEN BEI VERSTÖßEN GEGEN VERGÜTUNGSPFLICHTEN

Wer gesetzliche oder tarifliche Vorgaben nicht einhält, riskiert erhebliche finanzielle Folgen. Sozialversicherungsträger berechnen ihre Beiträge nach dem tariflich geschuldeten »Phantomlohn«. Fehlende Beiträge können vier Jahre rückwirkend nachgefordert werden, zudem fällt monatlich ein Prozent Säumniszuschlag an. Dabei trägt der Arbeitgeber sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteil. Aktuelle tarifliche Ausbildungsvergütungen und Untergrenzen veröffentlicht die Handwerkskammer zu Leipzig auf ihrer Website unter [hwk-leipzig.de/verguetung](http://hwk-leipzig.de/verguetung). Bei Fragen zu Ausbildung, gesetzlichen Pflichten oder tariflichen Bestimmungen unterstützen die Ausbildungsberater Karen Neugebauer (T 034291 30-273, [neugebauer.k@hwk-leipzig.de](mailto:neugebauer.k@hwk-leipzig.de)) und Olaf Blümel (T 034291 30-274, [bluemel.o@hwk-leipzig.de](mailto:bluemel.o@hwk-leipzig.de)) gern.



Foto: © Andrey Popov – stock.adobe.com

# 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.



Text: Lars Otten\_

**D**ie Verhandlungen haben lange gedauert, aber nun haben Union und SPD die Eckpunkte für ein neues Heizungsgesetz vorgelegt. Das sogenannte Gebäudemodernisierungsgesetz soll das von der Vorgängerregierung beschlossene Gebäudeenergiegesetz ablösen. Hauseigentümer, die eine neue Heizung einbauen, sollen diese künftig nicht mehr mit mindestens 65 Prozent erneuerbaren Energien betreiben müssen. Zudem dürfen sie neben Wärmepumpen, Fernwärme und hybriden Anlagen auch weiterhin Öl- oder Gasheizungen einbauen.

Die neuen Regeln sollen den Eigentümern ihre Freiheit zurückgeben. Sie sollen außerdem mehr Eigenverantwortung tragen. Neue Öl- oder Gasheizungen sollen mit einem steigenden Anteil CO<sub>2</sub>-neutraler Brennstoffe wie Biomethan und synthetischem Brennstoff betrieben werden. Ab Anfang 2029 soll dieser Anteil bei mindestens zehn Prozent liegen. Bis zum Jahr 2040 soll er in drei noch nicht näher definierten Schritten weiter steigen. Diesen Mechanismus nennen die Koalitionäre »Bio-Treppe«.

#### **HANDWERK BEGRÜSST DIE PLÄNE**

Die Förderung für den Einbau von Wärmepumpen und die energetische Sanierung von Gebäuden wollen CDU/CSU und SPD mit der Bundesförderung effiziente Gebäude mindestens bis 2029 fortführen. Der Ausbau der Fernwärme soll beschleunigt und verbraucherfreundlicher und die kommunale Wärmeplanung soll einfacher werden. Für alle möglichen Heizungsoptionen soll das neue Gesetz einen »technologieoffenen Katalog« enthalten. Im Frühjahr wollen die Koalitionspartner nun einen konkreten Gesetzentwurf erarbeiten.

»Die Förderbedingungen müssen frühzeitig und klar kommuniziert werden.«

Jörg Dittrich, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks



Mit den Plänen der Regierungsparteien ende eine monatelange Hängepartie, so das Handwerk. »Damit gibt es endlich eine erste Orientierungsgrundlage für Betriebe sowie Verbraucherinnen und Verbraucher«, sagt Jörg Dittrich, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Eckpunkte seien eine gute Grundlage, um ein praxistaugliches Gesetz zu formulieren. »Entscheidend wird sein, die zugesicherte Technologieoffenheit und Wahlfreiheit bei Heizsystemen mit einer verlässlichen Förderkulisse zu hinterlegen. Die Förderbedingungen müssen frühzeitig und klar kommuniziert werden«, fordert Dittrich.

#### **ZDH FORDERT ENTBÜROKRATISIERUNG UND PRAXISTAUGLICHKEIT**

Er fordert auch den Verzicht auf Anschluss- und Benutzungszwänge bei Fernwärme. Nur so ließen sich verlässliche Planungsgrundlagen für Endverbraucher schaffen. »Ebenso unerlässlich ist Verlässlichkeit auf der Kostenseite. Nur sie ermöglicht belastbare Kalkulationen und schafft Investitionsbereitschaft. Die Möglichkeit, weiterhin Gasheizungen zu betreiben oder neu einzubauen, kann sonst zur Kostenfalle werden, etwa wenn Energieversorger die notwendige Nachfrage nach grünem Gas nicht decken und nicht ausreichend ins Netz einspeisen können.«

# Eckpunkte für das neue Heizungsgesetz stehen

DIE KOALITIONSPARTNER DER BUNDESREGIERUNG HABEN SICH AUF EINE NOVELLE DES GEBÄUDEENERGIEGESETZES VERSTÄNDIGT. MIT DEM NEUEN GEBÄUDEMODERNISIERUNGSGESETZ SOLLEN HAUSEIGENTÜMER WIEDER MEHR ENTSCHEIDUNGSFREIHEIT BEKOMMEN.



Die Förderung für den Einbau von Wärmepumpen wollen CDU/CSU und SPD mindestens bis 2029 fortführen.

Die von Union und SPD geplante Bio-Treppe könnte sonst erhebliche Mehrkosten für Verbraucher verursachen. Für den wichtigen Wärmepumpenmarkt brauche es zusätzliche Entlastung bei den Stromkosten und bessere Rahmenbedingungen für »netzdienliche dezentrale Erzeugung und Speicherung erneuerbarer Energien«. Die Wärmewende hänge zudem auch von energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Gebäudesubstanz ab. Bei der jetzt anstehenden Umsetzung müsse der Dreiklang von »Verlässlichkeit, Entbürokratisierung und Praxis-tauglichkeit« im Mittelpunkt stehen, so Dittrich.

#### ZVSHK WILL STABILITÄT BEI DER FÖRDERUNG

Das betont auch Daniel Föst. Der Hauptgeschäftsführer des Zentralverbands Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) bewertet die Eckpunkte für das neue Gesetz als wichtigen Schritt hin zu mehr Praxisnähe, weniger Bürokratie und größerer Umsetzbarkeit in der Heizungsmodernisierung. Entscheidend sei nun die konkrete Ausgestaltung im Gesetzgebungsverfahren. Föst: »Positiv hervorzuheben sind insbesondere der Abbau bürokratischer Vorgaben, die stärkere Technologieoffenheit sowie die angekündigte Entkopplung einzelner Entscheidungen von der kommunalen Wärmeplanung.«

Wichtig sei daneben die Stabilität der Förderkulisse. Das neue Gebäudemodernisierungsgesetz dürfe nicht zu neuen Unsicherheiten führen oder Investitionen in wenig zukunftsfähige Lösungen begünstigen. Für das SHK-Handwerk seien verlässliche Rahmenbedingungen notwendig, damit Betriebe qualifizieren, investieren und Verbraucher fundiert beraten können. »Entscheidend ist, dass am Ende ein Regelwerk steht, das Modernisierung beschleunigt, Klimaziele erreichbar macht und im Alltag von Betrieben und Verbrauchern funktioniert«, erklärt Föst.

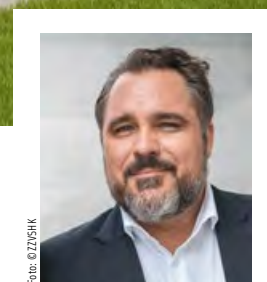


Foto: © ZVSHK

»Entscheidend ist, dass am Ende ein Regelwerk steht, das Modernisierung beschleunigt, Klimaziele erreichbar macht und im Alltag von Betrieben und Verbrauchern funktioniert.«

*Daniel Föst, Hauptgeschäftsführer des Zentralverbands Sanitär Heizung Klima*

# Digitale Strategien gegen den Fachkräftemangel

RECRUITING IM HANDWERK STEHT AN EINEM WENDEPUNKT. KLASSISCHE MASSNAHMEN VERLIEREN AN WIRKUNG, WÄHREND DIGITALE KANÄLE GANZ NEUE REICHWEITE UND ZIELGRUPPEN ERSCHLIESSEN.

Text: *Thomas Busch*

**D**er Fachkräftemangel zwingt viele Handwerksbetriebe, bisherige Wege der Personalgewinnung zu überdenken: Klassische Maßnahmen, wie Stellenanzeigen oder Messeauftritte, erreichen junge Zielgruppen nur noch begrenzt. Stattdessen verschiebt sich die Aufmerksamkeit in soziale Netzwerke: Laut TheGlobalStatistics.com gab es 2025 rund 72,6 Millionen aktive Social-Media-Nutzer in Deutschland – fast 87 Prozent der Bevölkerung. In der modernen Personalakquise wird das statische Stelleninserat deshalb zunehmend von bewegten Social-Media-Bildern verdrängt. Videoformate wie YouTube Shorts, Instagram Reels oder TikToks sind fest in den Alltag vieler Menschen integriert. Und genau hier liegt eine Chance für Handwerksbetriebe: Sie können mit Video-Clips die Faszination ihres Gewerks in wenigen Sekunden greifbar machen – und gleichzeitig potenzielle Azubis und Fachkräfte ansprechen.

## AUTHENTISCH UND NAH

Der Erfolg dieser kurzen Videoformate begründet sich vor allem in ihrer Unmittelbarkeit und Authentizität. Mit etwas Übung lassen sich solche Videos ganz einfach selbst erstellen: Ein Smartphone, kostenlose Videoschnitt-Programme und etwas Kreativität genügen. Wenn Mitarbeiter selbst vor der Kamera stehen und Einblicke in spannende Projekte geben, entsteht eine Nähe, die Vertrauen schafft. So nutzen Betriebe ganz einfach die Glaubwürdigkeit des Teams, um eine Arbeitgebermarke aufzubauen, die insbesondere die junge Generation Z auf Augenhöhe anspricht.

Damit die Mitarbeiterakquise in sozialen Netzwerken gelingt, müssen Handwerksbetriebe allerdings etwas Vorarbeit leisten. Denn für ein funktionierendes Social-Recruiting im Handwerk reicht es nicht, nur festzulegen, wen man sucht. Genauso wichtig ist es, klar zu zeigen, wofür das eigene Unternehmen steht, was die tägliche Arbeit besonders macht und welche Benefits Mitarbeiter erwarten. Diese Informationen sollten immer wieder in die Clips einfließen.

»Mit etwas Übung lassen sich Videoformate ganz einfach selbst erstellen.«

## EINFACHE, SMARTE BEWERBUNGEN

Ein entscheidender Faktor für den Erfolg der digitalen Recruiting-Strategie ist auch die radikale Vereinfachung des Bewerbungsprozesses. Lange Fragebögen oder klassische Anschreiben wirken in einer mobilen Welt abschreckend. Betriebe sollten besser auf »One-Klick-Bewerbungen« setzen. So können sich Interessenten direkt bewerben, ohne Formulare auszufüllen – denn alle wichtigen Daten sind dann in verknüpften Netzwerk-Profilen zu finden, wie LinkedIn oder XING. Ergänzend dazu sollten Handwerker einen Erstkontakt über Messenger-Dienste anbieten, wie WhatsApp Business oder Signal. So können Interessenten unkompliziert Fragen stellen oder Dokumente per Foto einreichen. Um die Effizienz zu steigern, lässt sich bei WhatsApp auch ein FAQ-Chatbot einsetzen, der rund um die Uhr Standardfragen zur Ausbildung oder Vergütung beantwortet.

Foto: © iStock.com/shock



Darüber hinaus bietet das Internet auch innovative Wege, um die Eignung und das Interesse von Bewerbern spielerisch zu prüfen: Mit genially.com oder h5p.org lassen sich ganz einfach Gamification-Elemente erstellen, bei denen Interessenten kleine handwerkliche Rätsel oder logische Aufgaben auf der eigenen Karriereseite lösen können. Dies ersetzt trockene Tests und steigert die Motivation. Wer als Betrieb tiefere Einblicke gewähren möchte, kann auch Videos mit virtuellen Werkstatt-Rundgängen bereitstellen. Wichtig: Wenn Interessenten dann spontan vom eigenen Betrieb begeistert sind, sollte niemand auf Öffnungszeiten warten müssen. Perfekt ist dann ein Online-Kalender, über den Schüler und Fachkräfte direkt ein Mini-Praktikum oder Schnuppertage buchen können. Dieser medienbruchfreie Übergang ist oft das Zünglein an der Waage, damit Interessenten sofort Kontakt aufnehmen.



Wer als Betrieb tiefere Einblicke gewähren möchte, kann auch Videos mit virtuellen Werkstatt-Rundgängen bereitstellen.

Der Erfolg kurzer Videoformate begründet sich vor allem in ihrer Unmittelbarkeit und Authentizität.



## MEHR ERFOLG MIT DIGITALEN RECRUITING-MASSNAHMEN

### 1. CONTENT-STRATEGIE

**Video-Plattformen:** Aktive Nutzung von YouTube Shorts, TikTok oder Instagram-Reels zur Darstellung des Betriebsalltags und zur Suche von Mitarbeitern und Azubis.

»**Mitarbeiter-Influencer**«: Einbindung des Teams als authentische Markenbotschafter zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

**Einblicke:** Bereitstellung von digitalen Werkstatt-Rundgängen auf eigenen Karriereseiten.

### 2. BEWERBUNGSPROZESS

**One-Klick-Bewerbung:** Implementierung von Kurzbewerbungsverfahren ohne Anschreiben oder Lebenslauf-Uploads.

**Messenger-Kommunikation:** Einrichtung von Bewerbungswegen über datenschutzkonforme Messenger-Dienste.

**Erstberatung:** Einsatz von Karriere-FAQ-Chatbots zur automatischen Beantwortung häufiger Fragen rund um Ausbildung und Festanstellung.

### 3. INTERAKTION

**Eignungstests:** Integration von spielerischen Gamification-Elementen zur Abfrage von handwerklichem Grundverständnis.

**Direktbuchung:** Bereitstellung eines Online-Kalenders für die sofortige Reservierung von Praktika oder Schnuppertagen.

### 4. CONTROLLING

**Optimierung:** Gewährleistung der vollständigen Bedienbarkeit aller Recruiting-Tools auf Smartphones.

**Erfolgsmessung:** Auswertung der Bewerberquellen und Konversionsraten der digitalen Kanäle.

**Gesetze:** Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorgaben, wie DSGVO, Urheberrecht und Telemediengesetz.

## KANÄLE FÜR SOCIAL-RECRUITING

NETZWERK	FACEBOOK	INSTAGRAM	TIKTOK	WHATSAPP BUSINESS	YOUTUBE
Beschreibung	Soziale Plattform zur privaten und geschäftlichen Vernetzung	Soziale Plattform zum Teilen von Bildern und Videos	Soziale Plattform zum Teilen von Kurzvideos	Messenger-Dienst zur Kommunikation per Text, Sprache, Video und Dateien	Soziale Plattform zum Teilen von Videos
aktive Nutzer in Deutschland	ca. 33 Mio. monatlich	ca. 45 Mio. monatlich	ca. 24 Mio. monatlich	ca. 60 Mio. monatlich	ca. 45 Mio. monatlich
Internet	facebook.com	instagram.com	tiktok.com	business.whatsapp.com	youtube.com
Preis	ab 21,10 Euro/Monat pro Nutzer (integriert in Google Workspace Plus)	ab 4 Dollar/Monat pro Gerät	personalisiertes Angebot auf Anfrage	ab 7,50 Euro/Monat pro Nutzer	ab 2 Dollar/Monat pro Gerät
Internet	workspace.google.com	jamf.com	manageengine.com/de	microsoft.de	scalefusion.com

Stand: 05. Februar 2026. Alle Angaben ohne Gewähr.

## ÜBERREGIONALE AZUBI-PORTALE

	AUBI-PLUS	AUSBILDUNG.DE	AZUBIYO
Anbieter	AUBI-plus GmbH	Ausbildung.de GmbH	FUNKE Works GmbH
Beschreibung	Ausbildungsportal zur Besetzung von Azubiplätzen und Zertifizierung der Ausbildungsqualität	Ausbildungsportal mit datenbasiertem Azubi-Recruiting	Spezial-Jobbörse für Ausbildung und duales Studium
Zahlen	über 100.000 Ausbildungsplätze, ca. 75.000 Bewerbungen monatlich	über 150.000 Ausbildungsplätze, über 3 Mio. Bewerbungen im Jahr 2025	über 140.000 Ausbildungsplätze, ca. 8 Mio. Seitenaufrufe monatlich
Preise	ab 470 Euro für eine Anzeige	Individuelle Angebote. Ab ca. 1.350 Euro/Jahr für 1 bis 2 Ausbildungsstellen	ab 1.254 Euro für eine Anzeige
Internet	aubi-plus.de	ausbildung.de	azubiyo.de

Stand: 11. Februar 2026. Alle Angaben ohne Gewähr.

## RECRUITING-NETZWERKE INTERNATIONAL

	JOBS 4 REFUGEES	JOBSHIING	SOCIALBEE	WORKEER
Anbieter	j4r – jobs4refugees gGmbH	Jobshiing GmbH	Social-Bee gGmbH	Workeer gGmbH
Beschreibung	Vermittlung von Geflüchteten und Migranten	Vermittlung internationaler Fachkräfte & Azubis aus Asien, Europa, Südamerika	Vermittlung von Geflüchteten und Migranten	Jobbörse für internationale und geflüchtete Talente
Zahlen	Bewerberpool mit rd. 30.000 Fachkräften	über 350 Vermittlungen, rd. 230 Bewerber im Vermittlungsprozess	ca. 15.000 unterstützte Talente, rd. 1.500 erfolgte Matches	ca. 60.000 Fachkräfte, rd. 10.000 Jobs
Preise	auf Anfrage	individuelle Angebote	individuelle Angebote	ab 290 Euro/Monat
Internet	jobs4refugees.org	jobshiing.com	socialbee.org	workeer.de

Stand: 12. Februar 2026. Alle Angaben ohne Gewähr.

Text: **Thomas Busch**

**D**ie Suche nach Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend geändert. Während früher ein Aushang oder lokale Zeitungsanzeigen ausreichten, konkurrieren Handwerker heute vor allem digital um die Aufmerksamkeit der Generation Z. Genau hier setzen spezialisierte Azubi-Plattformen an, wie Ausbildung.de, Azubiyo oder Aubi-plus: Sie bieten die Chance, junge Talente über angeschlossene Azubiplatz-Börsen exakt dort abzuholen, wo sie sich im Berufsorientierungsprozess informieren.

