

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER
RHEINHESSEN

№
03
26

Reporter macht Praktikum

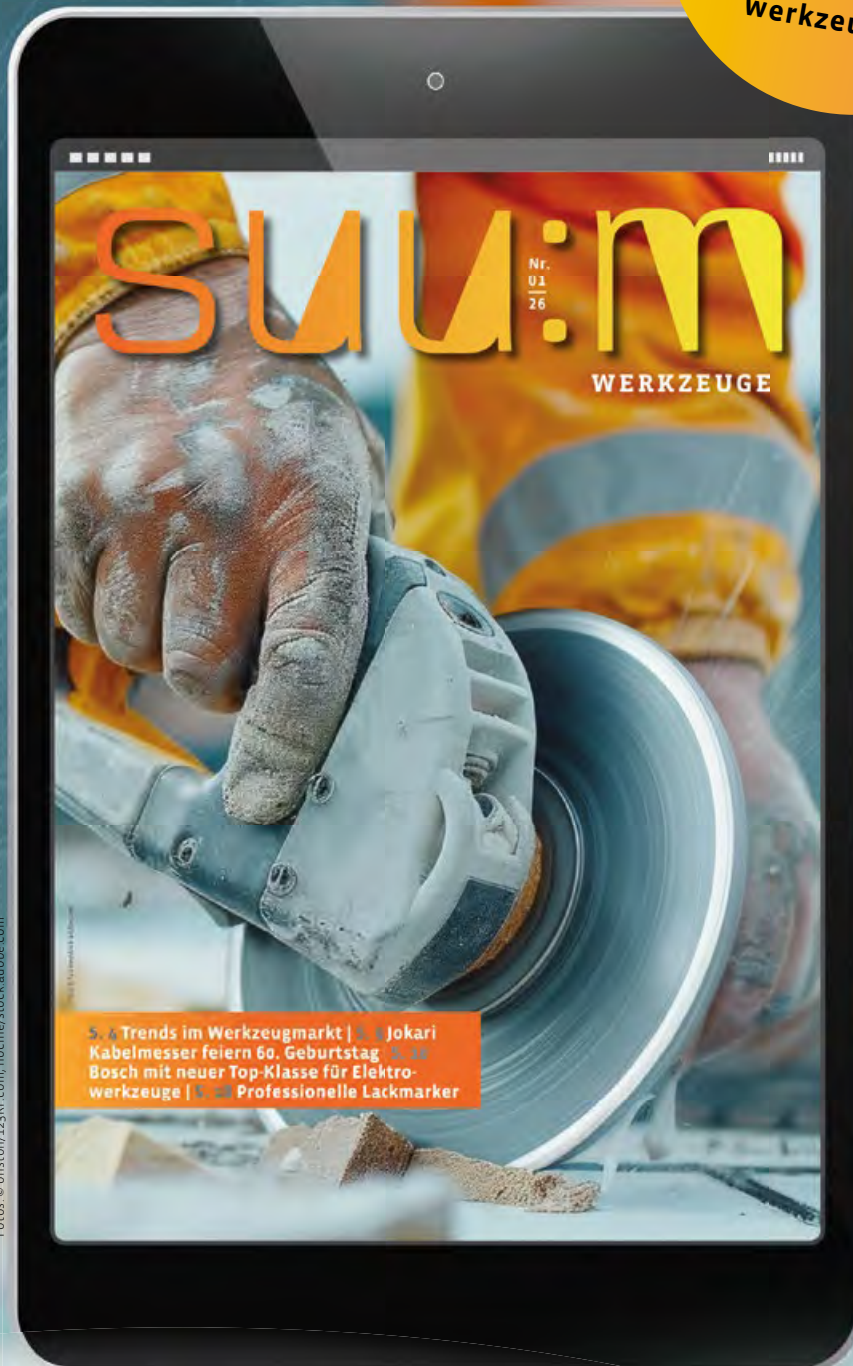
Die Herstellung eines eigenen
Buches in der Buchwerkstatt

RECRUITING
Digitale Strategien,
die wirklich funktionieren

WÄRMEWENDE
Eckpunkte für das neue
Heizungsgesetz stehen

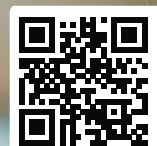
suu:m WERKZEUGE im Fokus

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



Herangezoomt für präzise
Einblicke und Expertenwissen!

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





»Es ist nie zu spät, den ersten Schritt zu gehen und neue Potenziale für Ihren Unternehmeralltag zu entdecken.«

Foto: © Handwerkskammer Rheinhausen

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Liebe Handwerkskolleginnen und Handwerkskollegen,

kaum eine Zeitungsseite kommt derzeit ohne sie aus: die Künstliche Intelligenz – kurz KI. Für mich bleibt das Thema trotzdem oft noch etwas schwammig. Und ich werde das diffuse Gefühl nicht los, ständig hinterherzulaufen. Geht es Ihnen ähnlich?

Kein Wunder – die Entwicklungen überschlagen sich. Noch schwieriger ist es, ganz konkret zu erkennen, welchen Nutzen KI für den eigenen Betrieb oder den Arbeitsalltag wirklich haben kann.

Etwas mehr Klarheit brachte nun ein »KI-Tag« der Handwerkskammer. Rund 60 Handwerkerinnen und Handwerker aus Rheinhausen informierten sich über konkrete Anwendungen und ganz praktischen Mehrwert für ihren Betrieb.

Sie waren nicht dabei? Keine Sorge: Es ist nie zu spät, den ersten Schritt zu gehen und neue Potenziale für Ihren Unternehmeralltag zu entdecken. Angebote gibt es genug – und unser Digitalisierungsberater unterstützt Sie gerne persönlich.

Also einfach anrufen. Ganz analog.

IHR HANS-JÖRG FRIESE

PRÄSIDENT DER HANDWERKSKAMMER
RHEINHESSEN



KAMMERREPORT

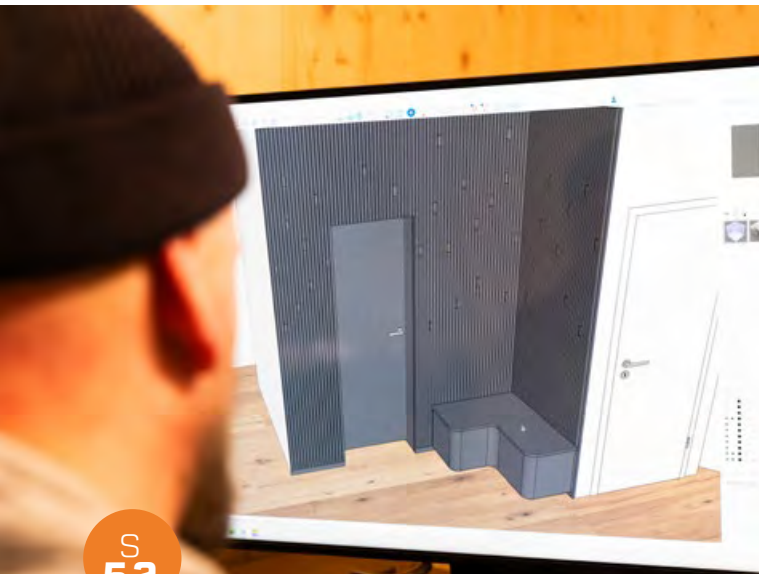
- 6** Praktikum in der Buchwerkstatt
- 10** Drei Jahre Servicecenter
- 12** Der Eckspresso
- 14** Fristlose Kündigung wegen Online-AU



Foto: © Handwerkskammer Rhein-Neckar

S
6

Reporter Christoph Visone macht ein Praktikum in der Buchwerkstatt.



Fotos: © Anne-Kathrin Brunner

S
52

Die Arbeit eines Tischlermeisters.



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** Handwerksgruppen und DHB laden zum Kamingsgespräch 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



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



RHEINLAND-PFALZ

- 48** Die Gewerbeaufsicht kommt - was tun?
- 50** Konferenz: Online-Marketing für Handwerker
Kunsthandwerkstage: Jetzt anmelden
- 51** Bundesverdienstkreuz für Rudi Müller



KAMMERREPORT

- 52** Tischlermeister aus Ebersheim
- 54** Forderungsausfälle vermeiden: Checkliste für Handwerksbetriebe
- 56** Raumausstattermeister will Innung hochziehen
- 58** Dozenten gesucht
Impressum

S
32



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

Praktikum in der Buchwerkstatt Rheinhausen

EIN EIGENES NOTIZBUCH FÜR DIE SCHÖNSTEN ERINNERUNGEN, VIEL GEDULD – UND ECHTES HANDWERK. REPORTER CHRISTOPH VISONE VERSUCHT SICH SELBST IM FÜR SICH FREMDEN HANDWERK.



Links: Ich präsentiere mein fertiges Buch gemeinsam mit meiner Meisterin Christine Merkel-Köppchen.

Rechts: Das Schneiden des Leders auf das richtige Maß.

Text: *Christoph Visone*

In der Buchwerkstatt Rheinhausen in Gau-Odernheim durfte ich für einen Tag eintauchen in ein Gewerk, das man im Alltag viel zu selten bewusst wahrnimmt: das Buchbinden. Mein Ziel war klar – ich wollte in dieser Zeit ein eigenes Notizbuch herstellen. Begleitet wurde ich dabei von Buchbindermeisterin Christine Merkel-Köppchen, die mich Schritt für Schritt durch alle Arbeitsgänge führte – vom rohen Leder bis zur goldgeprägten Titelschrift.

Am Ende lag vor mir ein weinrot-grünes Notizbuch aus Ziegenleder, mit sauber ausgearbeiteten Ecken, kaschierten Deckeln und meinem Namen in Gold auf dem Rücken. Doch bis dahin war es ein Weg mit vielen einzelnen, präzisen Handgriffen.

LEDER SCHÄRFEN: DER ERSTE RESPEKTMOMENT

Gleich zu Beginn wurde klar: Leder ist ein wunderbares Material – aber nur, wenn man es beherrscht. Für die Lederecken und den Rücken verwendeten wir ein weinrotes Ziegenleder. Ziegenleder ist

geschmeidig, lässt sich gut formen und prägen – aber es ist dennoch mehrere Millimeter stark. Um es elegant um die Kanten einer Einbanddecke zu legen, muss es ausgedünnt werden. Zuerst zeigte mir Buchbindermeisterin Christine Merkel-Köppchen die Arbeit an der Lederschärfmaschine. Ein rotierendes Topfmesser trägt von der Fleischseite Material ab, während eine Walze das Leder transportiert. Was technisch klingt, ist in Wahrheit Koordinationstraining: Fußpedal für die Geschwindigkeit, beide Hände zur Führung, Spannung im Material halten, den Winkel kontrollieren.

Dabei wurde mir schnell klar: Buchbinden ist eben richtiges Handwerk – es ist Körperarbeit mit Feingefühl. Nach den ersten Versuchen sagte Christine Merkel-Köppchen einen Satz, der hängen blieb: »Man macht etwas nicht einmal – und kann es dann. Es wird durch Übung.«

Ihr Auszubildender Alexander Hellmann ergänzte schmunzelnd mit einem Zitat von Bruce Lee: »Ich fürchte nicht den Mann, der 10.000 Kicks einmal übte, sondern den Mann, der einen Kick 10.000 Mal übte.« Passender hätte man diesen Moment kaum beschreiben können.

An der Maschine mache ich
das Leder dünner.

SCHÄRFMESSER UND STEIN: PRÄZISION IN ZEITLUPE

Nach der Maschine folgte die klassische Methode: das manuelle Schärfen auf dem Stein. Leder fixieren, das Schärfmesser flach ansetzen, schräg nach vorne führen, wie Christine Merkel-Köppchen es anschaulich erklärte.

Ziel war es, hauchdünne Schichten abzunehmen. An manchen Stellen gelang mir das gut, an anderen war ich zu steil oder zu tief. Leder ist ein Naturmaterial – jede Stelle reagiert anders. Genau darin liegt der Anspruch dieses Handwerks.

Als ich schließlich eine sauber geschlossene Lederecke formte und Christine Merkel-Köppchen zufrieden nickte, dachte ich nur: »Was gibt es Schöneres, als so ein Lob von der Meisterin.«

DIE EINBANDDECKE: KONSTRUKTION MIT GEFÜHL

Aus zwei Pappen und einem Mittelstück entstand die Einbanddecke für mein Notizbuch. Besonders beanspruchte Stellen – die vier Ecken und der Rücken – wurden mit dem weinroten Ziegenleder bezogen.

Leim auftragen, Überstände exakt berechnen, Leder einschlagen, mit dem Falzbein ausarbeiten. Entscheidend war immer wieder: keine Luftblasen an der Kante, saubere Übergänge, gleichmäßiger Zug.

Ich merkte, wie sehr es auf Details ankommt. Jeder Millimeter entscheidet darüber, ob ein Einband hochwertig wirkt oder nicht.

PAPIER KASCHIEREN: SCHÖNHEIT OHNE TOLERANZ

Die rohen Pappen wurden anschließend mit einem ausgesuchten Buntpapier kaschiert. Papier reagiert empfindlicher als Leder: Es nimmt Feuchtigkeit auf, wellt sich kurz, will exakt positioniert werden.



Das Leder muss mit einem
Leim auf den Buchband
geklebt werden.



Von innen nach außen einleimen, ausrichten, Luft herausstreichen, Kanten einschlagen – dann sofort in die Presse. Ohne Druck entstehen Wellen, die bleiben. Ganz ohne kleine Leimspuren blieb mein erstes Werk nicht. Doch genau das ist Teil des Lernens:

Die Fehler zeigen mir, was ich in Zukunft noch lernen kann und muss, um das Handwerk besser zu beherrschen. Außerdem machen sie den Unterschied sichtbar zwischen meiner ersten Arbeit und der Meisterinnenarbeit. Und genau das ist wertvoll.

GOLDPRÄGUNG: DER MAGISCHE MOMENT

Zum Schluss kam mein persönliches Highlight: die Titelprägung. Die Lettern mussten spiegelverkehrt gesetzt werden. Pinzette in der Hand, konzentrierter Blick – und natürlich schlich sich zunächst ein kleiner Fehler ein. Ein falsches »s« in der Frakturschrift. Probepprägung, Fehler erkennen, korrigieren – so gehört es dazu.