Die Azubi-Portale funktionieren im Kern wie spezialisierte Recruiting-Marktplätze: Betriebe buchen hier Anzeigenpakete für eigene Ausbildungsplätze mit definierter Laufzeit und Reichweite. Je nach Tarif sind zusätzliche Leistungen enthalten, wie hervorgehobene Platzierungen, Social-Media-Ausspielungen oder algorithmisches Bewerber-Matching. Die Kosten variieren oft je nach Paket, Region und Laufzeit. Üblich sind Mehrmonats- oder Jahrespakete im mittleren bis höheren dreistelligen Bereich, bei erweiterten Leistungen auch darüber hinaus. Einige Anbieter kooperieren zudem mit Schulen oder betreiben eigene Karriere-Checks, um Jugendliche frühzeitig an passende Berufe heranzuführen.

**!** Azubi-Portale erweitern die Reichweite erheblich – insbesondere in einem enger werdenden Bewerbermarkt.

### SPEZIALISIERTE AZUBI-PORTALE

# Digitale Lehrlingssuche ohne Streuverluste

GEBURTENSCHWACHE JAHRGÄNGE UND EIN WACHSENDER BEDARF AN QUALIFIZIERTEN FACHKRÄFTEN. DESHALB GEWINNEN SPEZIALISIERTE AZUBI-PORTALE AN BEDEUTUNG.

## WENIGER STREUVERLUSTE

Der Erfolg der Azubi-Portale basiert auf der zielgruppengerechten Aufbereitung von Informationen rund um das Thema Ausbildung. Im Gegensatz zu allgemeinen Jobbörsen sind die Inhalte hier explizit auf die Bedürfnisse von Schülern und Berufstärtern zugeschnitten. Darüber hinaus gibt es Unternehmensprofile mit multimedialen Elementen sowie Azubiplatz-Anzeigen mit Filteroptionen nach Region, Schulabschluss oder Interessen. Für Handwerksbetriebe entsteht so die Möglichkeit, mit einer eigenen Anzeige bei Suchenden eine hohe Sichtbarkeit zu erzielen und exakt die Zielgruppe zu erreichen, die zum eigenen Gewerk passt.

Ein entscheidender Vorteil liegt auch in der Reduzierung von Streuverlusten: Da Interessenten die Portale meist mit einer konkreten Intention ansurfen, ist die Qualität von Anfragen oft höher als bei unspezifischen Social-Media-Kampagnen. Viele Plattformen bieten zudem Eignungstests oder Orientierungs-Checks an, die sicherstellen, dass Bewerber ein realistisches Bild von den Anforderungen im Handwerk haben, bevor sie Kontakt aufnehmen.



»Die Azubi-Portale funktionieren im Kern wie spezialisierte Recruiting-Marktplätze.«

Bei der Budgetplanung sollten Betriebe berücksichtigen, dass der gekaufte Anzeigenplatz nur der erste Schritt ist. Ein Mehrwert entsteht vor allem durch Zusatzleistungen, wie die Einbindung eigener Videos oder die Verknüpfung mit schulinternen Berufsorientierungstagen, die von den Portalbetreibern flankierend organisiert werden.

### INTEGRATION IN DEN ALLTAG

Die bloße Buchung von Anzeigen in einem Azubi-Portal garantiert für Handwerksbetriebe natürlich noch kei-

nen Erfolg: Die digitale Präsenz erfordert eine kontinuierliche Betreuung und vor allem eine schnelle Reaktionskette im Hintergrund – denn Jugendliche erwarten in der digitalen Kommunikation eine zeitnahe Rückmeldung. Lange Wartezeiten führen dazu, dass potenzielle Azubis das Interesse verlieren und sich Mitbewerbern zuwenden. Daher ist es für Betriebe essenziell, die digitalen Portale als festen Bestandteil ihrer Personalstrategie zu begreifen und interne Verantwortlichkeiten klar zu definieren.

### Fazit

Azubi-Portale ersetzen nicht jede klassische Maßnahme, sie erweitern jedoch die Reichweite erheblich. In einem enger werdenden Bewerbermarkt können sie zum zentralen Baustein moderner Nachwuchsgewinnung werden, wenn sie professionell, kontinuierlich und strategisch eingesetzt werden.

## CHECKLISTE

# ERFOLGREICHE NUTZUNG VON AZUBI-PORTALEN IM HANDWERK



### 1. PLATTFORM-AUSWAHL

**Ziele:** Gesuchte Ausbildungsberufe, gewünschte Schulabschlüsse und regionale Reichweite festlegen.

**Auswahl:** Geeignete Azubi-Portale nach regionaler Relevanz und spezifischer Zielgruppenansprache aussuchen.

**Kosten-Nutzen-Kalkulation:** Abgleich von Paketpreisen mit angebotenen Anzeigen-Leistungen, wie Laufzeit, Reichweiten-Boosts und Bewerber-Matching.

### 2. ARBEITGEBERPROFIL

**Unternehmen:** Aussagekräftige Betriebsbeschreibung, Verwendung von hochwertigem Bildmaterial und kurzen Videos aus der eigenen Werkstatt oder von Baustellen.

**Benefits:** Klare Nennung von Vorteilen, Übernahmechancen, Weiterbildungen, Zusatzleistungen oder moderner Maschinenausstattung.

**Transparenz:** Vollständige Angaben zu Ausbildungsvergütung, Arbeitszeiten und dem konkreten Tätigkeitsfeld.

### 3. CONTENT-QUALITÄT

**Stellenanzeige:** Klare Nennung von Aufgaben und Tätigkeiten, Perspektiven und Entwicklungschancen.

**Sprache:** Textgestaltung auf Augenhöhe der Jugendlichen, mit fachlicher Seriosität.

**Interaktion:** Einbindung von Links zu eigenen Social-Media-Kanälen für einen Einblick in den Arbeitsalltag.

**Sichtbarkeitssteigerung:** Premium-Optionen und Top-Platzierungen prüfen. Laufzeiten und Kampagnenzeiträume an Bewerbungsphasen anpassen.

### 4. PROZESS-MANAGEMENT

**Reaktionsgeschwindigkeit:** Schnelle Rückmelde-Prozesse bei eingehenden Anfragen oder Bewerbungen, klare interne Prozesse für Kontaktaufnahme, Terminvereinbarung und Rückmeldung etablieren.

**Erfolgskontrolle:** Regelmäßige Auswertung der Klickzahlen und Qualität von generierten Kontakten.

**Sicherheit:** DSGVO-konforme Datenspeicherung beachten.



## HANDWERK OHNE GRENZEN

# Internationale Talente erfolgreich ansprechen

DER FACHKRÄFTEMANGEL ZWINGT VIELE BETRIEBE DAZU, ÜBER LANDESGRENZEN HINAUS NACH PERSONAL ZU SUCHEN. SO RÜCKEN TALENTE AUS DEM AUSLAND STÄRKER IN DEN FOKUS. DOCH WIE GELINGEN ANSPRACHE UND INTEGRATION?

Text: *Thomas Busch*

**D**ie Suche nach qualifizierten Mitarbeitern endet längst nicht mehr an der deutschen Grenze: Internationale Talente und Geflüchtete bringen oft wenig Sprachkenntnisse, dafür umso mehr Motivation und Fähigkeiten mit, die Handwerksbetriebe bereichern. Um diese Gruppen gezielt anzusprechen, gewinnen spezialisierte Jobbörsen wie [Workeer.de](https://www.workeer.de) sowie internationale Vermittlungsservices an Bedeutung.

### MEHRSPRACHIGE SEITEN ALS TÜRÖFFNER

Bei der Ansprache dieser internationalen Talente spielt die digitale Präsenz des eigenen Betriebs eine zentrale Rolle: Mehrsprachige Karriereseiten erleichtern allen nicht-deutschen Fachkräften das Verständnis erheblich. Automatische Übersetzungen können dabei unterstützen, müssen jedoch fachlich überprüft und kulturell angepasst werden, um Missverständnisse zu vermeiden. Klare Informationen zu Aufgaben, Qualifikationen, Vergütung und Abläufen schaffen Orientierung und senken die Hürden für eine Bewerbung. Besonders hilfreich sind auch einfache Bewerbungsprozesse, die ohne umfangreiche Unterlagen auskommen und auf jedem Smartphone problemlos funktionieren.

Wichtig: Wer internationale Fachkräfte gewinnen möchte, sollte sich von Anfang an Gedanken darüber machen, wie eine schnelle Integration gelingen kann. Eine strukturierte Einarbeitung, feste Ansprechpartner im Betrieb und transparente Informationen zu Wohnraum, Mobilität und lokalen Angeboten erleichtern den Start. Ebenso wichtig ist die Unterstützung beim Umgang mit Behörden, Visa-Verfahren und Anerkennungsprozessen. Betriebe, die hier umfangreiche Orientierung bieten, erhöhen die Chance, dass neue Mitarbeiter langfristig bleiben.

### SPRACHBARRIEREN DIGITAL ÜBERWINDEN

Gerade in den ersten Monaten können digitale Werkzeuge den Arbeitsalltag erheblich erleichtern: Übersetzungs-Apps, mehrsprachige Messenger oder kollaborative Plattformen unterstützen die Kommunikation auf Baustellen und in Werkstätten. Um Fachbegriffe verständlich zu vermitteln, helfen visuelle Arbeitsanweisungen, digitale Checklisten und branchenspezifische Glossare. So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem Teamkollegen mit geringen Deutschkenntnissen von Anfang an produktiv mitarbeiten können.

### STÄNDIGE WEITERENTWICKLUNG

Handwerker verschaffen sich Wettbewerbsvorteile, wenn sie die Gewinnung internationaler Fachkräfte nicht als einmalige Herausforderung, sondern als ständigen Prozess begreifen. Deshalb profitieren Betriebe davon, regelmäßig zu prüfen, welche Kanäle internationale Bewerber am besten erreichen, wie lange die Integration dauert und welche Maßnahmen besonders wirksam sind. Auch die Rückmeldungen der Mitarbeiter liefern wertvolle Hinweise, um Prozesse ständig weiterzuentwickeln – und so langfristig ein attraktiver Arbeitgeber für internationale Talente zu bleiben.

### APPS FÜR MEHRSPRACHIGE TEAMS

[deepl.com](https://www.deepl.com) & [translate.google.com](https://translate.google.com)  
[itranslate.com](https://www.itranslate.com) & [microsoft.com/de-de/translator](https://microsoft.com/de-de/translator)  
[business.whatsapp.com](https://business.whatsapp.com) & [chat.google.com](https://chat.google.com)  
[slack.com](https://slack.com) & [microsoft.com/de-de/microsoft-teams](https://microsoft.com/de-de/microsoft-teams)

# GESETZLICHE RENTE VERSTEHEN



Mehr Information  
zum Thema auch  
auf Instagram

**Die gesetzliche Rente ist eines der zentralen sozialen Sicherungssysteme in Deutschland und betrifft nahezu alle Menschen. Zugleich steht sie seit Jahren im Fokus von Politik und Medien. Steigende Beiträge, ein höheres Renteneintrittsalter und wachsende staatliche Zuschüsse sorgen für Diskussionen und Verunsicherung. Doch wie funktioniert die gesetzliche Rente eigentlich, und wie setzt sich die Rentenhöhe zusammen?**

Die Altersvorsorge in Deutschland ruht auf drei Säulen. Die gesetzliche Rentenversicherung bildet dabei die erste und für die meisten Menschen wichtigste Säule. Ergänzt wird sie durch die betriebliche Altersvorsorge sowie durch private Vorsorgeformen. Grundlage der gesetzlichen Rente ist der sogenannte Generationenvertrag: Die Beiträge der heutigen Erwerbstätigen finanzieren die Renten der aktuellen Ruheständler, während zugleich eigene Ansprüche für das Alter entstehen. Dieses Umlageverfahren funktioniert lange gut, da vielen Beitragszahlern vergleichsweise wenige Rentner gegenüberstanden. Heute steht das System jedoch vor erheblichen Herausforderungen. Der demografische Wandel führt dazu, dass Menschen länger leben, während weniger junge Arbeitskräfte nachrücken. Das Verhältnis von Beitragszahlern zu



Für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezugs sinkt der Anspruch um 0,3 Prozent – lebenslang.

Rentenempfängern verschiebt sich zunehmend. Um die gesetzliche Rentenversicherung dennoch stabil zu halten, sind inzwischen hohe Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt erforderlich. Diese belaufen sich mittlerweile auf rund 100 Milliarden Euro pro Jahr und werden aus Steuermitteln finanziert.

## Rentenpunkte sind entscheidend

Die Höhe der gesetzlichen Rente wird von mehreren Faktoren bestimmt. Entscheidend sind dabei die sogenannten Rentenpunkte. Wer in einem Jahr genau das durchschnittliche Einkommen aller Versicherten erzielt, erhält einen Rentenpunkt. Bei niedrigerem Einkommen werden entsprechend weniger Punkte gutgeschrieben, bei höherem mehr – allerdings nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Einkommen oberhalb dieser Grenze erhöhen den Rentenanspruch nicht weiter. Neben dem Einkommen spielt auch die Dauer der Beitragszahlung eine wichtige Rolle: Je mehr Jahre Beiträge gezahlt werden, desto höher fällt die spätere Rente aus. Zusätzlich können bestimmte Zeiten, etwa für Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen, angerechnet werden. Am Ende werden die gesammelten Rentenpunkte mit dem aktuellen Rentenwert multipliziert. Daraus ergibt sich die monatliche Bruttorente. Das reguläre Renteneintrittsalter liegt derzeit bei 67 Jahren. Ein früherer Rentenbeginn ist zwar möglich, etwa ab 63 Jahren, geht jedoch mit dauerhaften Abschlägen einher. Für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezugs sinkt der Anspruch um 0,3 Prozent – lebenslang. Umgekehrt kann ein späterer Renteneintritt die Rente erhöhen. Darüber hinaus beeinflussen politische Entscheidungen, etwa Rentenanpassungen oder gesetzliche Mindestniveaus, die Entwicklung der gesetzlichen Rente.

Für viele Menschen wird die gesetzliche Rente allein im Alter nicht ausreichen, um den bisherigen Lebensstandard zu sichern. Die Differenz zwischen dem letzten Nettoeinkommen im Berufsleben und den späteren Alterseinkünften wird als Rentenlücke bezeichnet. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der begrenzten Leistungsfähigkeit des Systems gewinnt die private Altersvorsorge daher zunehmend an Bedeutung. Wer frühzeitig plant, kann die Rentenlücke zumindest teilweise schließen. Eine erste Einschätzung ermöglicht ein Rentenlücken-Rechner, wie er beispielsweise auf [pensionflow.de](https://www.pensionflow.de) zur Verfügung steht.

**pensionflow.de**



Am Dienstag, den 28. April, bietet Händwerksgruppen in Düsseldorf von 15 bis 18 Uhr eine exklusive Gelegenheit zum informellen Austausch in entspannter Atmosphäre. Beim ersten Kamingespräch des Unternehmensverbunds gemeinsam mit dem Deutschen Handwerksblatt (DHB) steht das Thema »künstliche Intelligenz« im Fokus. Die Einladung richtet sich an das Führungspersonal unabhängiger Handwerksbetriebe im oberflächenbearbeitenden Bereich sowie an Entscheidungsträger der Branche.

## HÄNDVERKSGRUPPEN UND DHB LADEN ZUM KAMINGESPRÄCH EIN

Die Veranstaltung steht unter dem Motto »KI im Handwerk – Mit künstlicher Intelligenz erfolgreich in die Zukunft«. Nach der Begrüßung durch Händwerksgruppen und dem Deutschen Handwerksblatt erwarten die Teilnehmer des Kamingesprächs Impulsvorträge von KI-Experten. »Unser Format ist bewusst klar und dialogorientiert: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten zunächst eine strategische Einordnung zur Rolle von KI im Handwerk. Diese wird durch praxisnahe Anwendungs- und Erfahrungsbeispiele ergänzt, die aufzeigen, wie entsprechende Technologien sinnvoll eingesetzt werden können«, erklärt Michael Mathias, Head of Germany.

Als Referenten konnten die Veranstalter Marcel Martini gewinnen. Der Geschäftsführer des deutschen Tech-Unternehmens SUSI & James wird darüber berichten, wie künstliche Intelligenz in Unternehmen Arbeitsabläufe beschleunigen und Beschäftigte entlasten kann. Im Anschluss an die Vorträge soll ausreichend Zeit für Diskussionen über die Einsatzmöglichkeiten von KI im Handwerk und im eigenen Unternehmen, aber auch für den persönlichen oder fachlichen Austausch bleiben.

Die Teilnahme am Kamingespräch von Händwerksgruppen ist kostenlos, der Kreis der Teilnehmer jedoch stark begrenzt. Wer bei dieser exklusiven Veranstaltung dabei sein möchte, sollte sich schnellstmöglich über den QR-Code oder online anmelden. Für alle, die es am 28. April nicht schaffen: Es sind zwei weitere Veranstaltungen geplant.

[haendwerksgruppen.com/kamingespraech-duesseldorf2026](https://haendwerksgruppen.com/kamingespraech-duesseldorf2026)



Die Teilnehmer des Kamingesprächs am 28. April erwarten Impulse zum Einsatz von künstlicher Intelligenz im Handwerk.

### HÄNDVERKSGRUPPEN

Händwerksgruppen (HG) ist ein Unternehmensverbund mit norwegischen Wurzeln, der sich zum Ziel gesetzt hat, die besten lokalen Handwerksbetriebe in Nord-europa unter seinem Dach zu vereinen und sich als führender Oberflächendienstleister in den Bereichen Boden, Wand und Decke zu etablieren. Zurzeit gehören der Gruppe mehr als 160 Unternehmen aus vier Ländern an. In Deutschland haben sich sechs Handwerksbetriebe der HG angeschlossen: Hans Übelacker GmbH & Co. KG, Beck GmbH, Baur GmbH, Ritter & Frank Oberflächen GmbH & Co. KG, Malerwerkstatt Hinze GmbH und die Malerbetriebe Hülsbusch GmbH & Co. KG.



Foto: © U.P. Elektro- und Datentechnik

Leandra Rau hat nach ihrem Business-Studium noch Elektrotechnik studiert, um auch die technische Seite im Unternehmen zu verstehen.

# Leandra Rau hat in der Krise Stärke bewiesen

ALS IHR VATER PLÖTZLICH INS KOMA FÄLLT, ÜBERNIMMT LEANDRA RAU MIT MITTE 20 DIE LEITUNG DES FAMILIENUNTERNEHMENS. VIEL FRÜHER ALS GEPLANT. HEUTE, DREI JAHRE SPÄTER, GEHT ES IHREM VATER WIEDER GUT, UND ER LÄSST IHR FREIE HAND BEI ALLEN ENTSCHEIDUNGEN.