Dann kam der entscheidende Moment: Goldfolie auflegen, Hebel nach vorn, nicht zu lange stehen bleiben – und zurück.

Als ich mein weinrotes Ziegenleder mit dem goldgeprägten Titel sah, war klar: Das ist kein Bastelprodukt. Das ist ein handwerklich gefertigtes Einzelstück.

FINALE: EINHÄNGEN, PRESSEN, AUSFORMEN

Der Buchblock angeleimt und alles sorgfältig gepresst. Anschließend formte ein Buchdeckenrundstab die Buchdecke sauber aus – damit sich das Notizbuch dauerhaft gut öffnen lässt.

Dann lag es vor mir: Ein weinrot-grünes Notizbuch aus Ziegenleder, mit Goldprägung, von mir selbst gefertigt – unter Anleitung von Buchbindermeisterin Christine Merkel-Köppchen.

EIN HANDWERK FÜR IMMER

Ich habe an diesem Tag verstanden, wie viele einzelne Schritte nötig sind, bis ein Buch entsteht. Leder schärfen, Ecken formen, kaschieren, prägen, pressen – jeder Handgriff baut auf dem vorherigen auf.

Vor allem aber habe ich erlebt, was Handwerk bedeutet: Wiederholen. Verbessern. Präziser werden. Und am Ende etwas in der Hand halten, das bleibt.



Ein Video meines Praktikums gibt es auf der Instagram-Seite der Handwerkskammer Rheinhessen: machdeinhandwerk.



Das Leder mit einem speziellen Messer zu dünnen ist wesentlich schwerer als an der Maschine.



Links: Ich war vom ersten Moment an begeistert von der Arbeit einer Buchbindermeisterin wie Christine Merkel-Köppchen.
Rechts: Der Titel »Christops Buch« entsteht an der Prägepresse.



Fotos: © Handwerkskammer Rheinhessen



Links: Die ersten Klebearbeiten am Buch.

Unten: Der Titel für die Prägung muss natürlich spiegelverkehrt vorbereitet werden. Wenn man mit der Schriftart nicht oft arbeitet. Gar nicht so einfach.





v.l.n.r.: Daniela Wolf (Fachbereichsleiterin), Michaela Dreyer, Gabriele Rataj, Renato Beck und Tugba Evcil. Auf dem Bild fehlen: Aline Velez Almeida und Agnese Sapuppo.

Foto: © Handwerkskammer RheinHessen

87.000 Gespräche in drei Jahren

DAS SERVICECENTER DER HANDWERKSKAMMER RHEINHESSEN STEHT SEIT 2023 FÜR VERLÄSSLICHE ERREICHBARKEIT, STRUKTURIERTE ABLÄUFE UND PERSÖNLICHE ANSPRECHPARTNER – BEI ZULETZT FAST 130 ANRUFEN PRO TAG.

Text: *Christoph Visone*

Drei Jahre Servicecenter der Handwerkskammer RheinHessen – und die Bilanz ist deutlich: Seit dem Start sind über 87.000 Anrufe eingegangen. 2023 waren es 21.389 Gespräche, 2024 bereits 33.090, 2025 nochmals 32.543. Besonders bemerkenswert: 2025 lag der Durchschnitt sogar bei nahezu 130 Anrufen pro Arbeitstag. Die Zahlen zeigen nicht nur Arbeitsvolumen – sie zeigen vor allem eines: Erreichbarkeit wird genutzt. Und sie wird geschätzt.

VON DER ZENTRALE ZUM SERVICECENTER

Vor der Einführung des Servicecenters lief die Telefonie klassisch über die Zentrale. Wer keine direkte Durchwahl kannte, wurde verbunden – sofern die gewünschte Person erreichbar war. War sie im Termin oder außer Haus, klingelte es weiter oder das Gespräch verlief im Sande. Eine systematische Nachverfolgung oder Rückrufstruktur gab es nicht.

Genau hier setzte das neue Konzept an. Mit dem Servicecenter entstand eine feste Anlaufstelle, die nicht nur weiterleitet, sondern Anliegen strukturiert aufnimmt, klärt und – wo möglich – abschließend bearbeitet. Heute können rund 70 Prozent der Anfragen direkt gelöst werden. Komplexere Fälle werden vorbereitet und gezielt an die zuständigen Fachbereiche weitergegeben.

Ein zentraler Baustein ist dabei das moderne Callrouting-System. Statt ins Leere zu klingeln, werden Anrufe gesteuert angenommen.

Und wenn es doch einmal zu Wartezeiten kommt, folgt häufig ein aktiver Rückruf.

Das Feedback darauf ist eindeutig: »Eine Behörde ruft zurück?« – Dieser Satz fällt regelmäßig. Gerade in Zeiten automatisierter Hotlines und Chatbots wird der persönliche Kontakt als echter Mehrwert wahrgenommen.

TELEFONIE IST KERN – ABER NIE NUR GESPRÄCH

Die rund 130 Anrufe täglich werden auf vier Mitarbeitende verteilt. Und Telefonie bedeutet dabei weit mehr als Sprechen und Auflegen.

Jeder Anruf erzeugt Folgearbeit: Vorgänge werden angelegt oder abgeschlossen, Inhalte dokumentiert, Rückrufe organisiert, E-Mails geschrieben, Unterlagen gescannt und zugeordnet.

Rechnet man mit 130 Anrufen pro Tag und durchschnittlich vier Minuten Gesprächszeit, ergibt das: $130 \times \text{vier Minuten} = 520 \text{ Minuten} = \text{acht Stunden und 40 Minuten reine Sprechzeit}$

Damit übersteigt allein die Gesprächszeit bereits die verfügbare Nettoarbeitszeit einer einzelnen Person – ohne Pausen, ohne Unterbrechungen, ohne Nachbearbeitung. Und genau diese Nacharbeit ist fester Bestandteil jedes Telefonats.

Das zeigt deutlich: Eine Person kann dieses Volumen nicht stemmen. Selbst mit zwei oder drei Mitarbeitenden bliebe kaum Luft für Dokumentation und organisatorische Aufgaben. Erst mit vier Kräften entsteht realistische Kapazität und Ausfallsicherheit.

MEHR ALS TELEFON

Neben der telefonischen Erstannahme koordiniert das Servicecenter zentrale Materialbestellungen für den laufenden Betrieb. Damit sichert das Team die organisatorische Grundversorgung im Hintergrund.

Darüber hinaus unterstützt das Servicecenter bei internen Besprechungen und Veranstaltungen: Räume werden vorbereitet, Bewirtung organisiert, eingedeckt und wieder abgeräumt, Empfangsdienste übernommen und organisatorische Abläufe begleitet. Auch bei größeren Terminen sorgt das Team dafür, dass im Hintergrund alles reibungslos funktioniert.

Drei Jahre Servicecenter bedeuten somit nicht nur beeindruckende Zahlen, sondern eine spürbare Veränderung in der Servicekultur. Die konstant hohe – zuletzt sogar gestiegene – Anruhzahl zeigt: Trotz Digitalisierung bleibt der Wunsch nach persönlichem Kontakt bestehen. Und genau diesen bietet das Servicecenter – verlässlich, strukturiert und menschlich.

»Das Servicecenter ist immens wichtig, um die Nähe zu unseren Mitgliedsbetrieben weiter auszubauen. Durch gezielte Befragungen, die Organisation von Netzwerkveranstaltungen und den kontinuierlichen Dialog ermitteln wir Bedarfe frühzeitig und entwickeln unsere Dienstleistungen passgenau weiter – immer mit dem Ziel, das Handwerk vor Ort bestmöglich zu unterstützen.«

Anja Obermann, Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer Rheinhessen

Anzeige

Ein Leben für Handwerk und Ehrenamt:

Rainer Lunk mit Saarländischem Verdienstorden ausgezeichnet

Rainer Lunk, langjähriger Vorsitzender des Verwaltungsrates der IKK Südwest, wurde für sein außergewöhnliches ehrenamtliches Engagement mit dem Saarländischen Verdienstorden geehrt. Die Auszeichnung, die einem Bundesverdienstkreuz 1. Klasse entspricht, wurde ihm von Ministerpräsidentin Anke Rehlinger überreicht.

Über zwei Jahrzehnte prägte Rainer Lunk als Hauptgeschäftsführer des Dienstleistungszentrums Handwerk in Ludwigshafen und der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz die Handwerkslandschaft. Er setzte sich in zahlreichen Gremien für deren Interessen ein und stand den Unternehmen als verlässlicher Berater zur Seite. Seine besondere Verbundenheit zeigte sich auch im Verwaltungsrat der IKK Südwest, dem er seit 1999 angehörte und von 2011 bis 2023 als Vorsitzender auf Arbeitgeberseite vorstand. Zudem engagierte er sich in weiteren Gremien des Gesundheitswesens, wie dem Verwaltungsrat des MDK Rheinland-Pfalz, sowie in der Kommunalpolitik.

Ministerpräsidentin Rehlinger würdigte sein Engagement: „Rainer Lunk hat sich in außergewöhnlichem Maße für das Saarland eingesetzt. Seine Tätigkeit ist ein gelebtes Beispiel für Partizipation, aktives Bürgerengagement und lebendige Demokratie.“

Lunk ist die einzige Persönlichkeit, die sowohl den Verdienstorden des Saarlandes als auch den von Rheinland-Pfalz erhalten hat.

Die Vorstände der IKK Südwest, Professor Dr. Jörg Loth und Daniel Schilling, schlossen sich den Glückwünschen an: „Rainer Lunk ist ein Brücken-

bauer zwischen Handwerk und Gesundheitswesen. Sein unermüdlicher Einsatz für die Selbstverwaltung und sein klares Bekenntnis zur Region haben die IKK Südwest entscheidend geprägt. Diese hohe Auszeichnung ist der verdiente Lohn für ein Lebenswerk im Dienste der Menschen.“



Ministerpräsidentin Anke Rehlinger zeichnet in der Festhalle der Staatskanzlei Rainer Lunk mit dem Saarländischen Verdienstorden aus.

Foto: © Staatskanzlei des Saarlandes



Fabienne Günther in der Werkstatt.

Von der Innenarchitektur an die Werkbank

SCHREINERHANDWERK MIT INTERNATIONALEM BLICK –
DIE SCHREINERGESELLIN FABIENNE GÜNTHER VERBINDET
DESIGNANSPRUCH, HANDWERK UND AUSLANDSERFAHRUNG.

Ein Innenarchitekturstudium, eine Leidenschaft für Möbel und der Mut, nach der Ausbildung neue Wege zu gehen: Die 28-jährige Schreinerin aus Rheinhessen hat ihren eigenen Zugang zum Handwerk gefunden – und diesen zuletzt für ein halbes Jahr in Irland weiter vertieft. Im Gespräch berichtet sie von ihrem Weg ins Schreinerhandwerk, ihrem ausgezeichneten Gesellenstück »Eckspresso« und den Unterschieden zwischen deutscher und irischer Werkstattkultur.

DER FUNKE SPRANG FRÜH ÜBER

Der Weg ins Handwerk begann nicht klassisch, sondern über die Theorie. »Ich habe Innenarchitektur studiert«, erzählt Fabienne Günther. Entscheidend war ein Kurs im ersten Semester: »Wir mussten ein Möbel entwerfen, konstruieren und es dann gemeinsam mit den Schreibern in der Werkstatt bauen. Da war für mich sofort klar: In diese Richtung möchte ich.« Der Wunsch, Möbel nicht nur zu entwerfen, sondern auch selbst umzusetzen, ließ sie nicht mehr los. Nach dem Studium folgte daher konsequent die Schreinerlehre – absolviert bei der Schreinerei Mainzer in Bodenheim, einem Betrieb mit hohem Designanspruch. »Das sind eher Designermöbel, mit sehr viel Liebe zum Detail. Da habe ich mich mit meinem Hintergrund aus der Innenarchitektur total wiedergefunden.«

GESELLENSTÜCK MIT PERSÖNLICHER HANDSCHRIFT

Ein Höhepunkt der Ausbildung war das Gesellenstück: ein hängendes Kaffeemöbel mit dem Namen »Eckspresso«. Inspiration kam aus dem Alltag. »Ich habe eine Siebträgermaschine, und alles flog immer in der Küche herum. Ich wollte ein Möbel, das zeitlos ist und mir jeden Tag Freude macht.«

Das Ergebnis: außen bewusst ruhig und reduziert gestaltet, innen mutig mit Farbe. »Ich bin eigentlich ein sehr farbenfroher Mensch – dieser kleine Color-Pop war mir wichtig.« Auch Ergonomie spielte eine große Rolle: Abläufe, Nutzungshöhen und Bewegungen wurden genau durchdacht. Der größte Erfolg folgte mit der Auszeichnung auf Landesebene: Ihr Gesellenstück gewann einen Gestaltungswettbewerb in Rheinland-Pfalz. »Dass eine fachkundige Designjury sagt: Das soll gewinnen – damit habe ich wirklich nicht gerechnet.«



Der »Eckspresso« in einer Ausstellung im Foyer der Handwerkskammer Rheinhessen.



Fotos: © Fabienne Günther

MIT ERASMUS+ NACH IRLAND

Schon während des Studiums reifte die Idee, Auslandserfahrung zu sammeln. Ein Aufenthalt ihres Partners in Cork brachte den entscheidenden Impuls. »Mir war klar: Nach der Ausbildung möchte ich das machen. Erasmus ist eine super Gelegenheit, ohne großen wirtschaftlichen Druck in einen fremden Betrieb zu schnuppern.« Die Wahl fiel bewusst auf Irland. »Das ist mein absolutes Lieblingsland.« Über eigene Recherche fand sie schließlich eine passende Schreinerei – und blieb ein halbes Jahr.