Text: *Kirsten Freund*

**F**ür Leandra Rau beginnt der Tag in ihrem hellen Eckbüro mit Computerarbeit. E-Mails checken, Personalthemen klären, Unterschriften unter Verträge setzen. An ihrer Seite: ihr Hund Lupin, ein Vizsla, der sie täglich ins Büro begleitet. Die 28-Jährige ist seit Jahresbeginn alleinige Geschäftsführerin der U.P. Elektro- und Datentechnik GmbH & Co. KG in Haan (NRW) – benannt nach ihrem Vater und Firmengründer Ulf Peschke. Das Familienunternehmen mit rund 50 Mitarbeitern – davon vier Projektleiter – ist spezialisiert auf Elektro- und Datentechnik, auf Kommunikations- und Sicherheitstechnik. Kunden sind Verwaltungen, Schulen, größere Unternehmen und Krankenhäuser im Raum Köln und Düsseldorf.

»Mit der Übernahme gehört sie immer noch zu einer Minderheit: Im gesamten Handwerk wird nur etwa jeder vierte Betrieb von einer Frau (mit-)geführt. In techni-

schen Gewerken ist die Quote noch deutlich geringer, so der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Der Verband möchte mehr junge Frauen zu einer Ausbildung beziehungsweise Nachfolge im Handwerk ermutigen und engagiert sich unter anderem in Initiativen wie GirlsDay oder »Klischeefrei«. Denn, die Berufsaussichten und Karrierechancen für Frauen im Handwerk seien exzellent. Leandra Rau kann das bestätigen.

Ihr Vater, gelernter Elektriker, hat seine Firma vor 31 Jahren gegründet – zunächst spezialisiert auf die Datentechnik und Glasfaser – und sukzessive ausgebaut. Am heimischen Esstisch mit den drei Kindern spielte das Thema Nachfolge lange keine Rolle. »Nach dem Abitur habe ich Internationales Business in Venlo studiert. Erst währenddessen kam mir der Gedanke, später vielleicht einmal ins Unternehmen einzusteigen«, erzählt Rau.

Dieses »später« lag jedoch in weiter Ferne. Ihr Vater fand die Idee super. »Wir können das ja mal ins Auge fassen«, war seine Reaktion. Zunächst sollte seine Tochter Berufserfahrung sammeln. So arbeitete Leandra Rau bei einer Wirtschaftsprüfungskanzlei in Düsseldorf, bei einem Start-up in München und in einem Errichter von Rechenzentren in Offenbach. »Ich habe dort als Projektassistentin ein großes Projekt mit betreut – direkt auf der Baustelle. Da wurde mir klar, dass ich von den technischen Themen einfach zu wenig verstehe.«

Mit Mitte 20 – während der Corona-Zeit – ist sie zurück in die Heimat gekommen und hat in Düsseldorf ein Studium der Elektrotechnik begonnen. Zu der Zeit hat ihr Vater eine benachbarte Firmenhalle hinzugekauft. »Den Umbau habe ich während des Studiums schon begleitet.« Die Nachfolge sollte »irgendwann in der Zukunft« sein. »Erst einmal wollte ich mehr Praxiserfahrung in anderen Unternehmen sammeln.«

Doch dann kam alles anders. »Im Sommer 2023 wollte ich meine Bachelorarbeit abgeben. Vorher bin ich für zwei Wochen mit einer Freundin nach Argentinien geflogen. Und dann kam ein Anruf. Es hieß, dein Vater liegt im Koma. Du musst ganz schnell zurückkommen.« Leandra Rau nahm sofort das Ruder in die Hand. Der Rückhalt der Belegschaft in der Ausnahmesituation war groß. »Ich hatte da wirklich ganz tolle Unterstützung. Alle haben geholfen«, sagt sie. Erst einmal den PC zum Laufen bringen, sich einen Überblick über die Ordner und Dokumente verschaffen, Aufgaben priorisieren: »Ich habe einfach alles so gemacht, wie ich meinte, damit der Betrieb weiterläuft. Fragen konnte ich ja nicht«, erzählt Leandra Rau. Parallel zur Einarbeitung im Betrieb und den Klinikbesuchen hat sie ihre Bachelorarbeit beendet.

#### EXTERNEN NACHFOLGEBERATER EINGEBUNDEN

Heute geht es ihrem Vater wieder gut, und doch lässt er seiner Tochter freie Hand. »Vielleicht fiel ihm das Loslassen durch die Krankheit leichter, weil er keine andere Wahl hatte«, sagt Rau. Ab und zu kommt ihr Vater zum Kaffeetrinken oder zum Frühstück vorbei. »Wir tauschen uns regelmäßig aus, und bei wichtigen Entscheidungen kann ich mit ihm Rücksprache halten.«

Für die formale Übergabe wurde ein externer Nachfolgerberater hinzugezogen. Etwa zwei Jahre dauerte der Prozess. Viele Details mussten geklärt werden – auch im Hinblick auf die Geschwister und die langfristige Absicherung des Firmengründers. »Diese Begleitung



Firmengründer Ulf Peschke mit Hund Hugo und seiner Tochter und Nachfolgerin Leandra Rau mit Lupin. Das Foto entstand bei der Feier zum 30-jährigen Jubiläum der U.P. Elektro- und Datentechnik GmbH & Co. KG in Haan.

durch den Berater war enorm wichtig«, betont Rau. »Ich musste mich anfangs schon beweisen«, räumt sie ein. »Viele der Mitarbeiter haben Töchter in meinem Alter, einige kennen mich von Geburt an. Das war eine Gratwanderung, aber es hat funktioniert, und wir sind ein super Team.« Die junge Unternehmerin sorgt sich um eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Die Firmenzimmer sind hell und freundlich. Gleich drei Kaffeeküchen dienen als Treffpunkte. Es gibt Firmenfeiern, im Sommer wird der Grill angeschmissen, wenn die Monteure von den Baustellen kommen, und der gemeinsame Kirmes-Besuch ist ein fester Termin. »Wir sind eine große Familie, und es wird auch so gelebt.«

Damit das so bleibt, arbeitet Leandra Rau an Benefits. Insbesondere die Gesundheit liegt ihr am Herzen. So kommt neuerdings wöchentlich eine Masseurin ins Haus, und für alle Mitarbeitenden wurde eine private Zusatzversicherung abgeschlossen. Jede und jeder soll sich wohlfühlen. Daher investiert sie auch in die Digitalisierung – vom Laptop für das Homeoffice bis zur Lagerhaltung. Auch für ihren Mut, Verantwortung unter schwierigen Umständen zu übernehmen, wurde sie mit der Treue der Mitarbeiter belohnt. Ihre größte Herausforderung für die Zukunft? Das ist die Nachfolgeregelung für diejenigen im Team, die auf die Rente zusteuern. Aber auch das wird sich finden, ist Leandra Rau überzeugt.

## BERATUNG & NETZWERKE

**Handwerkskammern:** Die Handwerkskammern bieten verschiedenste Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und beraten Handwerkerinnen zu allen Fragen rund um die Gründung, Nachfolge, Aus- und Weiterbildung und Unternehmensführung. [handwerkskammer.de](https://www.handwerkskammer.de)

**Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH):** Bundesweites Netzwerk mit Bundesverband, Landesverbänden und Arbeitskreisen für Unternehmerinnen, Mitinhaberinnen, Meisterinnen und Nachfolgerinnen. **Save the Date:** Am 6. und 7. Mai ist das bundesweite Netzwerktreffen der Frauen im Handwerk im Campus der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld. [ufh.de](https://www.ufh.de)

**Bundesweite gründerinnenagentur (bga):** Setzt sich ein für Gründerinnen, Unternehmerinnen und Betriebsnachfolgerinnen. Es gibt (Online-)Veranstaltungen und Möglichkeiten zum Netzwerken. [gruenderinnenagentur.de](https://www.gruenderinnenagentur.de)

**Erfolgsfaktor Familie:** Eine Plattform des Bundes und ein Unternehmensnetzwerk zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Arbeitgeber gibt es zum Beispiel kostenlose Unterstützung bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. [erfolgsfaktor-familie.de](https://www.erfolgsfaktor-familie.de)



# Weniger Stress nach der Kündigung

VERLÄSST EIN MITARBEITER DEN BETRIEB, BEDEUTET DAS STRESS FÜR CHEF UND TEAM. EIN STRUKTURIERTES OFFBOARDING MACHT MANCHES LEICHTER.

Text: Jörg Wiebking

**T**rennungen sind immer eine Herausforderung, auch im Berufsleben: Was bedeutet eine Kündigung für das Team, die Aufträge, die Kunden? Was ist jetzt zu bedenken, was zu tun? Wer muss informiert werden?

Leichter fallen Trennungen, wenn Betriebe dafür einen Fahrplan haben: einen strukturierten Trennungsprozess für das sogenannte Offboarding, sagt Tim Zimmermann, Betriebsberater der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld. Offboarding ist nicht nur bei Kündigungen hilfreich. Auch der Renteneintritt von Mitarbeitern, das Ende befristeter Verträge oder Auszeiten wie Elternzeit und Mutterschutz erfordern einen sauberen Übergang. »In all diesen Fällen ist ein geordneter Ablauf genauso entscheidend wie bei einer Kündigung«, so Zimmermann.

## WARUM OFFBOARDING SICH LOHNT

Ein gutes Offboarding zahlt sich aus: »Es stärkt das Betriebsklima und die Reputation«, erklärt Alia Kruska, Outplacement-Beraterin aus Frankfurt.

Werscheidende Mitarbeiter auf den letzten Metern chaotisch oder respektlos behandelt, riskiert viel: »Das verunsichert das Team und spricht sich schnell herum«, warnt Kruska. Außerdem hängt bei einer Trennung viel vom guten Willen des Mitarbeiters ab: Arbeitet er bis zum Schluss engagiert mit oder sorgt er für Unruhe? Gibt er sein Wissen weiter oder behält er es für sich? Spricht er später positiv über den Betrieb oder hinterlässt er negative Kommentare, etwa auf Plattformen wie Kununu?

Nicht zuletzt kehren manche Mitarbeiter später zurück – aber nur, wenn sie fair behandelt wurden. »Man begegnet sich im Leben immer zweimal. Ein guter Abschied legt den Grundstein für ein respektvolles Wiedersehen«, betont Kruska.

## WIE EMOTIONEN DEN PROZESS BEEINFLUSSEN

Trennungen haben oft sachliche Gründe, doch Emotionen wie Ärger oder Trauer spielen häufig mit – und manchmal auch Freude. Diese Gefühle dürfen den Ablauf nicht stören. »Gefühle sind normal, aber der Arbeitgeber muss für einen professionellen Prozess sorgen«, sagt Kruska.

Entscheidend ist, die Folgen der Trennung einzuschätzen, die Übergangszeit optimal zu nutzen und Schaden zu begrenzen. So empfiehlt Kruska zur Vermeidung von Streit- und Zweifelsfällen rechtliche Beratung, denn Kündigungsschutzklagen können lange dauern und teuer werden.

### WAS GEHÖRT ZUM OFFBOARDING – UND WANN?

Ein Offboarding-Prozess muss nicht kompliziert sein. Wichtig ist vor allem, mit dem scheidenden Mitarbeiter frühzeitig die noch anstehenden Aufgaben, Abläufe und Termine zu klären:

- Kommunikation klären: Legen Sie im Kündigungsgespräch fest, wer wen wann informiert. Werspricht mit dem Team? Müssen Kunden oder Geschäftspartner Bescheid wissen? Achten Sie dabei auf Datenschutz: Trennungsgründe sind vertraulich – es sei denn, der Mitarbeiter gibt sie selbst bekannt. Deshalb rät Kruska zu einer kurzen, neutralen Sprachregelung – datenschutzkonform und ohne betriebliche Interna.
- Wissen sichern: Hat der Mitarbeiter spezielles Know-how, das der Betrieb braucht? Wissenstransfer ist eine wichtige Aufgabe, nicht nur im Trennungsprozess, betont Zimmermann. Planen Sie Zeit dafür ein. Falls der Mitarbeiter nicht kooperiert, müssen Sie Ersatz frühzeitig schaffen – durch Schulungen oder einen Nachfolger. Das gilt auch für besondere Zertifikate, die nur durch Weiterbildungen ersetzt werden können.
- Administrative Aufgaben planen: Denken Sie an das Arbeitszeugnis, die Abmeldung bei der Sozialversicherung und andere administrative Aufgaben, empfiehlt Kruska. Klären Sie, wann das Arbeitsverhältnis endet und ob noch Urlaubs- oder Zahlungsansprüche bestehen. Besprechen Sie auch den Übergang der betrieblichen Altersvorsorge.

»Gefühle sind normal, aber der Arbeitgeber muss für einen professionellen Prozess sorgen.«

*Alia Kruschka, Outplacement-Beraterin*

### TIPP

## SCHON BEIM ONBOARDING ANS OFFBOARDING DENKEN

Beinahe jeder vierte Inhaber im Handwerk ist inzwischen über 60. Bei bis zu 125.000 Betrieben steht in Kürze die Übergabe an einen Nachfolger an. Laut einer ifh-Studie steigt die Zahl bis 2030 deutlich an. Die Handwerkskammern beraten Betriebsinhaber genauso wie Nachfolgerinnen und Nachfolger bei allen Fragen rund um das Thema Betriebsübergabe – auch zu Zusammenschlüssen.

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

- Betriebsmittel und IT sichern: Sorgen Sie dafür, dass Schlüssel, Werkzeuge, Laptop, Handy oder Dienstwagen am letzten aktiven Arbeitstag zurückgegeben werden. Deaktivieren Sie auch Zugänge zu E-Mails und anderer Software zu diesem Zeitpunkt. Wichtig: »Stellen Sie sicher, dass Sie vorher alle wichtigen digitalen Daten, Kontakte und Informationen vom Mitarbeiter erhalten«, mahnt Zimmermann. Denn mit der Deaktivierung der Zugänge gehen diese Daten verloren.

### DER RAHMEN FÜR DEN LETZTEN TAG

Der letzte Arbeitstag spielt im Trennungsprozess eine besondere Rolle: Er entscheidet, welcher Eindruck bleibt – auch bei den verbleibenden Kollegen. Kruska rät, die Verabschiedung bewusst zu gestalten: persönlich, respektvoll, ohne großen Aufwand. »Eine unterschriebene Karte, die persönliche Übergabe von Unterlagen oder ein gemeinsames Essen zeigen Wertschätzung.«

Der Rahmen sollte allerdings zur Trennung passen. War sie nicht einvernehmlich? Zimmermann empfiehlt in solchen Fällen ein sachliches Abschlussgespräch, um offene Punkte zu klären – und die Leistungen des Mitarbeiters anzuerkennen.

»Eine unterschriebene Karte, die persönliche Übergabe von Unterlagen oder ein gemeinsames Essen zeigen Wertschätzung.«

*Tim Zimmermann, Betriebsberater der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld*



Alia Kruschka



Tim Zimmermann

# Ab wann braucht ein Betrieb eine zweite Führungsebene?

AUCH KLEINE HANDWERKSBEREIBE PROFITIEREN VON EINER ZWEITEN FÜHRUNGSEBENE. DOCH AB WELCHER GRÖSSE IST DAS REALISTISCH – UND WORAUF SOLLTEN CHEFS BEI DER PLANUNG ACHTEN?

**V**iele Handwerkschefs stehen vor einer Doppelbelastung: Sie tragen die Verantwortung für den Betrieb und arbeiten gleichzeitig produktiv mit. Für beides fehlt ihnen zunehmend die Zeit.

Doch was würde passieren, wenn der Chef sich aus der produktiven Arbeit zurückzieht und administrative Aufgaben an eine zweite Führungsebene delegiert? Kann sich ein kleiner Betrieb das leisten? Antworten geben Peter Gillhaus und Meike Seghorn von der Gillhaus Unternehmensberatung in Varel.

## Warum sollte ich als Chef nicht produktiv arbeiten?

»Die Konzentration auf Führungsaufgaben stärkt den Betrieb wirtschaftlich«, sagt Seghorn. »Als Chef gewinnen Sie Zeit, um den Betrieb strategisch auszurichten – auf lohnende Geschäftsfelder, Kunden und Aufträge.« Zudem können Sie Prozesse und Strukturen verbessern, um die Produktivität zu steigern. Mehr Zeit für Akquise erhöht die Auftragsquote und sorgt für eine bessere Auslastung. Und wer sich intensiver mit den Zahlen beschäftigt, behält den Betrieb besser im Griff.

Das alles steigert den Rohertrag pro Stunde und schafft Spielraum für höhere Löhne, erklärt Seghorn: »Das macht Sie als Arbeitgeber attraktiver und hilft, motivierte und produktive Fachkräfte zu gewinnen. «

## Was bringt eine zweite Führungsebene?

Der Rückzug aus der produktiven Arbeit allein reicht nicht, um den Kopf für Führungsaufgaben frei zu bekommen. Solange Sie für alles zuständig sind, bleibt wenig Zeit für Strategie, Akquise und Zahlen.

Eine zweite Führungskraft entlastet Sie, damit Sie sich auf Ihre Aufgaben konzentrieren können. »Das kann ein Vorarbeiter oder Baustellenleiter sein, der das Team organisiert und produktiv hält«, sagt Seghorn. »Ohne diese Unterstützung landen alle Probleme wieder bei Ihnen, und die Produktivität leidet. «

## Kann ich mir eine zweite Führungsebene leisten?

»Ab fünf bis sechs produktiven Mitarbeitern ist eine zweite Führungsebene möglich«, sagt Gillhaus. Dabei zählt er nur volle Fachkraftstellen – Azubis und Büropersonal bleiben unberücksichtigt.

Diese Zahl ist jedoch eine Faustregel. Sie hängt von den verkauften Stunden und dem Rohertrag pro Stunde ab. So können etwa digitale Tools die Schwelle verschieben: »Wenn digitale Lösungen die Produktivität steigern, sinkt der Anteil nicht verrechenbarer Stunden«, erklärt Gillhaus.

»Ab fünf bis sechs produktiven Mitarbeitern ist eine zweite Führungsebene möglich«, sagt Peter Gillhaus.





Deshalb ist eine individuelle Planungsrechnung der erste Schritt: »Wie viele produktive Stunden stehen dem Betrieb zur Verfügung, wenn der Chef nicht mehr mitarbeitet?«, sagt Gillhaus. Denn wenn Sie als Chef nicht mehr produktiv arbeiten, müssen Ihre Fachkräfte die Betriebskosten und den Unternehmerlohn allein erarbeiten.

»Wichtig ist, realistisch zu kalkulieren«, betont er. Viele Chefs rechnen mit 2.100 Arbeitsstunden je Geselle und Jahr – als gäbe es keinen Urlaub, keine Krankheit und keine Fortbildungen. Tatsächlich kommen Gesellen nur auf etwa 1.500 bis 1.600 verkaufbare Stunden pro Jahr, weiß Gillhaus.