ENTSCHLEUNIGT ARBEITEN, BREIT FERTIGEN

In der irischen Werkstatt erlebte sie einen anderen Arbeitsalltag. »Die Arbeitskultur ist deutlich entschleunigter. Pausen, Gespräche, Miteinander – das hat hier einen ganz anderen Stellenwert.«

Auch fachlich war der Unterschied groß. Während in ihrem Ausbildungsbetrieb vor allem hochwertige Designmöbel entstanden, ist das Spektrum in Irland deutlich breiter. »Hier kauft der Normalverdiener beim Schreiner. Es gibt einfach keine Möbelhäuser wie bei uns.« Gefertigt werden neben Möbeln auch viele Vollholzfenster – in Irland Standard, in Deutschland eher die Ausnahme. »Das fand ich total spannend.« Fabienne Günther selbst arbeitete in nahezu allen Bereichen der Werkstatt: Zuschnitt, Fräse, Verleimung, Möbel- und Fensterbau. »Ich habe eingefordert, alles machen zu dürfen – und das hat sich gelohnt.«

BLICK NACH VORN: LERNEN, ARBEITEN, ENTWICKELN

Nun geht der Aufenthalt zu Ende, die Rückkehr nach Rheinhessen steht bevor. Klare Pläne hat sie bewusst noch nicht. »Ich möchte erst mal arbeiten, Erfahrung sammeln und in verschiedene Betriebe reinschauen.«

Langfristig ist die Selbstständigkeit ein Thema, ebenso eine eigene Möbel-Kleinserie – vielleicht sogar vom Gesellenstück. »Aber gerade will ich einfach besser werden, mehr lernen und schauen, wo es mich hinzieht.«

Eines steht fest: Sie bleibt dem Schreinerhandwerk treu. Mit Designverständnis, handwerklicher Präzision und dem Blick über den Tellerrand zeigt sie, wie vielfältig und zukunftsfähig das Gewerbe sein kann.



Der »Eckspresso« während der Herstellung.

Anzeige



0,00 % Zinsen - 100 % Performance für Ihr Business:

Den Transporter Kasten eHybrid bei Scherer finanzieren.

Unser Beispielangebot:

VW NFZ Transporter Kasten 2.5 l eHybrid (Plug-in-Hybrid), 171 kW (233 PS), 8-Gang-Automatik

Energieverbrauch gewichtet kombiniert: 12,4 kWh/100 km plus 3,7 l/100 km; Kraftstoffverbrauch bei entladener Batterie kombiniert: 6,9 l/100 km; CO₂-Emissionen gewichtet kombiniert: 83,0 g/km; CO₂-Klasse gewichtet kombiniert: B; CO₂-Klasse bei entladener Batterie: F

- Stone Grey
- 4-Wege Fahrer- und Beifahrersitz, verstellbar
- Fernlichtregulierung „Light Assist“
- Spurhalteassistent „Lane Assist“
- Ladekabel Mode 3, Typ 2, 1-Phasig 16 A, Kabellänge 5 m
- Verkehrszeichenerkennung und Falschfahrwarnung
- Mobiltelefon-Schnittstelle
- Digitales Cockpit
- u. v. m.

Beispiel Gewerbefinanzierung

■ Fahrzeugpreis:	50.400,00 €
■ Anzahlung:	8.049,00 €
■ Nettodarlehensbetrag:	42.351,00 €
■ Sollzins (gebunden) p.a.:	0,00 %
■ Effektiver Jahreszins:	0,00 %
■ Schlussrate:	20.991,00 €
■ Gesamtbetrag:	50.400,00 €
■ Jährliche Fahrleistung:	10.000 km
■ Vertragslaufzeit:	48 Monate

■ Mtl. Gewerbefinanzierungsrate

445,00 €¹

Das Angebot gilt für Gewerbetunden.

¹Mtl. Finanzierungsrate inkl. MwSt., zzgl. Überführungs- und Zulassungskosten. Es handelt sich um ein Angebot der Volkswagen Bank GmbH, ansässig: Gifhorner Str. 57, 38112 Braunschweig, für die wir als ungebundener Vermittler gemeinsam mit dem Kunden die für die Finanzierung nötigen Vertragsunterlagen zusammenstellen. Bonität vorausgesetzt. Alle Angaben basieren auf den Merkmalen des deutschen Marktes. Abbildung kann Sonderausstattungen gegen Mehrpreis enthalten. Angebot nicht kombinierbar mit anderen Aktionen und nur gültig bei Zulassung in Deutschland. Gültig bis 31.03.2026 und nur solange der Vorrat reicht. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Stand 02/2026

Fristlose Kündigung wegen Online-AU-Bescheinigung

Verschiedene Onlineportale bieten gegen Entgelt sogenannte »gelbe Scheine« an, teilweise ohne persönlichen, telefonischen oder virtuellen Arztkontakt. Dass dies für Arbeitnehmer erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann, zeigt eine aktuelle Entscheidung des LAG Hamm vom 5. September 2025.

DARUM GING ES:

Ein als Informatiker beschäftigter Arbeitnehmer meldete sich vom 19. bis 23. August 2024 krank und legte seinem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die er online erworben hatte. Hierfür füllte er lediglich online einen Fragebogen aus. Ein persönlicher, telefonischer oder virtueller Kontakt zu einem Arzt oder einer Ärztin fand nicht statt und damit auch keine Untersuchung. Optisch entsprach die Bescheinigung dem bekannten Muster 1b (1.2018).

Nachdem der Arbeitgeber von den Umständen der Ausfertigung erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos. Der Arbeitnehmer zog vor Gericht. Das LAG Hamm bestätigte die Kündigung.

SO ARGUMENTIERTE DAS LAG HAMM:

Nach Auffassung des Gerichts lag ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor. Der Arbeitnehmer habe durch die Vorlage der AU bewusst wahrheitswidrig suggeriert, dass eine ärztliche Untersuchung stattgefunden habe. Dies stelle eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten und einen Vertrauensbruch dar.

Unerheblich sei, ob der Arbeitnehmer tatsächlich krank gewesen sei. Entscheidend sei allein die Täuschung über das Zustandekommen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Das Gericht stellte klar, dass zur Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Untersuchung erforderlich sei. Dies kann nach den geltenden arbeitsrechtlichen Vorgaben nur persönlich oder unter engen Vor-

aussetzungen per Videosprechstunde oder telefonisch erfolgen. Nicht ausreichend ist eine reine Feststellung mittels Fragebogen ohne eine vorangegangene Untersuchung durch einen Arzt oder Ärztin.

Durch Vorlage der Bescheinigung nach dem offiziellen Muster 1b habe der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber gezielt den Eindruck erweckt, ein Arzt oder eine Ärztin habe diese Arbeitsunfähigkeit festgestellt. Somit habe dieser suggeriert, dass der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit eine ordnungsgemäße ärztliche Untersuchung vorausgegangen sei. Tatsächlich wusste der Arbeitgeber jedoch, dass eben keine ärztliche Untersuchung erfolgt ist. Somit handelte er auch vorsätzlich. Aufgrund dieser besonders schweren Pflichtverletzung sei es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, am Arbeitsverhältnis weiter festzuhalten. Die außerordentliche fristlose Kündigung war wirksam.

DIE ENTSCHEIDUNG ZEIGT DEUTLICH:

Der Erwerb von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus dem Internet ohne ärztlichen Kontakt rechtfertigt eine außerordentliche fristlose Kündigung. Für Arbeitgeber gilt: Gerade bei in Papierform vorgelegten AU-Bescheinigungen sollten diese genau geprüft werden.

Rechtsberatung

- Beratung zu allen relevanten Rechtsbereichen:
z.B. Arbeits-, Gewerbe- oder Werkvertragsrecht
- Angebot von Musterformularen, -texten und Formulierungshilfen
- Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Betrieben, Subunternehmen und Kunden

Foto: © Handwerkskammer Rheinhessen

Nehmen Sie gern Kontakt per Mail auf:

d.cinquanta@hwk.de



Ansprechpartner

Dirk Cinquanta
Fachbereichsleiter
Mitgliederverwaltung/Recht
T 06131 9992-333

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_

Die 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 CO₂-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.

»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



Foto: © ZVSHK

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*

Der 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.



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*

Die 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*

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



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*

Für 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

Trennungen 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

- 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?

Viele 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/Andreas Merschke

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*

Das 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.

Metzger 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*

Baustellenlogistik 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.

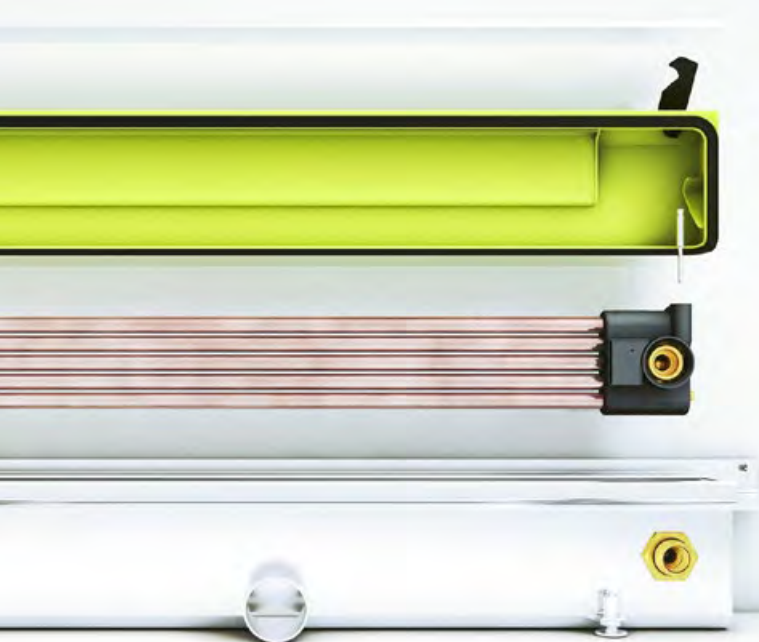
Die Autorin ist Mitarbeiterin des vom Bundeswirtschaftsministerium geförderten Mittelstand-Digital Zentrums Handwerk. Es unterstützt Handwerksbetriebe und Handwerksorganisationen seit 2016 dabei, die Chancen digitaler Technologien, Prozesse und Geschäftsmodelle zu nutzen – kostenfrei, anbieterneutral 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 Bühren*

Ohne 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 | [#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.

Mazda 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

Foto: © Jeep

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

Seit 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.



Foto: © Nissan

Der Nissan Leaf

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 Handwerksgeschichte deutlich.«

55 Projekte wurden bewertet

Die Jury unter Vorsitz von Berthold Schröder, ZDH-Vizepräsident und zugleich Präsident der Handwerkskammer Dortmund, musste für den Preis 2026 gleich 55 Projekte bewerten. Folgende vier Geschichtspunkte 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 Handbindeabteilungen 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 historischen Artefakten, Handwerkstechniken, Werkzeugen und Materialien liefert das Magazin wichtige Einblicke in die historische materielle Kultur.
- die Theo. Mahr Söhne GmbH aus Aachen, das älteste Sanitär-Heizungs-Klima-Unternehmen in Deutschland in sechster Generation. Die Aachener unterhalten 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 Firmengründer 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 Umbrüchen. *SBU*

Alle zwei Jahre verleiht der Zentralverband des deutschen Handwerks den »Preis für Handwerksgeschichte«. 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 Handwerksgeschichte«, den der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) zum zweiten Mal verliehen hat. »Das Handwerk ist nicht nur wirtschaftliche Kraft, sondern Teil der deutschen Sozial-, Technik- und Kulturgeschichte,« sagte ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke bei der Verleihung Ende Januar in Berlin. »Mit dem Preis für Handwerksgeschichte 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 Handwerksgeschichte wurde vom ZDH gemeinsam mit dem interdisziplinären Arbeitskreis für Handwerksgeschichte (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*

Bob 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 Kapitäne 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

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

ÜBER DIE PROVINZ MATERA

Matera, Stadt und Provinz zugleich, war 2019 – und das als erste Stadt Südtaliens – 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 Warke kritisierte das Orthopädietechnikerhandwerk den steigenden bürokratischen Aufwand für die Betriebe.



Foto: © Utopia/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 Janarungsan/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/FOOTGRAFIE

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: © yuragoluz/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



Foto: © iStock/Kabe

AUS DEM HANDWERK FÜR DAS HANDWERK.



DEUTSCHES
**HANDWERKS
BLATT**



Die Gewerbeaufsicht kommt – was tun?

EINE BETRIEBSINSPEKTION DURCH DIE GEWERBEAUF SICHT IST KEIN GRUND ZUR PANIK. WELCHE INFORMATIONEN RUND UM DEN ARBEITSSCHUTZ ABGEFRAGT WERDEN UND WIE DIE KAMMERN HELFEN, DEN BESUCH VORZUBEREITEN.

Text: *Kirsten Freund*

Mindestens fünf Prozent aller Unternehmen in Rheinland-Pfalz sollen in diesem Jahr Besuch von der Gewerbeaufsicht bekommen. Die Inspektion kann anlassbezogen sein – zum Beispiel nach einem schweren Arbeitsunfall im Unternehmen –, in der Regel erfolgt sie aber zufällig, erklärt Dorothee Müller von der Struktur- und Genehmigungsdirektion (SGD) Nord. »Der Termin ist kein Grund zur Sorge«, versichert sie bei einer Online-Veranstaltung der Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern Rheinland-Pfalz. Die Kontrollen können unangemeldet erfolgen. »In der Regel kündigen wir uns aber schriftlich an, und die Kommunikation verläuft auf

Augenhöhe. Wir versuchen immer, eine gemeinsame Lösung zu finden«, betont Müller.

Trotzdem sind viele Unternehmer verunsichert, wenn die Inspektion durch die Gewerbeaufsicht ansteht. Die rheinland-pfälzischen Handwerkskammern bieten daher an, die Betriebe auf den Termin vorzubereiten. »Ein Anruf genügt«, betont Iris Schmidt-Jung, technische Beraterin bei der Handwerkskammer Koblenz. »Wir schauen uns die Situation auch gerne vor Ort an, machen eine Bestandsaufnahme und unterstützen bei der Umsetzung der Maßnahmen.« Gemeinsam mit Max Becker, Betriebsberater bei der Handwerkskammer der Pfalz, hat sie kürzlich Online-Seminare dazu organisiert, die sehr gut nachgefragt waren. Das Thema beschäftigt die Unternehmen.



In der Regel kündigt die Gewerbeaufsicht den Besuch schriftlich an.

WIE DER BESUCH ABLÄUFT

Was passiert konkret bei dem Termin vor Ort? Die Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht möchten insbesondere wissen, ob die Vorschriften zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Zunächst fragen sie aber ganz allgemeine Daten zum Unternehmen ab. Wer ist Inhaber oder Geschäftsführer, wie viele Mitarbeiter, Azubis und Aushilfen gibt es, und welche Tätigkeitsbereiche haben sie? Bei einem Rundgang schauen sie sich die Betriebsräume, Pausenräume, sanitäre Einrichtungen und Büros an. Wo darf geraucht werden, haben und tragen die Mitarbeiter je nach Gewerk Schutzbrillen und/oder Sicherheitsschuhe, sind die Schwerlastregale richtig gesichert? Das sind nur ein paar der Kriterien, die die Prüfer im Blick haben. Die Inspektoren dürfen Werkzeuge, Maschinen, Anlagen und persönliche Schutzausrüstungen unter die Lupe nehmen und Messungen vornehmen. Außerdem dürfen sie Dokumente einsehen. Der Betriebsleiter oder ein Stellvertreter begleitet sie beim Rundgang.