Auch die zweite Führungsebene beeinflusst die Kalkulation: Ein Geselle, der Vorarbeiter wird, arbeitet weniger produktiv. »Sein Anteil an produktiven Stunden sinkt vielleicht von 90 auf 45 Prozent«, erklärt Gillhaus. Diese Differenz muss das Team ebenfalls ausgleichen.

### Wer eignet sich als zweite Führungsebene?

Wenn die Planungsrechnung Spielraum für eine zweite Führungskraft zeigt, bleibt die Frage: Wer übernimmt die Rolle? »Es sollte jemand sein, der fachlich qualifiziert ist und Verantwortung übernehmen will«, sagt Seghorn.

Ideal ist ein Kandidat aus dem Team, den Sie bereits kennen. Geeignete Mitarbeiter zeigen oft Eigeninitiative: Sie arbeiten

selbstständig, organisieren sich gut, denken mit und übernehmen auf Baustellen eine Führungsrolle. »In motivierten Teams findet sich meist ein geeigneter Anführer«, so Seghorn.

Entscheidend ist am Ende die Akzeptanz im Team: »Je besser der neue Vorarbeiter seine Kollegen motivieren kann, desto erfolgreicher wird er in seiner Rolle«, sagt Seghorn.

### Wird das Team mitziehen?

Wirksam entlasten kann Sie die neue Führungskraft jedoch nur, wenn das Team ebenfalls Verantwortung übernimmt. »Wenn der Chef bisher alles allein entschieden hat, ist das eine Umstellung«, sagt Gillhaus. Sein Rat: »Beziehen Sie das Team frühzeitig ein. Erklären Sie offen, was Sie vorhaben und welche Ziele Sie verfolgen.«

Das schafft eine gute Basis, um gemeinsam neue Prozesse zu entwickeln. »Oft kommen dabei wertvolle Anregungen, und das Team fühlt sich verantwortlich, die neuen Abläufe und Zuständigkeiten einzuhalten«, sagt Gillhaus.



Der Rückzug aus der produktiven Arbeit allein reicht nicht, um den Kopf für Führungsaufgaben frei zu bekommen..



Peter Gillhaus  
und Meike Seghorn

Foto: ©Gillhaus/Meike Seghorn

KEIN SEHTEST PER VIDEO

# Optikermeister muss vor Ort sein

EIN OPTIKER WOLLTE DIE SEHSTÄRKE DER KUNDEN MITTELS KAMERA AUS DER FERNE BESTIMMEN. DAS GEHT NICHT, SAGT DAS OVG DES SAARLANDES.

Text: *Anne Kieserling*

**D**as Optiker-Handwerk wird dort ausgeübt, wo gemessen wird, stellte das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes klar und verbot eine sogenannte Hybrid-Filiale eines Optikers. Das Geschäft in Homburg wurde nämlich nicht von einem Meister geleitet. Ein Optikerladen bleibe aber zulassungspflichtig, wenn der Meister nur per Videokamera zugeschaltet und nicht vor Ort sei, so das Gericht.

**Der Fall:** Kunden sollten ihre Brille der Homburger Filiale anprobieren, ihre Sehstärke aber von einem Augenoptikermeister aus Bayreuth per Kamera bestimmen lassen. Dieses Konzept hatte sich ein Optiker-Unternehmen ausgedacht und wollte eine sogenannte Hybrid-Filiale gründen. Aus Sicht des Unternehmens sollte damit die Meisterpflicht entfallen, da die handwerkliche Tätigkeit nicht am Standort selbst erfolge.

Die Handwerkskammer und anschließend das Verwaltungsgericht hatten die Eröffnung der Hybrid-Filiale untersagt. Dagegen legte das Unternehmen Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht (OVG) des Saarlandes ein.

**Die Entscheidung:** Ohne Meister vor Ort geht es nicht, stellte das OVG jetzt klar und bestätigte daher das Verbot der sogenannten Hybrid-Filiale in Homburg. Es reiche nicht aus, wenn der Augenoptikermeister seine Arbeit nur digital beaufsichtige oder den Sehtest per Video durchführe. Die Filiale in Homburg muss weiterhin von einem Meister geleitet und in die Handwerksrolle eingetragen sein, entschied das saarländische OVG.

Entscheidend sei, dass der Sehtest die Anwesenheit und Mitwirkung des Kunden in der Filiale erfordere. Damit handle es sich eindeutig um eine handwerkliche Tätigkeit am Kunden, die unter die Meisterpflicht falle. Die Richterinnen und Richter betonten: Eine Refraktionsbestimmung ist keine reine Bildschirmarbeit. Sie sei eine präzise Messung am Menschen – und finde dort statt, wo der Kunde sitze. Wer messe, übe Handwerk aus.

## HÖHERES RISIKO VON MESSFEHLERN

Der Videoeinsatz ändert daran nichts – im Gegenteil: Nach Einschätzung des Gerichts erhöht die Ferntechnik das Risiko von Messfehlern – genau an der Stelle, wo sie am wenigsten passieren dürfen: beim Kunden. »Der Kunde sei nicht nur passiver Leistungsempfänger, sondern integraler Bestandteil der Messung«, so der Wortlaut des Oberverwaltungsgericht des Saarlandes (Beschluss vom 30. Januar 2026, Az. 1 B 141/25, unanfechtbar).

Der Zentralverband der Augenoptiker und Optometristen (ZVA) begrüßt die Entscheidung. Er betrachtet das Vorgehen, Augenoptik ohne anwesenden Meister und außerhalb des Handwerks anzubieten, seit Jahren als rechts- und wettbewerbswidrig. Gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat er diese Geschäftspraxis im Hinblick auf fairen Wettbewerb und Rechtssicherheit für die Augenoptikbetriebe geprüft und angefochten.



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





foto: © iStock.com/Andisib

## KEINE IRREFÜHRUNG

# Fleischer gewinnt Streit um die Wurst

DIE »NÜRNBERGER ROSTBRATWURST« DARF NUR AUS NÜRNBERG KOMMEN. OHNE DIE STADT IM NAMEN DARF DIE WURST ABER AUCH ANDERSWO HERGESTELLT WERDEN.

**M**etzger und Fleischer können aufatmen: Ein bayerischer Betrieb hat den Rostbratwurst-Streit mit dem Schutzverband Nürnberger Bratwürste e.V. auch in zweiter Instanz gewonnen.

**Der Fall:** Der Schutzverband hatte die Metzgerei Franz Ostermeier verklagt, weil sie »Mini Rostbratwürstchen« verkaufte. Der Verband sah darin einen Verstoß gegen den EU-weiten Schutz der geografischen Herkunftsangabe nach Art. 26 Abs. 1 lit. b Qualitätsregelungen-Verordnung. Denn »Nürnberger Rostbratwürste« stehen seit 2003 unter europäischem Herkunftsschutz, um zu verhindern, dass Nachahmer ihre Produkte mit falscher Herkunft bewerben. In Deutschland setzt § 127 Markengesetz diese Regelung um und verbietet

die Verwendung irreführender Herkunftsangaben. Wer also seine Würste »Nürnberger« nennt, muss sie in Nürnberg herstellen und sich an eine exakt festgelegte Rezeptur halten. Der Schutzverband verlangte von Metzger Ostermeier, dass er seine Würstchen nicht mehr verkauft.

**Das Urteil:** Der Fleischermeister gewann den Prozess vor dem Oberlandesgericht (OLG) München, wie schon zuvor vor dem Landgericht (Az. 33 O 4023/23). Das berichtet der Branchendienst Ito.de.

Ostermeier hatte nämlich nie behauptet, dass seine Rostbratwürstchen aus Nürnberg stammen. Auf seiner Verpackung finden sich weder das Wort »Nürnberg« noch »Nürnberger«. Das gab bereits im ersten Prozess vor dem Landgericht den Ausschlag zu seinen Gunsten: Maßgeblich sei nicht, ob eine Wurst aussehe wie eine Nürnberger, sondern ob sie als solche bezeichnet werde. Das wäre eine »irreführende Praktik« im Sinne des Art. 26 Abs. 1 lit. d der europäischen Qualitätsregelungen-Verordnung. Da die Metzgerei ihren Namen und Sitz aber klar auf der Packung angab, sah das Gericht keine Täuschungsgefahr.

## KEINE TÄUSCHUNG DER KUNDEN

Auch die Tatsache, dass das Produkt des Metzgers dem Nürnberger Vorbild ähnlich sieht, änderte nach Ansicht der OLG-Richterinnen und Richter daran nichts. Das Foto auf der Website mit der klassischen Präsentation – Sauerkraut, Senf und Brot – werteten sie lediglich als allgemeinen Serviervorschlag. Einen Anspruch auf Unterlassung aus § 135 Abs. 1 Nr. 2 Markengesetz, mit dem die EU-Vorschriften vor deutschen Gerichten durchgesetzt werden können, hat der Verband gegen Metzger Ostermeier also nicht.

Der Prozess erregte bundesweit Aufmerksamkeit, da ähnliche Bratwürste an vielen Orten hergestellt werden (Oberlandesgericht München, Urteil vom 6. Februar 2026, Az. 6 U 2413/24). **AKI**



Nur wer seine Würste »Nürnberger« nennt, muss sie in Nürnberg herstellen und sich exakt an die Rezeptur halten.

Text: *Dr.-Ing. Martina Schneller*

**B**austellenlogistik umfasst weit mehr als den reinen Materialtransport. Sie ist das Rückgrat jeder Baustelle und die Summe aller Prozesse rund um Materialbeschaffung, Anlieferung, Lagerung, Abfallentsorgung, Maschinenkoordination und dem Informationsfluss. Eine funktionierende Baustellenlogistik entscheidet darüber, ob ein Arbeitstag produktiv verläuft. Material, Personal, Termine und Aufgabenerledigung müssen exakt zusammenspielen – und das unter ständig wechselnden Bedingungen.

In der Praxis sieht das jedoch häufig anders aus: Das benötigte Material ist nicht vollständig, kommt verspätet an oder liegt auf einer anderen Baustelle. Werkzeuge sind nicht da oder defekt. Mitarbeitende stehen bereit, können aber nicht arbeiten, weil Material oder Werkzeuge fehlen, die Bauaufgabe sich verändert hat oder die Vorarbeiten noch nicht erledigt sind. Hier könnte Kal zum Einsatz kommen:

Die bauleistungslogistischen Aufgaben sind sehr heterogen und vielseitig. Sie können jedoch grundlegend in die nachfolgend aufgelisteten Handlungsfelder eingruppiert werden, die mit Kal optimiert werden können:

Die Baustelleninfrastruktur basiert in der Planung auch heute auf Erfahrungswerten aus abgeschlossenen Projekten, jedoch nur der erstellenden Person. Mit Hilfe von Kal kann auf alle vorhandenen Unternehmensdaten zugegriffen, die Planung deutlich optimiert und die Baustelleneinrichtungspläne automatisiert generiert werden. Aktuell wird die Baustelleneinrichtungsplanung meist nur zu Beginn eines Projektes erstellt und beinhaltet unter anderem die Positionierung und Größe von Lagerflächen. Im Verlauf ändern sich häufig die Gegebenheiten auf der Baustelle. Dies findet selten

Umsetzung in der Nutzung von Lagerflächen. Durch die Verwendung von Kamerasystemen mit integrierter KI-Bilderfassung ist es möglich, den aktuellen Status der Lagerflächen in Echtzeit zu erkennen, aber auch neue Lagerflächen für Materialien zu identifizieren und die Platzierung prozessoptimiert vorzuschlagen. So kann, dank Kal, die Planung regelmäßig aktualisiert und optimiert werden.

#### **OPTIMIERTER RESSOURCENEINSATZ**

Ein weiteres Einsatzgebiet von Kal mit KI-gestützten Kamerasystemen wäre der Ressourceneinsatz. Hier erkennt Kal, welche Ressourcen sich auf der Baustelle befinden, in welcher Menge und an welchem Ort. Darüber hinaus können Materialien bestimmten Bauabschnitten, Gewerken oder Zeitfenstern zugeordnet werden. So entsteht ein digitales Abbild der realen Baustelle. Verantwortliche erhalten verlässliche Informationen darüber, welches Material verfügbar ist, wann es eingesetzt wird und ob ein Nachschub notwendig ist.

Ein weiteres Handlungsfeld von Kal auf der Baustelle ist der Materialtransport. Aktuell bringen Fachkräfte Materialien vom Lagerplatz zum Einsatzort. Zukünftig kann Kal in Form eines KI-gesteuerten Transportroboters eingesetzt werden. Der Roboter nimmt die Materialien eigenständig auf und bringt diese zum jeweiligen Verbringungsort. Kal als Transportmittel bewegt sich autonom über die Baustelle, erkennt Hindernisse, passt die Route an und liefert das Material wie gewünscht ab. Neben der Versorgungslogistik kann Kal auch die Entsorgungslogistik übernehmen.

Ordnung und Sauberkeit auf der Baustelle werden derzeit durch regelmäßige Baustellenbegehungen sichergestellt. Abfallverunreinigungen wie Materialreste, Verpackungsmüll oder sonstige Abfälle werden dokumentiert und den jeweiligen Verursachern zur Beräumung zugewiesen. Zukünftig kann diese Aufgabe durch



Der Erfolg von Kal steht und fällt mit der Qualität der vorhandenen Daten.

# Kal in der Baustellenlogistik

**BAUSTELLEN SIND DAS HERZSTÜCK HANDWERKLICHER ARBEIT. IM TEIL 13 UNSERER KI-SERIE LERNEN WIR, WIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ MATERIALSTRÖME UND DEN INFORMATIONSFLUSS VERBESSERN KANN.**

KI-gestützte Bildaufnahmen automatisiert erfolgen. Kal erkennt den Abfall, kann diesen dokumentieren und eindeutig zuordnen. Und er kann bei der Kontrolle der Beräumung unterstützen. Passend zum Transportroboter kann Kal als KI-gesteuerter Saugroboter eingesetzt werden. Zu Hause haben wir sie meist schon rumfahren. Mit Hilfe von Kamera- und Sensorsystemen können sie aber auch die Baustelle kontinuierlich von Staub und Schmutz befreien und tragen so zur Arbeitssicherheit und zu besseren Arbeitsbedingungen bei. Auch die Entsorgungsbehälter lassen sich intelligent überwachen. Anstatt Füllstände bei Begehungen zu kontrollieren, kann Kal den aktuellen Füllgrad dank KI-gestützter Kamerasysteme visuell erfassen und frühzeitig einen neuen Entsorgungsbehälter bestellen – und dies sogar in Verbindung mit den anstehenden Bauprozessen vorhersagen.

### BAUFORTSCHRITT KONTROLLIEREN

Wenn wir dann schon Kal als KI-gestütztes Kamerasystem auf der Baustelle haben, um die Baulogistik abzudecken, dann kann Kal auch gleich noch die Baufortschrittskontrolle übernehmen. Kal kann den

Ist-Zustand über die auf der Baustelle aktive Robotik erfassen und diese mit dem Sollzustand aus der Planung abgleichen. Abweichungen werden kenntlich gemacht, aber auch der Baufortschritt wird für alle Beteiligten transparent.

Der Erfolg von Kal steht und fällt mit der Qualität der vorhandenen Daten. Auch wenn Sie aktuell noch nicht aktiv mit Kal arbeiten möchten, sollten Sie darauf achten, dass Ihre Daten korrekt, gut organisiert und für potenzielle KI-Anwendungen leicht zugänglich vorhanden sind.

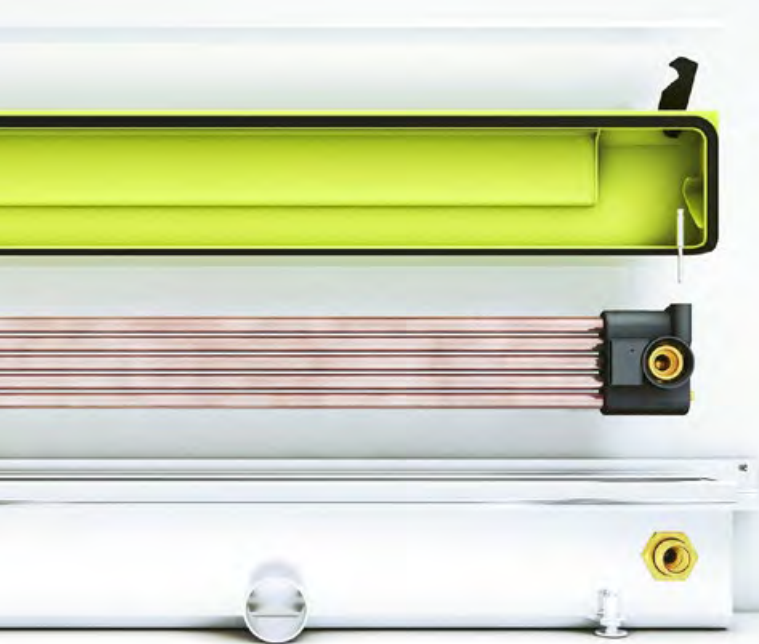
Die Autorin ist Mitarbeiterin des vom Bundeswirtschaftsministerium geförderten Mittelstand-Digital Zentrums Handwerk. Es unterstützt Handwerksbetriebe und Handwerksorganisationen seit 2016 dabei, die Chancen digitaler Technologien, Prozesse und Geschäftsmodelle zu nutzen – kostenfrei, anbieterneutral und deutschlandweit. Seit 2024 liegt ein besonderer Fokus auf künstlicher Intelligenz.

[handwerkdigital.de](https://www.handwerkdigital.de)



Ein Arbeitstag auf der Baustelle verläuft besonders produktiv, wenn die Logistik gut funktioniert, auch unter ständig wechselnden Bedingungen.

Foto: © erstellt vom Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk mit DALL-E 3



Der Einbau eignet sich nicht nur für den Neubau, sondern auch als Nachrüstlösung bei Sanierungen und Renovierungen.



Fotos: © Unocconi

# Bloß nichts verschwenden

DAS DUSCHWASSER VON MILLIONEN MENSCHEN LÄUFT TÄGLICH IN DEN ABFLUSS. STEFFEN UND VALENTIN NITTBAUR WOLLEN DIE WÄRME DES ABWASSERS ZURÜCKGEWINNEN.

Text: *Stefan Buhren*

**O**hne Wasser geht nichts. Tatsächlich verbraucht in Deutschland ein Mensch im Schnitt 123 Liter Wasser täglich, was aufs Jahr hochgerechnet fast 45.000 Liter entspricht, hat der Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft ermittelt. Neben Kochen, Toilettenspülung, Waschmaschine fallen rund 36 Prozent davon für die Körperhygiene an: Waschen, Baden, Duschen – und das in der Regel mit warmem Wasser. Das Problem: Das beim Duschen auf rund 40 Grad aufgeheizte Wasser rinnt nur wenige Sekunden über den Körper, um dann im Abfluss zu verschwinden.