Ein zentraler Teil der Prüfung ist zudem die betriebliche Arbeitsschutzorganisation. Also zum Beispiel, ob es eine betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 gibt. Iris Schmidt-Jung von der HwK Koblenz verweist in dem Zusammenhang auf das Unternehmermodell für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten. Kernidee ist, dass der Unternehmer selbst die Organisation des Arbeitsschutzes übernimmt, indem er sich fortbildet und die Maßnahmen eigenverantwortlich gestaltet. Hierzu kann er ein kostenfreies Online-Seminar bei der zuständigen Berufsgenossenschaft buchen. Bei Bedarf kann er einen Betriebsarzt und/oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzuziehen.

Ferner wird abgefragt, ob es Beauftragte für den Arbeitsschutz gibt (Gefahrgut, Brandschutzhelfer und je nach Betriebsgröße Sicherheitsbeauftragte). Das kann der Arbeitgeber an seine Beschäftigten delegieren. Ist einer davon bei der Freiwilligen Feuerwehr, dann könnte er unter Umständen der Brandschutzbeauftragte sein. Eine Sicherheitsunterweisung der Mitarbeiter muss ebenfalls regelmäßig erfolgen und dokumentiert werden.

Die Gewerbeaufsicht lässt sich außerdem die Gefährdungsbeurteilungen zeigen. »Die schauen wir uns

ganz genau an«, betont Dorothee Müller. Gewerkespezifische Vorlagen dafür gibt es bei den jeweiligen Berufsgenossenschaften. Ebenso die Betriebsanweisungen, die man bei der BG herunterladen, bearbeiten und in der Nähe der Maschinen platzieren kann.

»WICHTIG IST DIE DOKUMENTATION«

Überprüft werden auch die Erste-Hilfe-Organisation (gibt es Ersthelfer, ist der Inhalt im Erste-Hilfe-Koffer vollständig), die Brandschutzorganisation (Feuerlöscher, Flucht- und Rettungswege, Brandschutzhelfer), der Umgang mit Gefahrgut und der Umgang mit prüfpflichtigen Anlagen und Arbeitsmitteln. »Wichtig ist hier die Dokumentation«, sagt Müller. »Im Falle eines Schadens kann es sonst bei der Schadensregulierung zu Problemen kommen.« Diese Dokumentation sollte regelmäßig aktualisiert und mit einem Datum versehen werden. Die Kosten der Ersthelfer-Ausbildung übernimmt übrigens die Berufsgenossenschaft. Wer daraus ein Teamevent machen möchte, der kann den Kurs für die gesamte Belegschaft buchen.



Zuständige Überwachungsbehörden in Rheinland-Pfalz sind die SGD Nord und die SGD Süd.

Nach dem Besuch erhalten die Betriebe von der Behörde ein Inspektionsschreiben. Bei Mängeln wird ihnen eine Frist eingeräumt, um diese zu beheben. Die Gewerbeaufsicht entscheidet dann, ob es eine Nachbesichtigung gibt. Auch hier können die Beraterinnen und Berater der Handwerkskammern als Moderatoren eingebunden werden.

SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten müssen mindestens einen Sicherheitsbeauftragten (SiBe) ernennen. Ein Konzept des Bundesministeriums zum bürokratieärmeren Arbeitsschutz sieht vor, dass diese Schwelle auf mehr als 50 Beschäftigte angehoben wird. Laut dem Konzept soll auch der Druckluftbeauftragte abgeschafft werden. Zum Redaktionsschluss gab es dazu allerdings keinen rechtskräftigen Beschluss oder eine Gesetzes-/Verordnungsänderung. Die Bestellpflicht besteht aktuell (Stand 20. Februar 2026) unverändert ab 21 Beschäftigten, basierend auf § 22 SGB VII und DGUV Vorschrift 1.

VERANSTALTER SIND HANDWERKSKAMMERN

ONLINE-KONFERENZ: MARKETING FÜR HANDWERKSBETRIEBE



Foto: © Google Gemini / Axel Kopp

Das Potenzial des Internets optimal nutzen.

Handwerkskammern laden am 18. März zur dritten Auflage der kostenfreien Online-Konferenz »Online Marketing Handwerk« (OMH) ein. Handwerksbetriebe, die im Netz erfolgreich sein wollen, erhalten hier Praxistipps und Einblicke in die neuesten Trends.

Eine starke Online-Präsenz ist heute für kleine und mittlere Betriebe unverzichtbar, um Kunden zu gewinnen und Fachkräfte anzusprechen. Die OMH möchte mit vielen Beispielen und konkreten Handlungsempfehlungen zeigen, wie das geht. Die Handwerkskammern als Veranstalter möchten Betrieben den Weg zu einer erfolgreichen Marketingstrategie ebnen und ihnen zeigen, wie sie das Potenzial des Internets optimal nutzen können. Dabei kommt auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz nicht zu kurz.

In 14 Fachvorträgen präsentieren Expertinnen und Experten praxisnahe Tipps zu Themen wie KI-gestütztes Marketing, Suchmaschinenoptimierung, Videoerstellung und bezahlte Werbung. Auch rechtliche Aspekte und IT-Sicherheit werden thematisiert. Die Veranstaltung eignet sich für Einsteiger und Fortgeschrittene.

 **Online-Anmeldung**
omh-konferenz.de

ETAK VOM 10. BIS 12. APRIL

KUNSTHANDWERKER ÖFFNEN IHRE WERKSTÄTTEN UND ATELIERS



Die Europäischen Tage des Kunsthandwerks (ETAK) sind eine ideale Gelegenheit, das Kunsthandwerk sichtbar zu machen und neue Kunden zu gewinnen. Die Anmeldung ist noch möglich.

Die ETAK finden inzwischen in 24 europäischen Ländern gleichzeitig statt. Kunsthandwerkerinnen und Kunsthandwerker können vom 10. bis 12. April ihre Ateliers und Werkstätten einem breiten Publikum präsentieren. Teilnehmen können alle Handwerksbetriebe, die in den Bereich der handwerklichen Kultur- und Kreativwirtschaft fallen. Die Anmeldung in Rheinland-Pfalz ist möglich bei Kathrin Martin, kathrin.martin@hwk-koblenz.de, und Nicole Ulrich, nulrich@hwk-pfalz.de.

FÖRDERMITTEL: BERATUNGSTERMINE DER ISB

Die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) bietet regelmäßig Beratungstage zu allen Themen der Wirtschaftsförderung an. Die Beratungsgespräche können in Präsenz oder als Videokonferenz durchgeführt werden. Das Angebot richtet sich an Existenzgründer, Freiberufler und Unternehmen. Themen der kostenfreien Beratung sind zum Bei-

spiel die Einbindung von öffentlichen Fördermitteln bei Gründungsvorhaben sowie Wachstums- und Festigungsinvestitionen bestehender Unternehmen.