Genau hier setzt das Unternehmen Unocconi aus Filderstadt an: Es vertreibt Rohre und Duschrinnen mit eingebautem Wärmetauscher, die eins tun: die Wärme aus dem Abwasser zurückgewinnen. »Das Prinzip habe ich während meines Studiums der Umweltwissenschaften an der Fernuni Hagen kennengelernt und festgestellt, dass das in den Nachbarländern Schweiz, Niederlanden und auch in Großbritannien längst üblich ist«, sagt Firmengründer Steffen Nittbaur, der zuvor 25 Jahre bei Mercedes-Benz in der Materialwirtschaft tätig war. »Da

geht richtig Energie verloren: Sie würde ausreichen, um ein gut gedämmtes Haus das ganze Jahr über zu heizen.«

Zwei Systeme vertreibt das Unternehmen, das der heute 60-jährige Steffen Nittbaur mit seinem Sohn Valentin 2023 gegründet hat. Das erste System ist ein Rohrleitungssystem aus den Niederlanden. Das senkrechte Rohr mit dem Wärmetauscher wird im Stock unterhalb der Duschtasse eingebaut. Das Wirkprinzip: »Das warme Abwasser fließt durch den Duschröhre-Wärmetauscher, das kalte Frischwasser fließt im Gegenstrom-Verfahren nach oben – und die Restwärme wird übertragen«, erklärt Nittbaur. Das geschieht, bevor das kalte Frischwasser in die Mischbatterie fließt. Durch das so aufgewärmte Wasser braucht es weniger Energie, um eine angenehme Duschwassertemperatur zu erreichen.

»Das warme Abwasser fließt durch den Duschröhre-Wärmetauscher, das kalte Frischwasser fließt im Gegenstrom-Verfahren nach oben – und die Restwärme wird übertragen«

*Steffen Nittbaur, Firmengründer*



Wer auf Rohre oder Rinne setzt, kann dies möglicherweise sogar mit Hilfe von Fördermitteln finanzieren.

Mit zunehmender Länge des Duschrohrwärmetauschers wird mehr Wärme übertragen, das Rohr gibt es in Längen von 1,70 und 2,10 Meter. Je nach Modell liegt der Wirkungsgrad zwischen 53 und 69 Prozent, ein Rohr kostet ab 800 Euro. »Die Investition amortisiert sich schon nach drei bis vier Jahren und hält 40 bis 60 Jahre«, so Nittbaur.

Etwas teurer ist die Variante der Duschrinne mit eingebautem Wärmetauscher aus der Schweiz, die rund 2.000 Euro kostet. Der Vorteil: Sie braucht keinen Platz im darunter liegenden Stockwerk und spart je nach Modell bis zu 60 Prozent der Energie. Beides zeigt das Unternehmen auch auf Messen, so auf der SHK + E in Essen vom 17. bis 21. März (Halle 1, Stand 1D11.14) und der IFH in Nürnberg vom 14. bis 17. April (Halle 4, Stand 4.3015). Der Einsatz beider Varianten eignet sich nicht nur im Neubau, sondern auch als Nachrüstlösung bei Sanierungen und Renovierungen. Im gewerblichen Bereich ist so die Wärmerückgewinnung zum Beispiel

bei Hotels interessant, aber natürlich auch bei jedem Hausneubau beziehungsweise Sanierungsvorhaben.

Damit die Materialien richtig zum Einsatz kommen, verkauft Unocconi die Materialien nur dann, wenn Handwerker die Installation vor Ort übernehmen. Die Duschrinnen sind schon vom Deutschen Verein des Gas- und Wasserfachs (DGVW) für Trinkwasser zertifiziert, bei den Duschrohren ist das Unternehmen noch in der Warteschleife.

Ein weiterer Vorteil: Wer auf Rohre oder Rinne setzt, kann dies möglicherweise sogar mit Hilfe von Fördermitteln finanzieren. Denn die Maßnahmen helfen, Gebäude energieeffizient zu bauen – und Wärmerückgewinnung zählt zu den Kriterien für die Bundesförderung für energieeffiziente Gebäude (BEG). Die Nittbaurs stehen mit ihrer Unocconi am Anfang eines großen Marktpotenzials, wie ein Blick auf die Nachbarländer zeigt: Dort sind schon über 100.000 Rohre im Einsatz. **unocconi.com**

Anzeige

17.–20.03.2026

# WO PROFIS LÖSUNGEN FINDEN

**SHK+E**  
ESSEN

Fachmesse für Sanitär,  
Heizung, Klima und Elektro

Ihr 360-Grad-Überblick über die aktuellen und künftigen Entwicklungen der Branche.

- ▶ Treffpunkt, Trends und Technologien
- ▶ Fokusthemen: Systemlösungen & Montageoptimierung
- ▶ Talks, Rundgänge und Start-up-Pitches
- ▶ Vorträge zu den Rahmenbedingungen des neuen Gebäudemodernisierungsgesetzes

Alles, was Sie für morgen brauchen!

[www.shke-essen.de](http://www.shke-essen.de) | [#shkpluseessen](https://twitter.com/shkpluseessen) | [in](https://www.linkedin.com/company/shkpluseessen) [f](https://www.facebook.com/shkpluseessen) [▶](https://www.youtube.com/channel/UC...) [📷](https://www.instagram.com/shkpluseessen)



**ONLINE-TICKET  
KAUFEN UND  
50% SPAREN**  
Keine Barzahlung an  
der Tageskasse möglich

MESSE  
ESSEN

# E-Limo mit Japan-Charme

DER MAZDA6E WILL MIT EINEM ATTRAKTIVEN PREIS UND EINER VOLLAUSSTATTUNG ÜBERZEUGEN. WIR HABEN DIE VOLLELEKTRISCHE LIMOUSINE AUSFÜHRLICH ÜBERPRÜFT.

**M**azda ließ sich mit dem Umstieg ins Elektrozeitalter reichlich Zeit. Der neue 6e ist der erste Elektro-Mazda für die Mittelklasse – elegant, geräumig und mit einem Aktionsradius von bis zu 572 Kilometern endlich langstreckentauglich. Der knapp fünf Meter lange und vollelektrische Nachfolger des Mazda6 wurde in Zusammenarbeit mit dem chinesischen Autobauer Changan entwickelt, wo er als baugleicher »Deepal SL03« vom Band läuft.

Angesichts des Gesamtpakets wirkt der Einstiegspreis von 37.731 Euro netto für den Mazda6e erstaunlich fair. Selbst ein Head-up-Display und ein Sony-Soundsystem sind schon bei der Einstiegsvariante an Bord. Dafür rollt die schick gezeichnete Fließhecklimousine von Mazda mit einer großen Heckklappe an, die sich erst beim genaueren Hinsehen unter der coupéhaften Linie entdecken lässt. Sie verfügt über einen Gepäckraum von 466 bis 1.074 Liter. Auch die Anhängelast von bis zu 1.500 Kilogramm ist für ein Elektroauto beachtlich.

Die Bewegungsfreiheit im Inneren ist großzügig. Der Radstand von fast 2,90 Metern sorgt für erstaunlich viel Beinfreiheit, die Sitze sind langstreckentauglich gepolstert. Die große Heckklappe öffnet weit genug für sperrige Ladung. Die Japaner bieten den heckgetriebenen 6e in zwei Versionen an: Die Basisvariante startet bei 37.731 Euro netto, leistet 190 kW (258 PS) und nutzt eine Lithium Eisen Phosphat Batterie (LFP) mit 68,8 kWh Kapazität. Für 39.076 Euro netto gibt es die sogenannte Long Range Variante, die stattdessen einen Nickel Kobalt Mangan Akku (NCM) mit 80 kWh Energieinhalt verwendet. In Verbindung mit der größeren Batterie liegt die Leistung beim Mazda6e Long Range mit 180 kW (245 PS) um 10 kW niedriger – so weit so gut.

Die Unterschiede offenbaren sich an der Schnellladestation. Während die Basisversion mit 165 kW an einer DC Säule lädt und in 24 Minuten von 10 auf 80 Prozent

kommt, benötigt die Langstreckenversion 47 Minuten, weil sie nur mit 90 kW Ladeleistung arbeitet. Auch der Reichweitenvorteil fällt kleiner aus als erwartet. Die Basisvariante schafft bis zu 479 Kilometer, die Long Range Ausführung 552 Kilometer – also gerade einmal 73 Kilometer mehr.

Auf der Straße zeigt der Mazda6e, was er kann, und überzeugt mit einem agilen Fahrverhalten. Eine nahezu perfekte Gewichtsverteilung von 47:53 zwischen Vorder- und Hinterachse, der tiefe Schwerpunkt des Akkus sowie der Heckantrieb sorgen für ein ausgewogenes Handling. Die getestete Basisvariante mit 258 PS beschleunigt kraftvoll von null auf 100 km/h in 7,6 Sekunden. Die Höchstgeschwindigkeit ist auf 175 km/h elektronisch begrenzt. Die insgesamt straffe, aber nie unharmonische Fahrwerksabstimmung passt gut zum Charakter des Mazda6e.

Doch der Japaner erweist sich nicht nur als handlich, sondern auch als sparsam. Mit einem gemessenen Verbrauch von nur 15,4 kWh lag die elektrische Mittelklasse-Limousine trotz ihrer stattlichen Abmessungen sogar unter dem angegebenen WLTP-Durchschnittsverbrauch von 16,6 kWh. Das ist ein klarer Pluspunkt, den wir richtig klasse finden.

Guido Borck

**!** Die Höchstgeschwindigkeit ist auf 175 km/h elektronisch begrenzt.



Der neue Mazda6e



# Schärferer Look, elektrischer Kurs

DER NEUE JEEP COMPASS ZEIGT SICH GRÖßER, KANTIGER UND IST ERSTMALS AUCH ALS STROMER ERHÄLTICH.

**S**eit 2006 wildert der Jeep Compass im Revier rund um den VW Tiguan. Mit der Neuauflage des aus dem Stellantis-Konzern stammenden US-Amerikaners ändert sich einiges. Das beginnt bereits beim Design. Die bisher rundliche Formensprache hat einer kantigeren Linienführung Platz gemacht. Markante Sicken, breite Radläufe und eine hohe Gürtellinie verleihen dem Modell einen robusteren Auftritt. An der Frontpartie bleibt der markentypische Sieben-Steg-Kühlergrill als zentrales Erkennungsmerkmal erhalten. Insgesamt wirkt der neue Compass deutlich erwachsener.

Mit einer Länge von 4,55 Metern ist der neue Compass im Vergleich zu seinem Vorgänger um elf Zentimeter gewachsen. Auf der Rückbank genießen die Passagiere spürbar mehr Kniefreiheit, und die dreifach geteilte Lehne (40:20:40) erhöht die Variabilität. Das Kofferraumvolumen ist mit 550 Litern um stolze 112 Liter gewachsen und nimmt jetzt deutlich mehr Gepäck mit auf die Reise als noch das alte Modell.

Antriebsseitig bietet Jeep den Compass in verschiedenen elektrifizierten Varianten an. Zur Auswahl stehen ein 145 PS starker

Mild-Hybrid, ein Plug-in-Hybrid mit 195 PS sowie erstmals drei vollelektrische Versionen. Letztere leisten zwischen 213 und 375 PS, wobei das Stromer-Topmodell mit Allradantrieb und einer Untersetzung ausgestattet ist.

## ONBOARD-CHARGER OPIONAL

Die Reichweiten der drei Elektriker variieren je nach Batteriegröße zwischen 500 und 650 Kilometern. Schnellladen ist mit bis zu 160 kW möglich, womit die Batterie in etwa 30 Minuten von 20 auf 80 Prozent geladen wird. Optional bietet Jeep einen 22-kW-Onboard-Charger an, um auch an Wechselstrom-Ladestationen zügiger Energie zu ziehen. Der Aufpreis beträgt rund 580 Euro (alle Preise netto).

In der Basisversion Altitude mit 145 PS starkem E-Hybrid startet das Modell bei 33.529 Euro. Die günstigste vollelektrische Variante mit 213 PS ist ab 40.252 Euro erhältlich und bietet – genauso wie der E-Hybrid – schon in der Einstiegsvariante eine ordentliche Ausstattung. Damit positioniert sich Jeep selbstbewusst in einem hart umkämpften Markt – und zeigt, dass Abenteuerlust auch elektrisch funktionieren kann.

Guido Borck

## RENAULT ÜBERNIMMT FLEXIS

Die Renault Group, die Volvo Group und die CMA CGM Group haben vereinbart, dass die Renault Group das gemeinsame Joint Venture Flexis SAS vollständig übernimmt. Die drei Unternehmen gründeten Flexis 2024, um eine neue Generation elektrisch angetriebener leichter Nutzfahrzeuge zu entwickeln. Dazu zählen eine Skateboard-Plattform, eine 800-V-Schnellladetechnologie und eine SDV-Architektur (Software Defined Vehicle). Dort wird bis Ende 2026 die Fertigung des neuen Renault Trafic Van E-Tech elektrisch anlaufen, das erste Modell der neuen Reihe. Nach der Übernahme wird die Renault Group die Entwicklung der neuen vollelektrischen Transporter-Reihe leiten.

## COMEBACK DES E-PIONIERS

Der Nissan Leaf war einst der erste Elektroflitzer für die breite Masse und kehrt nun als selbstbewusster Crossover zurück. Technisch basiert der Leaf auf der modularen CMF-EV-Plattform. Das Basismodell kombiniert eine 52-kWh-Batterie mit einem 130 kW (177 PS) starken Elektromotor und erreicht damit eine maximale Reichweite von bis zu 440 Kilometern. Die leistungsstärkere Variante verfügt dagegen über eine Leistung von 160 kW (218 PS) und hat einen 75-kWh-Akku an Bord, der die Reichweite auf bis zu 622 Kilometer erhöht. Fest steht, dass die Einstiegsversion bei rund 31.100 Euro (alle Preise netto) beginnen und die Topversion knapp unter 35.300 Euro liegen wird.



Der Nissan Leaf

Foto: © Nissan

VIER PREISTRÄGER

# HISTORISCHES ERBE GEEHRT



Die Preisträger mit ihren Urkunden (von links): Rainer W. Leonhardt, Herman Klos, Heike Notz (Verband der Restauratoren), Theresa Wedemeyer (Meister der Einbandkunst), Theodor Mahr (Theo. Mahr Söhne GmbH) und Heidi Brenner (Essig Flaschnerei+Sanitär GmbH).

sein für die Geschichte, die kulturelle Bedeutung und den gesellschaftlichen Beitrag des Handwerks in Deutschland stärken. »Hinter jedem Betrieb steckt ein Stück deutscher Kulturgeschichte, die es wert ist, erforscht und erzählt zu werden«, so der Generalsekretär. »Genau das machen wir mit dem Preis für Handwerks-geschichte deutlich.«

## 55 Projekte wurden bewertet

Die Jury unter Vorsitz von Berthold Schröder, ZDH-Vizepräsident und zugleich Präsident der Handwerks-kammer Dortmund, musste für den Preis 2026 gleich 55 Projekte bewerten. Folgende vier Geschichts-projekte zeichnete die Jury aus:

- den Meister der Einbandkunst e.V. aus Aachen für die Wander-Ausstellung »Meisterhafte Unikate – 100 Jahre Einbandkunst«. In der Ausstellung erfahren die Besucher, welchen Weg die Handbindeab-teilungen der Großbuchbindereien seit dem frühen 20. Jahrhundert genommen haben und können in exzellent geschriebenen und gut recherchierten Beiträgen die Entwicklung nachlesen.
- den Dachverband der Restauratoren im Handwerk e.V. aus Stuttgart für seine Fachzeitschrift »Restaurator im Handwerk«. Durch die Beschäftigung mit histori-schen Artefakten, Handwerkstechniken, Werkzeugen und Materialien liefert das Magazin wichtige Einbli-cke in die historische materielle Kultur.
- die Theo. Mahr Söhne GmbH aus Aachen, das älteste Sanitär-Heizungs-Klima-Unternehmen in Deutsch-land in sechster Generation. Die Aachener unterhal-ten ein Hausarchiv, in dem Grundrisse, Querschnitte und andere architektonische Zeichnungen sowie Unterlagen über jedes Projekt aufbewahrt werden. Über 20.000 Aktenzeichen dokumentieren Projekte in Deutschland und dem benachbarten Ausland. Es sichert Kulturerbe und ist als solches selbst Kulturerbe.
- die Essig Flaschnerei+Sanitär GmbH aus Calw, heute geführt in fünfter Generation von Jana Brenner, erhielt eine besondere Erwähnung. Der Firmengrün-der Heinrich Essig, der zwischen 1862 und 1934 lebte, hat mehr als 50 Jahre ein Tagebuch geführt und bietet einen faszinierenden Einblick in die Orts- und Zeitgeschichte jener Jahrzehnte – zwischen Krieg, gesellschaftlichem Wandel und politischen Um-brüchen. *SBU*

## Alle zwei Jahre verleiht der Zentralverband des deutschen Handwerks den »Preis für Handwerks-geschichte«. 2026 gibt es gleich vier Preisträger.

Zweimal Aachen, einmal Berlin und Stuttgart sowie Calw – so verteilen sich im Jahr 2026 regional die vier Gewinner des »Preis für Handwerks-geschichte«, den der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) zum zweiten Mal verliehen hat. »Das Handwerk ist nicht nur wirtschaftliche Kraft, sondern Teil der deut-schen Sozial-, Technik- und Kulturgeschichte,« sagte ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke bei der Verleihung Ende Januar in Berlin. »Mit dem Preis für Handwerks-geschichte wollen wir zeigen, wie lebendig die historische Auseinandersetzung in Betrieben und Organisationen ist und zugleich die Forschung zum Handwerk weiter anregen.«

Mit der Auszeichnung will der ZDH das besondere Engagement von Handwerksbetrieben, aber auch der Handwerksorganisationen, würdigen und das Bewusst-

**!**  
Der Preis für Handwerks-geschichte wurde vom ZDH gemein-sam mit dem Interdisziplinären Arbeitskreis für Handwerksge-schichte (InAH) entwickelt und wird alle zwei Jahre verliehen.



**schauinsland  
reisen**

# Dein Traum wird Urlaub

Barfuß im Sand, Wellenrauschen im Ohr und gemeinsame Quality Time – wir machen deinen Traum wahr – persönlich, unkompliziert und mit Liebe zum Detail. Warum träumen, wenn du es erleben kannst?

ERFÜLL DIR DEINEN URLAUBSTRAUM: IM REISEBÜRO

**Früh buchen  
lohnt sich**

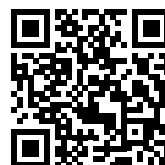




Foto: Jamaica Tourism Board

Jamaica ist eine tropische Insel in der Karibik. Südlich von Kuba und westlich von Haiti gelegen. Was die Insel auszeichnet, ist ihre bezaubernde Natur mit tropischen Regenwäldern und eindrucksvollen Gebirgen. Vor allem aber sind es die Inselbewohner, die jeden Aufenthalt zu einem wahren Vergnügen werden lassen. Gelassen und optimistisch heißt ihr Lebensmotto: »No problem!«.



Foto: © DHB

Nach einer zehnstündigen Anreise aus Europa ist das Half Moon Resort in Montego Bay ein wunderbarer Stopp, um von einer angenehmen, warmen Tropenluft und dem Duft des Meeres in Empfang genommen zu werden. Während das Wasser in allen Schattierungen von Türkis bis hin zu Tiefblau in der Sonne leuchtet, stellt sich fast automatisch ein Gefühl der Lebensfreude und Gelassenheit ein. Nur wenige Gehminuten entfernt kommen Film-Fans in den Half Moon Villas auf ihre Kosten. In Cottage No. 10 hatte einst Roger Moore in seiner Rolle als James Bond übernachtet. Insgesamt drei Bond-Filme entstanden auf Jamaika. Der Bond-Schöpfer Ian Fleming hatte die Insel nach dem zweiten Weltkrieg für sich entdeckt. Hier konnte er sich zurückziehen und seine Filmhelden in atemberaubende Abenteuer schicken.

Text: *Brigitte Klefisch*

**B**ob Marley lebt. Zumindest in den Herzen und Köpfen der Jamaikaner. Seine größten Hits wie »Is this love?« oder »Could you be love?« erklingen allorts auf den Straßen, aus Minibussen heraus, in Bars oder Cafés. Mit nur 36 Jahren im Jahr 1981 verstorben, verkörpert der Sänger bis heute den Spirit der Insel. Der Reggae und die Symbolik der Rastafari-Bewegung stehen nach wie vor für spirituelle Freiheit und die Rückbesinnung auf die afrikanischen Wurzeln. Ihre Anhänger bilden mit der auffallend bunten Wollmütze, der Tam, in Grün, Gelb und Rot allorts einen stimmungsvollen Farbkleck.



Foto: © DHB

# Paradiesisches Inselflair für alle Generationen

EINGERAHMT VOM KARIBISCHEN MEER PRÄSENTIERT SICH JAMAICA FARBENPRÄCHTIG, LIEBENSWERT UND REICH BESTÜCKT MIT WUNDERBAREN ERLEBNISSEN FÜR JEDES ALTER.



Links: Erfahrene Kapitane lotsen die Bambusboote geschickt an den Felsen auf dem Rio Grande vorbei.

Unten: Die von Bob Marley begründete Lebensweise der Rastafaries gehört nach wie vor zum Alltag auf Jamaika.

Foto: © DHB

Links oben: Das Ufer des Karibischen Meeres lädt zu entspannten Strandspaziergängen ein.

Links Mitte: Robyn Fox vor ihrem Restaurant EITS Café, gelegen an den Ausläufern der Blue Mountains.

Links unten: Trina DeLisser ist eine engagierte Tierschützerin. Auf dem Gelände des Half Moon bietet sie Reiterlebnisse für Jung und Alt an.



Foto: © Shutterstock.com/ababumagas

Doch auch Jamaika-Besucher selbst können an diesem Ort außergewöhnliche Abenteuer erleben. Schwimmen mit Pferden ist ein Angebot von Trina deLisser. Die ehemalige Springreiterin und engagierte Tierschützerin hat im Half Moon Equestrian Centre einen Ort erschaffen, in dem 18 ehemalige Rennpferde eine neue Heimat gefunden haben. Der Reithof ist ein Paradies für Pferdeliebhaber jeden Alters. Anfänger wie Profis können bei einem Ausritt am Strand entspannt die Umgebung erleben. Ganz Wagemutige können sogar mit den Tieren schwimmen gehen. Erfahrene Pferdebegleiter sorgen dafür, dass jeder ein unvergessliches Erlebnis mit nach Hause nehmen kann.



Informationen über Übernachtungen und Unternehmungen auf [handwerksblatt.de/jamaika](http://handwerksblatt.de/jamaika)

## GESCHICHTE, RAFTING UND KULINARIK

Wer noch mehr Action erleben möchte, sollte dem Yaaman Adventure Park in Ocho Rios einen Besuch abstatten. Fahrkünstler können mit dem Buggy das unwegsame Gelände erkunden. Wer lieber etwas gemütlicher unterwegs sein möchte, kann sich in einem Waggon, gezogen von einem Traktor, durch das bewaldete Areal schaukeln lassen. Das Anwesen gehörte einst Sir Harold Mitchell. Das Haus erinnert heute

daran, dass die einstige britische Kolonie mit Hilfe afrikanischer Sklaven Gewürze und Obst anbauen ließ.

Dieses traurige Kapitel gehört zum Glück der Vergangenheit an. Heute ist insbesondere die Terrasse ein Ort des fröhlichen Zusammenkommens. Bei einem Jerk-Kochkurs werden die Teilnehmer in die jamaikanische Kochkunst eingewiesen. Jerk ist eine jamaikanische Grillkunst. Zumeist wird Huhn mit einer feurigen Marinade eingerieben und über Holzrauch gegart. Eine Zubereitungsart, die bei einer Rafting-Tour für ein weiteres, nachhaltiges Erlebnis sorgt.

## EINS MIT DER NATUR

Der Rio Grande ist einer der längsten Flüsse Jamaikas. Über sechzig Kilometer lang, hat er seinen Ursprung in den Blue Mountains – einem Gebirge, in dem die Bohnen des beliebten Blue Mountain Kaffees wachsen. In dem kleinen Ort Berrydale warten erfahrene Raft-Captains auf die Gäste. Auf einem Bambusboot geht die Reise entlang malerischer Landschaften. Mit einem langen Bambusstab bewegen die Männer mit reiner Muskelkraft das Floß über das Wasser. Immer wieder müssen kleine Stromschnellen und im Wasser liegende Felsen umschifft werden.

Nach zwei Stunden gibt es einen kulinarischen Stopp. Hinter einer offenen Feuerstelle steht fröhlich lächelnd Belinda Grey. In großen, eisernen Töpfen hat sie Huhn, Fisch, würzige Soßen und den typischen »Rice and Peas« zubereitet. Das ist Langkornreis mit Kokosmilch, roten Bohnen und verschiedenen Gewürzen. Das zubereitete Mahl schmeckt köstlich unter dem azurblauen jamaikanischen Himmel. Ein eisgekühltes »Red Stripe«, das helle milde Lagerbier Jamaikas, rundet dieses grandiose Geschmackserlebnis perfekt ab.

## DIE MUSIK JAMAIKAS

Doch was wäre solch eine Erlebnisreise für Jung und Alt, stünde nicht ein Besuch des Bob-Marley-Museums in der Hauptstadt Kingston auf der To-do-Liste? In dem ehemaligen Wohnhaus des Stars erinnern Schallplatten-Cover, Fotos und das Tonstudio an das Leben dieser jamaikanischen Legende. Und Jamaika wäre nicht Jamaika, würden die Museumsführer ihren Gästen nicht auch eine schwungvolle Gesangseinlage bieten. Der letzte Abend gehört der Reggae-Musik. Während langsam die Sonne im Meer versinkt, erklingen im Azul Beach Resort in der Negril-Bucht die melodischen Klänge einer typischen Steelpan. Den Sand unter den Füßen, tanzen Gäste und Mitarbeiter und feiern dabei Jamaika mit all seinen Farben.

PISTICCI IN SÜDITALIEN

# Von Land, Strand und anderen Welten



Foto: © Verena S. Ulbrich/DiDi

**RUND UM PISTICCI – EINE GEMEINDE IM SÜDEN ITALIENS IN DER REGION BASILIKATA – VERSTECKT DER STIEFEL EUROPAS EINZIGARTIGE SCHÄTZE: VON WEITEN STRÄNDEN UND LANDSCHAFTEN BIS HIN ZU BEWUNDERNSWERTEN NATURSPEKTAKELN.**

1

*Text: Verena S. Ulbrich*

In der süditalienischen Region Basilikata, genauer gesagt in der Provinz Matera, befindet sich die Gemeinde Pisticci. Niedliche Gassen und weiß getünchte Häuser charakterisieren den Ort, der rund 17.000 Einwohner zählt. In und rund um Pisticci tummelt sich so einiges Sehenswertes: von Land über Strand bis hin zu anderen Welten.

Wer Pisticci erreichen möchte, muss erst einmal hoch hinaus, denn das Städtchen befindet sich auf einem Hügel in Höhe von über 360 Metern, zwischen den Flüssen Basento und Cavone und in der Nähe des Ionischen Meeres. Die sogenannte »città bianca« (auf Deutsch »weiße Stadt«) der Basilikata, die an ein Amphitheater erinnert, könnte gut einem Märchen

entsprungen sein – süße schmale Straßen, liebevoll dekorierte Fassaden und geheimnisvolle Treppen sorgen für einen ganz besonderen Charme.

### GEMÜSE, OBST UND MEER

Viele Gemüse- und Obstsorten bereichern Pisticci und die Gegend rundherum – seien es, abhängig von der Jahreszeit, Peperoni, Tomaten, Fenchel, Artischocken, Zucchini oder Bohnen sowie Stein- und Zitrusfrüchte, Trauben, Feigen oder Erdbeeren. Die perfekten Voraussetzungen für diese landwirtschaftliche Vielfalt liefern die Ton- und Schwemmböden, welche reich an Mineralien sind und Pisticci zu einer sehr fruchtbaren Zone machen. Darüber hinaus leisten die vielen Sonnenstunden einen entscheidenden Beitrag. In Richtung Meer finden sich große Flächen, auf denen unter anderem Hartweizen und Gerste nur so sprießen.

Hinter den Feldern und Pinienwäldern kommen die weiten Strände und das blaue Meer zum Vorschein: weitere Markenzeichen des italienischen Südens. Die »Marina di Pisticci«, welche am Golf von Tarent – einem Abschnitt des Ionischen Meeres – liegt, besticht mit ihrem feinen, hellen Sand und strahlend blauen Meer. Über das ganze Jahr bieten sich hier lange Strandspaziergänge an, in den Sommermonaten sorgen zahlreiche Strandanlagen sowie freie Strandplätze für die perfekten Zufluchtsorte zur Entspannung unter der Sonne.

### MONDREISE IM SÜDEN ITALIENS

Wer den Weg zu den »Calanchi di Pisticci« einschlägt, dem eröffnet sich eine fast außerirdische Welt. Hauptsächlich aus Ton beziehungsweise Lehm bestehend, verwandeln die durch Wasser, Wind und Sonne geformten, mondartigen Hügel die Landschaft noch mal mehr in einen magischen Ort.

Was es mit diesem Naturspektakel auf sich hat und was die Gemeinde im italienischen Süden außerdem bereithält, erfahren Sie im vollständigen Beitrag auf [handwerksblatt.de/pisticci](http://handwerksblatt.de/pisticci)

### ÜBER DIE PROVINZ MATERA

Matera, Stadt und Provinz zugleich, war 2019 – und das als erste Stadt Süditaliens – Kulturhauptstadt Europas. Im Jahr 1993 wurden die sich dort befindlichen Höhlensiedlungen, die »Sassi«, zum Unesco-Weltkulturerbe erklärt. Die Gemeinde Pisticci liegt etwa 50 Kilometer von Matera entfernt.



- 1 Unterwegs in der »weißen Stadt« Pisticci
- 2 Auf dem Weg zum Strand: Zwischenstopp am Hafen »Porto degli Argonauti«
- 3 Spaziergang am Meer in der kalten Jahreszeit
- 4 Blick auf die »Calanchi di Pisticci«

# ONLINE-NEWS

## POLITIK

### BÄCKER GEGEN EINSCHRÄNKUNG BEIM SCHÄDLINGSSCHUTZ



Das Bäckerhandwerk ist gegen das von der BAuA angekündigte Verbot der befallsunabhängigen Dauerbeköderung mit Gift. Sie sei entscheidend für den Hygieneschutz in den Betrieben.



Foto: © Ingehma/123RF.com

## POLITIK

### ORTHOPÄDIETECHNIKER: »VERWALTUNG KOSTET IMMER MEHR ZEIT«



Bei einem gesundheitspolitischen Dialog mit der Ministerin Nina Warken kritisierte das Orthopädietechnikerhandwerk den steigenden bürokratischen Aufwand für die Betriebe.



Foto: © Ugampon Thongsai/123RF.com

## BETRIEB

### AKTIVRENTE 2026: SO FUNKTIONIERT DER STEUERFREIE ZUVERDIENST



2.000 Euro steuerfrei dazuerdienen mit der Aktivrente. Das klingt für Rentner gut, wirft bei Arbeitgebern aber auch Fragen auf. Die Antworten darauf hat jetzt das Finanzministerium.



Foto: © Siro Jantaramungsan/123RF.com

## BETRIEB

### VERTRIEB: DIE CHANCEN LIEGEN AUF DER STRASSE



Neue Kunden gewinnen, Beziehungen pflegen, alte Kontakte reaktivieren – ohne aktiven Vertrieb geht es im Handwerk nicht. Tipps von Vertriebs-Expertin Tanja Stachowiak.



Foto: © Elisa Prodeli FOTOGRAFIE

## BETRIEB

### HANDWERKER HAFTET NICHT BEI NICHT SICHTBAREN ALT-MÄNGELN DES WERKS



Wie weit die Prüf- und Hinweispflicht des Handwerkers für die Vorarbeiten anderer Gewerke geht, müssen immer wieder Gerichte klären.



Foto: © AMH

## BETRIEB

### WARUM EINE KURZE PROBEZEIT FÜR ARBEITGEBER BESSER IST



Chefs im Handwerk fragen sich oft, wie lang die Probezeit für neue Mitarbeiter sein sollte. Möglichst kurz, rät ein Rechts-Experte. Warum, erklärt er anhand eines aktuellen Urteils.



Foto: © goeuluz/123RF.com

## BETRIEB

### BIERMARKT IM WANDEL: DER DRUCK AUF DEUTSCHLANDS BRAUEREIEN WÄCHST



Der deutsche Biermarkt schrumpft deutlich. Gleichzeitig steigen die Kosten, und das Konsumverhalten verändert sich. Alkoholfreies Bier wird wichtiger.



Foto: © J. Lübbich

## PANORAMA

### DESTATIS: DEUTSCHLAND HAT EU-WEIT ÄLTESTE ARBEITSBEVÖLKERUNG



Fast ein Viertel der deutschen Erwerbstätigen ist zwischen 55 und 64 Jahre alt, so das Statistische Bundesamt. Deutschland hat damit die älteste Arbeitsbevölkerung in der EU.



Foto: © yuragpbu/123RF.com

# Mehr Informationsvielfalt, mehr Interaktivität, mehr Lesegegnuss - die DHB- Digitalausgabe!

**Umfassendere Inhalte,**  
eindrucksvolle  
**Bildergalerien** von  
Veranstaltungen,  
**informative Videos**  
und **interessante**  
**Podcasts**



Jetzt **kostenlos**  
registrieren:  
**digithek.de/dhb-hwk**



AUS DEM HANDWERK FÜR DAS HANDWERK.



DEUTSCHES  
**HANDWERKS  
BLATT**

Markus Deckwerth, Felix Lichtenberger, Alexander Deckwerth und Paul Deckwerth (v. l.) in der neuen Halle.



Foto: © Robert Iwanetz

# Multifunktionskabine im Supermarkt

DIE DECKWERTH GMBH IN WURZEN GEHT IN DIE MITTLERWEILE VIERTE GENERATION. GERADE HAT DIE FAMILIE EINEN EHEMALIGEN ALDI-MARKT ZUM UNFALLSERVICEZENTRUM UMGEBAUT.

Text: Robert Iwanetz

**W**enn man genau hinschaut, erkennt man noch den ehemaligen Supermarkt. Mit der Klinker-Fassade außen und den typischen Discounter-Fliesen innen. »Bei denen waren wir uns nicht sicher, ob sie die Belastung im Werkstattalltag wirklich aushalten, aber bislang ist noch nichts kaputtgegangen«, erzählt Geschäftsführer Alexander Deckwerth, der zu-

sammen mit seinem Bruder Markus die Firma leitet. Ihr Autoreparatur-Zentrum in Wurzen hat Anfang Dezember eine zweite Halle in einem ehemaligen Aldi-Markt in Betrieb genommen. Ungefähr ein Jahr dauerten die Umbaumaßnahmen: Die Zwischendecke musste raus und die alte Laderampe musste aufgefüllt werden. Dafür wurden ein schallgeschütztes Büro für den Werkstattleiter und zwei neue Tore eingebaut.

## VOM DISCOUNTER ZUR WERKHALLE: EIN UNGEWÖHNLICHER UMBAU

Die Halle bietet nun über 1.000 Quadratmeter Platz und verfügt sogar über zwei individuelle Multifunktionskabinen zum Spachteln, Schleifen, Lackieren und Trocknen. Monatelang hatten sich Alexander Deckwerth und sein Neffe Paul Deckwerth auf die Suche nach dem richtigen Modell begeben. »Unsere große Lackiererei in der alten Halle wird aktuell kaum noch benutzt, weil unsere Mitarbeiter die neuen Bedingungen lieben.«

Die Vergrößerung der Firma sei schon seit zehn Jahren ein Thema gewesen, erzählt Markus Deckwerth. Als Aldi dann als direkter Nachbar den Standort wechselte, wollte man unbedingt die Chance ergreifen. »Sie haben sich am Ende für unser Konzept entschieden, weil wir kein konkurrierender Supermarkt waren«, so der 68-jährige Geschäftsführer. Für die Firma ein Glücksfall: Die Kosten waren am Ende deutlich niedriger als beim Bau einer neuen Halle. Dazu konnte man die Parkflächen mit Platz für fast 200 Autos übernehmen.

## VON KUTSCHWAGEN ÜBER ROBUR-PROTOTYPEN ZUR UNFALLREPARATUR

»Wir haben damit die Weichen für die Zukunft unseres Familienbetriebs gestellt«, sagt der 54-jährige Alexander Deckwerth. Gegründet hatte die Firma einst sein Großvater Paul vor über 100 Jahren. Damals noch mit dem Fokus auf Kutschwagenbau. Zu DDR-Zeiten fertigte der Betrieb teilweise spektakuläre Projekte, wie unter anderem 80 VW-Bulli-Transporter auf alte Wehrmächts-Fahrgestelle oder den Prototypen für die legendäre Lkw-Baureihe »Robur«. Das väterliche Unternehmen löste sich 1964 vom urgroßväterlichen Betrieb, um der Verstaatlichung zu entgehen. Deshalb gibt es noch heute zwei »Deckwerth-Betriebe«

in Wurzen – einer für Unfallreparatur und Autoservice und einer für den Auf- und Umbau von Nutzfahrzeugen. Nach dem Mauerfall begann die Neuausrichtung als Unfallzentrum mit komplettem Auto-Service für alle Herstellermarken. 2004 wurde der Betrieb an die beiden heutigen Geschäftsführer vom Vater Manfred übergeben. Zu den wichtigsten Auftraggebern gehören unter anderem die Allianz und Huk-Coburg sowie Flottenbetreiber. Seit 2025 ist man zudem Partner im Fix Auto-Netzwerk.

## DIE NACHFOLGER STEHEN BEREIT

Aktuell sind zwanzig Mitarbeiter beschäftigt – darunter mit dem Karosseriebauermeister Paul Deckwerth Junior die vierte Generation der Familie. Die Belegschaft ist jung, im Schnitt um die 30 Jahre. Vier Azubis werden gerade ausgebildet. »Wir haben das große Glück, dass wir es momentan schaffen, motivierte Fachkräfte und Lehrlinge zu finden«, sagt Paul Deckwerth. Dafür ist der Betrieb jedes Jahr auf regionalen Ausbildungsmessen an Schulen in Wurzen vertreten. Dieses Jahr beteiligt man sich zudem zum ersten Mal an dem Berufsorientierungsangebot »Schau Rein!«, um potenzielle Praktikanten der 7. und 8. Klassenstufe anzusprechen. Denn im Betrieb gilt: Nur wer zuvor ein Praktikum absolviert hat, kommt in die Auswahlrunde für einen Ausbildungsvertrag.

Paul Deckwerth selbst kam vor einigen Jahren als IT-Projektleiter in der Akku-Herstellung von Mercedes zurück in den Familienbetrieb – und beendete 2025 erfolgreich seine Meisterausbildung. »Ich wollte wieder zurück ins richtige Handwerk«, sagt der 28-Jährige. In ein paar Jahren soll er die Firma einmal übernehmen. Zusammen mit seinem Bruder Silas, der gerade noch in der Ausbildung zum Karosseriebauer steckt. »Jetzt geht es aber erstmal darum, bestmöglich die neue Halle auszulasten.«

»Wir haben damit die Weichen für die Zukunft unseres Familienbetriebs gestellt.«

Alexander Deckwerth



Foto: © Deckwerth GmbH

Die Deckwerth GmbH hat Anfang Dezember in Wurzen eine zweite Halle in Betrieb genommen.

**V**iele Begriffe und Verfahrensweisen des Projektmanagements sind heute fest im Alltag verankert und standardisiert. Mit dem neuen Zertifikatslehrgang »Projektmanagement« lernen Handwerkerinnen und Handwerker, bares Geld zu sparen und unnötigen Ärger mit Kunden zu vermeiden. Im Herbst vergangenen Jahres ist der Startschuss für einen ersten Lehrgang zu diesem Thema gefallen. Im Frühsommer findet ein weiterer Kurs statt. Dabei werden in drei Modulen die zentralen Werkzeuge und Methoden, die für eine erfolgreiche Planung, Steuerung und Umsetzung von Projekten erforderlich sind, vermittelt. Neben theoretischen Inhalten stehen vor allem Praxisübungen und die Bearbeitung eines eigenen Projektes mit Experten im Vordergrund. Der Kurs ist speziell an den Bedürfnissen von Handwerksbetrieben ausgerichtet. Alle Inhalte werden praxisnah und anschaulich mit konkreten Beispielen aus dem Betriebsalltag erklärt.

Das Deutsche Handwerksblatt (DHB) hat mit Rita Albrecht, Mitarbeiterin der Gotthard Bütow GmbH Leipzig, eine der ersten Teilnehmerinnen zu ihren Erfahrungen mit dem Kurs befragt.



Rita Albrecht, Gotthard Bütow GmbH Leipzig

**DHB: Gab es ein konkretes Projekt oder eine Herausforderung, die Sie zur Teilnahme am Lehrgang motiviert hat?**

Albrecht: Ich habe bislang nach strukturellen Abläufen und einfachen Modulen gesucht, die man anwenden kann. Natürlich hatte ich mir schon einen eigenen Ablauf angewöhnt, um mich mit meinem Arbeitspensum über Wasser zu halten. Manchmal gab es aber Situationen, die man vielleicht hätte vermeiden können. Meine Motivation ist, etwas ins Positive zu verändern, nicht nur bei mir, sondern in der gesamten Firma. Deshalb finde ich es gut, dass die Dozenten im Kurs nicht irgendwelche Dinge aus der Theorie erzählen, sondern aus ihrer Praxis.

**DHB: Welche Themen oder Entwicklungen in Ihrem Arbeitsbereich machen Projektmanagement besonders wichtig?**

Albrecht: Das Steuern und Überwachen von Großprojekten. Projekte sind nie gleich, man muss schnell auf Änderungen reagieren können. Meistens hat man nicht sofort den Überblick, und dann muss man schnell reagieren und zielführend anpassen können.

# Zertifikatslehrgang Projektmanagement

MIT STRUKTUR ENTSPANNT ZU HÖHERER  
KUNDENZUFRIEDENHEIT UND BESSERER  
WIRTSCHAFTLICHKEIT.



**DHB: Welche typischen Probleme oder Stolpersteine erleben Sie in Projekten, die durch professionelles Projektmanagement besser gelöst werden könnten?**

Albrecht: Wenn man den Phasen der Analyse und dem Konzept mehr Aufmerksamkeit gibt, hat man hinterher weniger Ungewissheit und Fragen. Man weiß dann, welche Erwartungen alle Beteiligten haben. Wichtig ist es auch zu definieren, welche Ziele messbar und realistisch sind und erreicht werden müssen. Termine im Blick behalten und die Kommunikation aufrecht zu erhalten, ist manchmal nicht so einfach. Durch diesen Kurs und den Tipps und Anwendungsbeispielen der beiden Dozenten habe ich gelernt, das alles besser im Blick zu haben.

**DHB: Gab es Aha-Momente oder überraschende Erkenntnisse während des Kurses?**

Albrecht: So ziemlich alles, was wir in der Schulung gehört haben, brachte mich zum Staunen und Nachdenken. Den Gesamtüberblick zu behalten und mit so viel Input jedes Mal rauszugehen, hat mich sehr erfreut. Da ich zuvor kaum etwas mit Kosten und Angeboten zu tun hatte, bekam ich dahingehend auch viele gute Praxistipps.

**DHB: Wie hat sich Ihr Verständnis von Projektmanagement durch den Lehrgang verändert, und konnten Sie bereits Inhalte aus dem Lehrgang in Ihrem Arbeitsalltag anwenden? Wenn ja, welche?**

Albrecht: Projektmanagement ist ein sehr komplexes Thema, das man strukturiert steuern kann. Ich wusste zuvor nicht, dass es so umfangreich ist und was es alles beinhaltet. Ich habe schon einige Module und Übersichten direkt übernehmen können. Meine Kollegen kamen mit meiner Umsetzung im praktischen Bereich schnell klar. Folgendes wende ich aktuell schon an: Projektsteckbrief, Risikobewertung und Phasenpläne sowie Microsoft Project für die Erstellung der Terminübersichten.

**DHB: Wie sehen Sie Ihre Rolle in künftigen Projekten – eher als Projektleitung, Teammitglied oder Beraterin?**

Albrecht: Das Projektmanagement muss erstmal in die Firma integriert werden. Gelingt mir das, könnte mir einiges an vor allem Zeitsparpotenzial offenstehen. Ich glaube, es wird eher eine beratende Position in der Projektleitung sein, die ich zur Umsetzung anstrebe. Mein Ziel ist es, bei dem ein oder anderem Projekt die Projektleitung selbst zu übernehmen.

»Meine Motivation ist, etwas ins Positive zu verändern, nicht nur bei mir, sondern in der gesamten Firma.«

Rita Albrecht



**WARUM IST PROJEKTMANAGEMENT WICHTIG?**

- **Bessere Planung:** Arbeitsabläufe, Materialien und Personal werden gezielter eingesetzt.
- **Weniger Stress:** Klare Strukturen sorgen für mehr Übersicht und weniger Überraschungen.
- **Höhere Kundenzufriedenheit:** Termine werden eingehalten, Absprachen klar dokumentiert.
- **Mehr Wirtschaftlichkeit:** Projekte laufen effizienter – das wirkt positiv auf den Gewinn.
- **Stärkere Führungskompetenz:** Mitarbeiter werden besser eingebunden und angeleitet.
- **Kommunikation auf Augenhöhe:** Den Partnern wird auf Augenhöhe begegnet.

**KURSANMELDUNG AB SOFORT MÖGLICH**

Der nächste Zertifikatslehrgang »Projektmanagement« startet am 17. April und endet am 12. Juli. Interessenten können sich zunächst unverbindlich bei Anja Brumlich, T 034291 30-124, [brumlich.a@hwk-leipzig.de](mailto:brumlich.a@hwk-leipzig.de), informieren. Die Anmeldung ist ab sofort online möglich.  
[hwk-leipzig.de/projektmanagement](http://hwk-leipzig.de/projektmanagement)



# Wissen, das sich anpasst - Technik, die hilft

ADAPTIVE LERNKURSE UND BROWSERBASIERTE PRÜFUNGEN  
BRINGEN DIE BERUFLICHE BILDUNG AUF DAS NÄCHSTE LEVEL.

Foto: © JantLife - stock.adobe.com

Text: Justin Klisch

**D**ie Handwerkskammer zu Leipzig entwickelt derzeit zwei digitale Angebote, die das Lernen und Prüfen in der beruflichen Bildung moderner, flexibler und effizienter machen sollen. Dazu gehören eine adaptive Lernplattform und eine digitale Prüfungsplattform. Beide Systeme unterstützen Auszubildende, Meisterschülerinnen und Meisterschüler sowie Lehrkräfte dabei, Lerninhalte verständlich zu vermitteln und Prüfungen sicher durchzuführen.

### ADAPTIVE LERNPLATTFORM »RHAPSODE« – LERNEN, DAS SICH ANPASST

Die neue Lernplattform wird aktuell aufgebaut und ist später unter [learning.hwk-leipzig.de](https://learning.hwk-leipzig.de) erreichbar. Dort können zu allen Themen der beruflichen Bildung digitale Kurse erstellt werden. Diese Kurse sollen Auszubildende und Teilnehmer in der Weiterbildung gezielt unterstützen – egal ob im Unterricht, zu Hause oder unterwegs. Damit die Kurse wirklich hilfreich sind, werden vorhandene Lernmaterialien von »Learning Engineers« überarbeitet und in ein adaptives Format gebracht. Das bedeutet, die Plattform passt sich automatisch an den Wissensstand der Lernenden an.

### WAS BEDEUTET ADAPTIV?

Ein adaptiver Kurs funktioniert ähnlich wie ein persönlicher Coach. Er erkennt, was jemand schon gut kann und wo noch Übung nötig ist. Die adaptive Lernumgebung fragt nicht nur das Wissen ab, sondern erfasst gleichzeitig, wie sicher sich der Lernende bei den Antworten fühlt. So erkennt die Plattform, wie der Teilnehmer lernt, und zeigt gezielt Inhalte an, die beim Erreichen der Lernziele helfen. Wenn eine Probe einmal nicht bestanden wird, erhält der Lernende direkt passende Lernressourcen, um den Stoff zu wiederholen und zu festigen. Dieses System arbeitet mit drei wesentlichen Bausteinen:

- **Kleine Lernziele:** Jedes Thema wird in kleine, klar verständliche Schritte zerlegt. So wissen die Teilnehmer genau, was sie am Ende beherrschen sollen.
- **Probeaufgaben:** Zu jedem Lernziel gibt es verschiedene Aufgabentypen – zum Beispiel Multiple Choice, Zuordnungen oder kurze Antworten. Sie zeigen, ob man den Stoff verstanden hat.
- **Lernmaterialien:** Wenn etwas noch unklar ist, stellt die Plattform passende Erklärungen, Beispiele oder Grafiken bereit. Das passiert automatisch – entweder bevor eine Aufgabe bearbeitet oder nachdem eine Frage falsch beantwortet wurde.

Die Plattform erkennt außerdem, wie sicher jemand eine Aufgabe löst. Dadurch bekommt jede Person genau die Unterstützung, die sie braucht.

### ERSTE SCHRITTE IM ELEKTROHANDWERK

Im Bereich KNX ist ein erstes Lernmodul entwickelt worden. Der Kurs wird aktuell hybrid angeboten. Statt lange Texte im Selbststudium durcharbeiten, können die Teilnehmer im Selbststudium den theoretischen Teil im eigenen Tempo absolvieren. Fünf adaptive Lerneinheiten helfen, den Unterrichtsstoff effektiv zu verstehen. Weitere Module zu den Themen KNX-Grundkenntnisse, Datenpunkttypen in KNX, KNX-Medientypen, Visualisierung verschiedener Systeme und KNX-Koppler sind derzeit in der Entwicklung. Auch in anderen Gewerken wird die digitale Lernplattform ausgebaut. So steht bereits ein Lernmodul für den ZM-Maschinen-Lehrgang bereit, und im Bereich Straßenbau gibt es Lerninhalte zum exakten Setzen von Bordsteinen.

### KOSTENFREI FÜR ALLE TEILNEHMER

Das Zusatzangebot zum adaptiven Lernen ist für alle Lehrgangsteilnehmer komplett kostenfrei, da es über das Förderprojekt durch den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und den Freistaat Sachsen finanziert wird. Das Projekt ist Teil des Programms »ESF Plus – Sachsen 2021–2027« und unterstützt aktiv den digitalen Wandel in der beruflichen Bildung.

### SICHER UND EFFIZIENT PRÜFEN

Die Prüfungsplattform exam.net wird bereits im Bildungs- und Technologiezentrum genutzt, vor allem in der Meisterprüfung Teil IV. Prüfungen können direkt im Browser durchgeführt werden – ohne zusätzliche Software. Das ermöglicht schnellere Auswertungen, zuverlässige Ergebnisse und beschleunigte Abläufe – für Prüfer und Teilnehmer gleichermaßen. Weitere Prüfungen in anderen Gewerken sind bereits in Planung. Die Kombination aus digitaler Lern- und Prüfungsplattform bringt die berufliche Bildung auf das nächste Level: individuell, effizient und zukunftsorientiert.

Das Projekt »Digitale Lern- und Prüfungsplattformen für die berufliche Bildung« wird durch den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und den Freistaat Sachsen gefördert. Es ist Teil des Programms »ESF Plus – Sachsen 2021–2027« und unterstützt den digitalen Wandel in der beruflichen Bildung.



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



Die adaptive Lernumgebung fragt nicht nur das Wissen ab, sondern erfasst gleichzeitig, wie sicher sich der Lernende bei den Antworten fühlt.

Text: **Anett Fritzsche**

**D**ie Energiewende lebt vom Mitmachen. Deshalb laden die Sächsischen Energietage unter der Schirmherrschaft des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz vom **25. April bis 23. Mai** dazu ein, erneuerbare Energien in Sachsen erlebbar zu machen. Unter dem Motto »Neue Energien für Sachsen. Praxis. Mehrwert. Erleben.« stehen erneut Technik, Anwendung und Nutzen im Mittelpunkt.

Die Sächsischen Energietage zeigen die Vielseitigkeit der Energiezukunft: Von innovativen Technologien in Unternehmen über kommunale Wärme- und Mobilitätskonzepte bis hin zu Engagement aus Bürgerschaft und Wissenschaft spannt sich ein breites Spektrum an Aktivitäten. Die Veranstaltungsreihe macht erfolgreiche Projekte sichtbar, schafft Raum für Austausch und motiviert Bürgerinnen und Bürger, eigene Schritte für Klimaschutz, Energieeffizienz und erneuerbare Energien zu gehen.

# Sächsische Energietage – jetzt mitmachen!

**PRAXIS. MEHRWERT. ERLEBEN. –  
ZEIGEN, WIE ENERGIEWENDE GELINGT!**

## **MITMACHEN UND EIGENE PROJEKTE ZEIGEN**

Erneuerbare Energien bieten enorme Chancen für Sachsen – doch Wissen entfaltet seine Wirkung erst, wenn es geteilt wird. Die Energietage sind die Plattform, um Projekte, Innovationen und Erfahrungen einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren. Hier kann man erfahren, wie die Energiewende vor Ort funktioniert. Unternehmen und Handwerksbetriebe nehmen dabei eine Schlüsselstellung ein: Einerseits erzeugen und verbrauchen sie Energie, andererseits installieren oder produzieren sie die dafür benötigten Anlagen. Beide Ansätze bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten, die eigene Leistung im Rahmen eigener Veranstaltungen der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Möglich sind Besichtigungen, Exkursionen, Betriebsbegehungen, Vorträge (digital oder vor Ort) oder Vorführungen und vieles mehr. So können Betriebsführungen beispielsweise mit einer Präsentation der eigenen Anlagen kombiniert werden. Wichtig ist nur, dass die Teilnahme an den Veranstaltungen kostenlos ist und ein Bezug zu den Themen wie erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Energiesparen oder Klimaschutz besteht.  
[energie.sachsen.de](http://energie.sachsen.de)



Foto: © Stock4u2024 – stock.adobe.com



Betriebe können ab sofort  
kostenfrei ein Veranstaltungsangebot eintragen:  
[mitdenken.sachsen.de](http://mitdenken.sachsen.de)



## HALLEN + GERÜSTBAU

www.finsterwalder.eu



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

Tel. 01805 / 266824  
Fax 01805 / 266826  
FINSTERWALDER  
CONTRAINER

Stahlhallenbau - seit 1984



**ANDRE-MICHEL + CO.**  
STAHLBAU GMBH

020651-96200 Fax 43370

**Andre-Michels.de**

## GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

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

## VERMIETUNG/VERPACHTUNG

**Kfz-Werkstatt - 1A-Lage**  
Ramstein-Miesenbach  
mit Lagerraum 200 m<sup>2</sup> und großem  
Grundstück zu vermieten oder  
zu verkaufen  
Tel. 06371-50425

**Tischlerei zu verpachten**  
südöstliches Brandenburg  
ideal für Fenster und Türenbau  
gute Verkehrsanbindung,  
ca. 600m<sup>2</sup>, Glasfaser vorhanden  
post.eron@web.de

**Kleiner Werbetechnikbetrieb**  
sucht Werkstatt mit Büro  
ca. 120qm zur Miete im Raum Hürth  
Mobil: 0171.7454034

## BETRIEBSÜBERNAHMEN

Wo sind denn unsere ganzen neuen Meister???

**Meisterbetrieb SHK (seit 1923) sucht Nachfolger:**  
Gut eingeführter, SHK Betrieb im Raum Lüdenscheid-Herscheid-Plettenberg-Werdohl steht zum Verkauf. Gut gepflegter, großer Kundenstamm. Übernahmetermin ist verhandelbar. Begleitete Übernahme bis zu 2 Jahren möglich, wenn gewünscht!  
Verkaufsumfang: Sämtliches Werkzeug, Maschinen, Fahrzeuge (8), gesamte Betriebsausstattung, EDV, Büro.  
Kontakt: Meister.Roehrich@t-online.de

In dieser Ausgabe liegt eine Beilage der  
Wortmann AG, 32609 Hüllhorst bei.  
Wir bitten um freundliche Beachtung.

## KAUFGESUCHE

**Wir kaufen Ihre GmbH,**  
auch in schwierigen Fällen.  
Tel.: 0176/93 15 52 26  
Mail: info@fv-vermögen.de

## Wir suchen ständig gebrauchte Holzbearbeitungsmaschinen

**MSH** Maschinenhandel  
& Service GmbH

Individuelle Beratung und Verkauf von  
Neumaschinen - Komplette Betriebs-  
auflösungen - Betriebs-Umzüge  
Reparatur-Service mit Notdienst  
Absaug- und Entsorgungstechnik  
Über 100 gebrauchte Maschinen  
ständig verfügbar - VDE- & Luftgeschwin-  
digkeitsmessungen 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

**Jungmeister im Bereich  
Metallbau, sucht im  
Raum Düsseldorf eine  
Werkstatt zum Kauf oder  
einen kleineren Metallbau-  
betrieb zur Übernahme.**

Zuschriften unter A 1955 an  
Deutsches Handwerksblatt,  
Auf'm Tetelberg 7,  
40221 Düsseldorf

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

## VERKÄUFE

**REGALE**  
neu &  
gebraucht

Palettenregale  
Fachbodenregale  
Kragarmregale

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

**Treppenstufen-Becker**  
Besuchen Sie uns auf unserer Homepage.  
Dort finden Sie unsere **Preisliste**.  
Telefon 0 48 58 / 188 89 00  
[www.treppenstufen-becker.de](http://www.treppenstufen-becker.de)

[vh-buchshop.de](http://vh-buchshop.de)

**Drucker, Multifunktionsgeräte  
und digitale Whiteboards  
Neu und Gebraucht**  
**fotokopierer24.de**

## GESCHÄFTSVERKÄUFE

Bestens eingeführter  
**Schlüsseldienst mit Ladengeschäft,**  
im Raum Ludwigshafen aus  
Altersgründen zu verkaufen.  
Großes Lager sowie Werkstattfahrzeuge  
vorhanden. Zu unseren langjährigen  
Geschäftspartnern gehören u.a.  
Behörden, Firmen, Hausverwaltungen,  
Krankenhäuser, Privatkunden. Stamm-  
personal mit Fest- u. Teilzeitarbeitern  
kann ggfs. übernommen werden.  
Tel.: 0160-3521695



**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.

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



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

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



⇒ DEUTSCHES HANDWERKSBLATT

Nächste Ausgabe 04/26:  
Erscheinungsdatum 17. 04.  
Anzeigenschluss 30. 03.

# BILDUNGSANGEBOTE

## PROJEKTMANAGEMENT (ZERTIFIKATSLEHRGANG HWK)

Kennen Sie eine solche Situation: Fehlerhafte Planung? Material zu spät bestellt? Mitarbeiter, die auf die Lieferung warten müssen und dadurch nicht ausgelastet werden? Um den Zeitplan noch zu halten, kann nur noch ein Subunternehmen helfen? Ungeplante Zusatzkosten an den Kunden weitergeben und kommunizieren? Unzufriedenheit des Kunden wegen Terminüberschreitung? Der Zertifikatslehrgang »Projektmanagement« vermittelt praktisches Wissen, das direkt im Alltag angewendet werden kann. Er ist ideal für alle, die Projekte selbstständig und erfolgreich umsetzen möchten: Handwerksmeister, Betriebsleiter, Poliere und Vorarbeiter sowie Nachwuchsführungskräfte und leitende Angestellte aus dem technisch-gewerblichen Bereich. Viele Begriffe und Verfahrensweisen des Projektmanagements sind heute fest im Alltag verankert und standardisiert. Der Zertifikatslehrgang hilft, ba-

res Geld zu sparen und unnötigen Ärger mit dem Kunden zu vermeiden.

- Modul 1: Projektplanung
- Modul 2: Projektentwicklung
- Modul 3: Projektbezogene Unternehmenskooperation

**Termin:** 17. April bis 12. Juli

**Gebühr:** 3.800 Euro

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



**Wir beraten Sie gern**

Anja Brumlich | T 034291 30-124  
brumlich.a@hwk-leipzig.de



### ONLINE ANMELDEN!

Weitere Infos und Lehrgänge:  
[hwk-leipzig.de/kurse](http://hwk-leipzig.de/kurse)

## KONTAKT



### Fortbildungen und Seminare

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



### Meisterausbildung

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

Eine Beratung findet unter anderem zu folgenden Themen statt:

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

**Bitte vereinbaren Sie einen individuellen Termin.**

## MEISTERKURSE

### Dachdecker Teile I und II

Teilzeit: 28. August 2026  
bis 11. März 2028

### Elektrotechniker Teile I und II

Teilzeit: 5. Mai 2028  
bis 22. Februar 2030

### Fleischer Teile I und II

Vollzeit: 5. Oktober 2026  
bis 22. Januar 2027

### Fliesen-, Platten- und Mosaikleger Teile I und II

Vollzeit: 24. August 2026  
bis 15. Januar 2027

### Friseur Teile I bis IV

Vollzeit: 24. August 2026  
bis 12. Februar 2027

### Installateure und Heizungsbauer Teile I und II

Teilzeit: 24. Januar 2028  
bis 27. Oktober 2028

### Kosmetiker Teile I bis IV

Teilzeit: 6. Mai 2026  
bis 12. Juli 2028

### Maler und Lackierer Teile I und II

Teilzeit: 18. Mai 2026  
bis 5. Juni 2027

### Maurer und Betonbauer Teile I und II

Vollzeit: 25. August 2026  
bis 14. Mai 2027

### Tischler Teile I und II

Teilzeit: 8. Mai 2026  
bis 18. Dezember 2027

### Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer Teile I und II

Teilzeit: 5. März 2027  
bis 4. März 2028

### Zimmerer Teile I und II

Vollzeit: 6. März 2028  
bis 22. Dezember 2028

## FORTBILDUNG

### Smalltalk mit Stil –

**Kundenkommunikation, die verbindet**  
16. März | 8:30 bis 15 Uhr

### Fit am Telefon –

**Telefontraining für Lehrlinge**  
17. März | 8 bis 15 Uhr

### Planung von Photovoltaikanlagen

23. bis 25. März | 8 bis 15 Uhr

### NiSV-Modul: EMF in der Kosmetik (Hochfrequenzgeräte)

24. und 25. März | 9 bis 17 Uhr

### Crashkurs Buchführung

7. April | 7:30 bis 14:30 Uhr

### Vermessungstechnik

13. und 14. April | 8 bis 15 Uhr

### Geprüfter Restaurator im Handwerk – Teil 1 (gewerkeübergreifend)

15. April 2026 bis 6. Februar 2027

### Projektmanagement (Zertifikatslehrgang HWK)

17. April bis 12. Juli

### Historische und moderne Anstriche auf Außenbauteilen aus Holz

22. April | 12:30 bis 18:30 Uhr

### Knigge für Lehrlinge

23. April | 8 bis 15 Uhr

### KNX-Aufbaukurs mit Prüfung

23. bis 29. April | 8 bis 15 Uhr

### Skin Treatment Basic

24. bis 26. April | 9 bis 17 Uhr

### Fachwirt für Fertigungs- und Prozessmanagement (HWK/IMB)

24. Februar 2026 bis 19. März 2027

### Balayage und Freehand Creative

27. April | 9 bis 15 Uhr

### Bundeseinheitlicher Sachkundennachweis Befestigungstechnik

28. und 29. April | 8 bis 15 Uhr

### Wildmeister

11. und 12. Mai

Aquafitness kann helfen, Arthrosebeschwerden vorzubeugen oder zu lindern.



Foto: © budabar / 123RF.com

# Mit Arthrose im Alltag achtsam umgehen

*Sie ist nicht vollständig heilbar, dennoch lässt sich der Verlauf von Arthrose positiv beeinflussen. Erfahren Sie hier, wie Sie Ihre Gelenke beweglich halten.*

**A**rthrose ist eine der häufigsten Gelenkerkrankungen und tritt in allen Altersgruppen auf. Ursachen können z. B. Übergewicht, Instabilitäten nach Kreuzbandrissen oder Meniskusschäden, Fehlstellungen der Beine oder Füße, Überlastung durch harte körperliche Arbeit oder Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes sein.

Was deutet auf Arthrose hin? Schmerzen zu Beginn einer Bewegung, Beschwerden beim Treppensteigen oder längerem Laufen oder Tragen ebenso wie Gelenksteifigkeit, Reibegeräusche beim Bewegen und abnehmende Beweglichkeit können Symptome sein. Wichtig ist jedoch: Arthrose ist nicht einfach das „Schicksal des Alters“, zahlreiche Faktoren sind tatsächlich beeinflussbar.

Für viele Betroffene wirkt sich bereits eine moderate Gewichtsreduktion positiv aus. Selbst wenige Kilogramm weniger entlasten Knie und Hüfte deutlich.

„Eine ausgewogene, möglichst mediterrane Ernährung mit Fisch, Geflügel, Salaten, Obst und vielfältigem Gemüse, ist besonders empfehlenswert, da diese eine entzündungshemmende Wirkung hat. Rotes Fleisch, wie Rindfleisch, enthält relativ viel Arachidonsäure, die im Körper die Bildung von Entzündungsstoffen fördern kann. Daher sollte es nicht täglich und nicht in großen Mengen verzehrt werden“, sagt Prof. Dr. Christoph Lohmann, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Orthopä-

die und Unfallchirurgie (DGOU) und Direktor der Orthopädischen Universitätsklinik Magdeburg.

## Schonendes Bewegungstraining

Bewegung ist nachweislich eine der wichtigsten Maßnahmen gegen Arthroseschmerz. Ideal sind regelmäßige, gelenkschonende Aktivitäten wie:

- Radfahren
- Schwimmen oder Aquafitness
- Nordic Walking
- Funktionelles Krafttraining
- Yoga oder sanftes Dehnen

## Weitere hilfreiche Tipps sind etwa:

- **Wärme- und Kältetherapie:** Wärme empfiehlt sich bei Steifigkeit, Kälte bei akuten Entzündungen.
- **Ergonomische Hilfsmittel:** Rutschfeste Schuhe, Griffe mit größerem Durchmesser, teleskopierbare und verstellbare Werkzeuge oder magnetische Hilfen.
- **Stress reduzieren:** Entspannungstechniken wie Atemübungen oder progressive Muskelentspannung wirken schmerzlindernd.
- **Arbeitspausen einplanen:** Achten Sie auf Erholungsphasen und beugen Sie langem Sitzen oder Stehen durch einen Positionswechsel vor.



## Mehr zum Thema Arthrose

Alle Infos und Tipps vom Experten lesen Sie im IKK Online-Magazin Gesund.Machen.: [ikk-classic.de/arthrose](http://ikk-classic.de/arthrose)

>>> Sie möchten Ihren Betrieb sowie die Arbeitsabläufe für Ihre Mitarbeitenden gesundheitsfördernd gestalten? Dann nutzen Sie gerne das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der IKK classic: [ikk-classic.de/bgm](http://ikk-classic.de/bgm)

# SCHATZKISTE LEUTZSCH

## DIE CHERIER GMBH GIBT BEIM KITA-WETTBEWERB KINDGERECHTE EINBLICKE INS ELEKTROHANDWERK

Acht aufgeregte Kindergartenkinder im Alter von drei bis sieben Jahren haben in den Winterferien die Cherier GmbH besucht. Dort erklärte ihnen Felix Cherier, wie der Strom in die Steckdose kommt, was ein Freileitungsmonteur in schwindelerregender Höhe repariert und wo überall im Alltag Strom gebraucht wird.



Foto: © Handwerkskammer zu Leipzig

Danach konnten die Kinder selbst entdecken, womit ein Elektriker tagtäglich umgehen muss. Eine ruhige Hand brauchten sie am »Heißen Draht«. Das Schneiden eines Erdkabels verlangte Muskelkraft ab.



Weitere Informationen und Anmeldung unter **kita-wettbewerb.de**

Beim Basteln mit Unterputzkabeln war wiederum Fingerspitzengefühl gefragt, bevor ein Herz oder ein Schlüsselanhänger entstanden. Das abschließende Highlight des Tages – eine Runde über den Hof mit dem Radlader – überprüfte schließlich noch die Fahrtüchtigkeit der kleinen Entdecker.

Die leuchtenden Augen und lächelnden Gesichter sprachen für sich. Nun drücken Erzieherin Marie-Christin Arendt und Felix Cherier die Daumen für den Landesieg beim Kita-Wettbewerb. Arendt: »Egal ob wir gewinnen oder nicht: Die Kinder haben heute einen echten Schatz an Erfahrung gesammelt.«

### DEUTSCHES HANDWERKSBLATT

#### IMPRESSUM

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

ISSN 1435-3792

**MAGAZINAUSGABE 03/26** vom 13. März 2026 für die Handwerkskammern Aachen, Cottbus, Düsseldorf, Dortmund, Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, Koblenz, zu Köln, zu Leipzig, Münster, Ostmecklenburg-Vorpommern, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, der Pfalz, Potsdam, Rheinlössen, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

#### VERLAG UND HERAUSGEBER

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

#### Verlagsleitung:

Dr. Rüdiger Gottschalk  
Vorsitzender des Aufsichtsrates:  
Andreas Ehlert  
Vorsitzende des Redaktionsbeirates:  
Anja Obermann

#### REDAKTION

Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf  
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 Lützenbach, Jürgen Ulbrich, Verena Ulbrich  
Grafik: Bärbel Bereth, Marvin Lorenz, Albert Mantel, Letizia Margherita  
Redaktionsassistentin: Gisela Käunicke  
Freie Mitarbeit: Thekla Halbach, Magdalena Hammes, Jörg Herzog, Marius Koch, Wolfgang Weitzdörfer

#### REGIONALREDAKTION

Handwerkskammer zu Leipzig  
Dresdner Straße 11/13, 04103 Leipzig  
Tel.: 0341/2188-0, Fax: 0341/2188-499

info@hwk-leipzig.de

Verantwortlich:  
Hauptgeschäftsführer Volker Lux,  
Anett Fritzsche, Tel.: 0341/2188-155,  
fritzsche.a@hwk-leipzig.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. 60  
vom 1. Januar 2026

#### Sonderproduktionen:

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

#### VERTRIEB/ZUSTELLUNG

Leserservice: digithek.de/leserservice

Deutsches Handwerksblatt  
Verbreitete Auflage (Print + Digital):  
347.286 Exemplare  
(Verlagsstatistik, März 2026)

#### DRUCK

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

Das Deutsche Handwerksblatt informiert als amtliches Organ von 17 Handwerkskammern nahezu jeden dritten Handwerksbetrieb in Deutschland und erscheint als Zeitung und als Magazin einmal jährlich.

Bezugspreis jährlich 40 Euro einschließlich sieben Prozent Mehrwertsteuer und Portokosten. Für Mitglieder der Handwerkskammern ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Verlags oder im Falle höherer Gewalt und Streik besteht kein Entschädigungsanspruch. Abbestellungen müssen aus postalischen Gründen spätestens zwei Monate vor Jahresende beim Verlag vorliegen.

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

**Hinweis:** Für eine bessere Lesbarkeit wird in diesem Medium oftmals das generische Maskulinum für Wörter wie Handwerker, Betriebsinhaber oder Auszubildender verwendet. Selbstverständlich sind damit immer Menschen aller Geschlechter gemeint.

# EINLOGGEN & DURCHSTARTEN: Mathe & Rechnungswesen sicher beherrschen

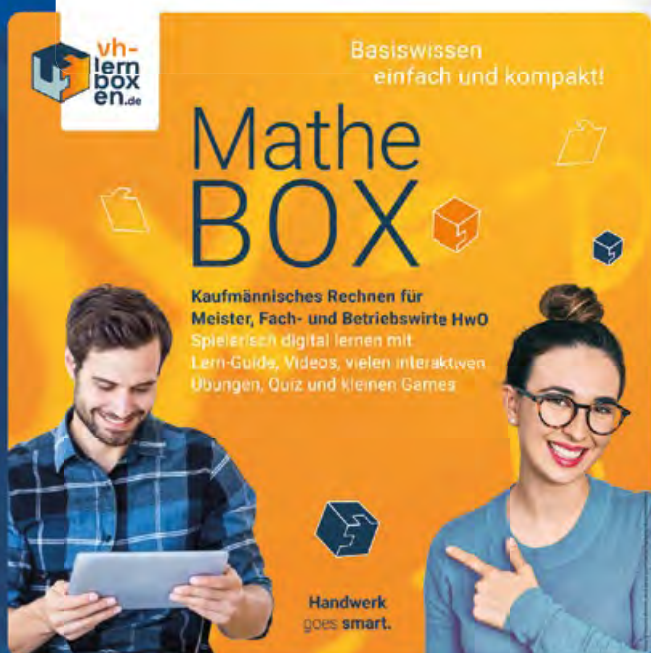
Basiswissen für angehende Meister und  
Handwerker – einfach & kompakt

## MatheBOX

### Kaufmännisches Rechnen im Griff

- Prozent-, Zins- & Dreisatzrechnung blitzschnell auffrischen
- mit vielen interaktiven Übungen, Videos, Quiz & kleinen Games
- praxisnah für den Berufsalltag

39,90 €  
inkl. MwSt.



## ReWeBOX 1

### Jahresabschluss & Kennzahlen leicht gemacht

- Bilanz, GuV & Kennzahlen verständlich erklärt
- interaktive Lernmodule mit Videos, Übungen, Quiz & kleinen Games
- sicher vorbereitet für Weiterbildung & Berufsalltag

79,90 €  
inkl. MwSt.

Schnell  
schlau mit den  
VH-Lernboxen –  
einfach mehr  
wissen!



Jetzt informieren & bestellen:  
[www.vh-buchshop.de/lernbox](http://www.vh-buchshop.de/lernbox)

# Influencer-Sprechstunde auf der DigitalBAU

Kostenlose Social-Media-Beratung für  
Ihren Handwerksbetrieb

24.03.



**Dominik Tietz**  
11–13 Uhr

25.03.



**Thorsten Hein**  
11–13 Uhr

26.03.



**Lea Heuer**  
11–13 Uhr



**Katja Lilu Melder**  
14–16 Uhr



**Maya Scheel**  
14–16 Uhr



**Lisa Wiedemann**  
14–16 Uhr

**VORBEIKOMMEN &  
BERATEN LASSEN**

24.–26. März | DigitalBAU Köln |  
Halle 8 Stand 513