Die nächsten Termine sind zum Beispiel am 14. April in Mainz, am 15. April in Kaiserslautern, am 6. Mai in Daun, am 12. Mai und 9. Juni in Mainz, am 16. Juni in Ludwigshafen, am 18. Juni in Koblenz und

am 30. Juni in Trier. Weitere Termine findet man auf der Website der ISB. Interessierte sollten sich zu dem jeweiligen Termin kurz anmelden.

 **Anmeldung**
T 06131 6172-1333
beratung@isb
isb.rlp.de/service/beratung

BUNDESVERDIENSTKREUZ FÜR RUDI MÜLLER

Für sein jahrzehntelanges und herausragendes Engagement für das Handwerk, die Wirtschaft und die Gesellschaft hat Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt das Bundesverdienstkreuz am Bande an Rudi Müller überreicht. Die Auszeichnung wird im Namen des Bundespräsidenten vergeben. Der Schreinermeister war fast zwei Jahrzehnte Präsident der Handwerkskammer Trier. »Rudolf Müller steht beispielhaft für ein Handwerk, das Verantwortung übernimmt – für Menschen, für die Region und für die Zukunft«, betonte Ministerin Schmitt. »Er hat früh erkannt, dass wirtschaftlicher Erfolg, ökologische Verant-

wortung und gesellschaftliches Engagement zusammengehören.« Der berufliche Weg von Rudi Müller sei eng mit dem rheinland-pfälzischen Handwerk verbunden, betonte die Ministerin. Bereits mit 13 Jahren begann er seine Schreinerlehre, legte später die Meisterprüfung ab und übernahm 1981 den elterlichen Betrieb in dritter Generation. Schon in den 1980er-Jahren spezialisierte sich Müller auf ökologisches Bauen, studierte Baubiologie und machte seine Schreinerei zu einem Vorreiter für schadstofffreies, nachhaltiges Wohnen. Daneben engagierte sich Rudi Müller stets auch ehrenamtlich – insbesondere



für die berufliche Ausbildung junger Menschen und die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.

STATISTISCHES LANDESAMT BAUGENEHMIGUNGEN: DEUTLICHES PLUS

Die Zahl der Baugenehmigungen in Rheinland-Pfalz ist im vergangenen Jahr um 22 Prozent auf 3.718 gestiegen und liegt in etwa auf dem Niveau von 2023, das meldet das Statistische Landesamt. In den beiden Jahren davor hatte es einen deutlichen Rückgang gegeben. Knapp 10.000 Wohnungen sollen nun in diesen Gebäuden entstehen, das ist ein Plus von rund 23 Prozent gegenüber 2024. Die meisten Genehmigungen wurden auch 2025 für Einfamilienhäuser – wie in Rheinland-Pfalz üblich – erteilt. Deren Zahl stieg im Vergleich zum Vorjahr um

24,3 Prozent auf 2.667. Außerdem wurden 482 Baugenehmigungen für Zweifamilienhäuser erteilt (plus 22 Prozent). Die Zahl der genehmigten Mehrfamilienhäuser erhöhte sich um 12,2 Prozent auf 569, wobei die Zahl der darin enthaltenen Wohnungen um 22,7 Prozent auf 6.225 stieg. Die Zahlen würden aber noch deutlich unter den von 2020 liegen, so die Statistiker.

Für die geplanten Baumaßnahmen wurden laut Statistischem Landesamt Kosten von insgesamt rund 2,7 Milliarden Euro veranschlagt, rund 33 Prozent mehr als im Vorjahr.

STICHTAG 31. MÄRZ MELDUNG FÜR DIE AUSGLEICHABGABE

Arbeitgeber mit 20 und mehr Beschäftigten müssen bis 31. März die Anzeige zur Berechnung der Ausgleichsabgabe einreichen. Hintergrund ist, dass Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, einen Teil ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. 2026 werden erstmals die seit 2025 geltenden erhöhten Beträge fällig – sie liegen zwischen 155 und 815 Euro im Monat für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz. Die Anzeige kann mit der kostenlosen Software »IW-Elan« erstellt und an die Arbeitsagentur übermittelt werden. [iw-elan.de](https://www.iw-elan.de)



Links: Tischlermeister Claudius Gessner.

Unten: ... bei der Planung eines Kundenauftrags.

Foto: © Anne-Kathrin Brunter

Vom Praktikum zur eigenen Firma

DER WEG EINES TISCHLERMEISTERS. ZWISCHEN WERKBANK UND UNTERNEHMERTUM: WIE AUS EINEM SCHULPRAKTIKANTEN EIN ENGAGIERTER MEISTER, AUSBILDER UND MITGRÜNDER WURDE.

Text: *Christoph Visone*...

Der Weg in das Tischlerhandwerk begann mit einem Schulpraktikum bei einem Steinmetz. Die kreative Arbeit – Skulpturen, Formen, handwerkliche Präzision – faszinierte Claudius Gessner sofort. Gleichzeitig wurde ihm bewusst, wie körperlich anspruchsvoll dieses Gewerk ist. Die Frage, wie viele Fachkräfte langfristig im Beruf bleiben, brachte ihn zum Nachdenken.

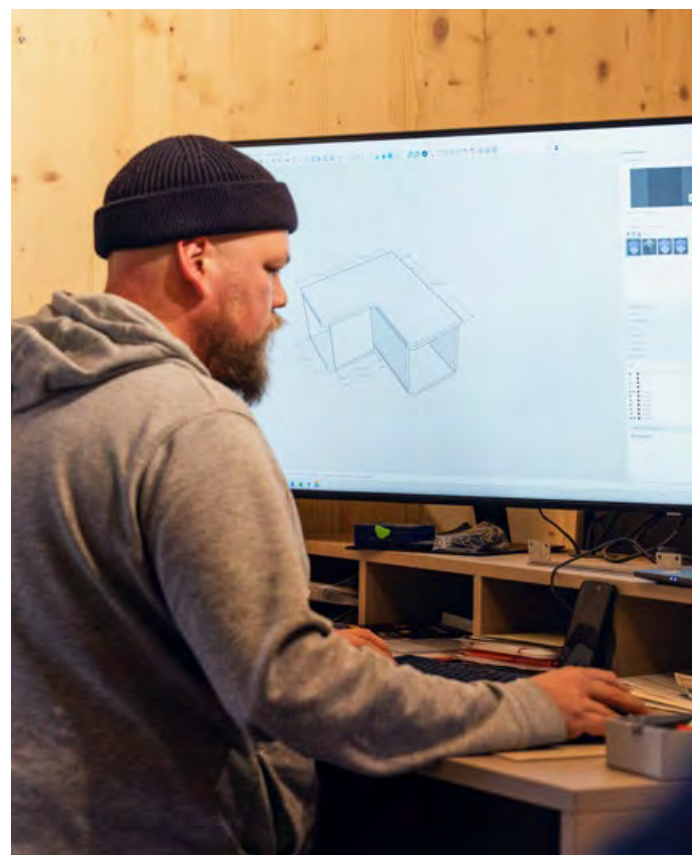
Weitere Praktika im Schreinerhandwerk bestätigten schließlich seine Entscheidung. Holz vereint für ihn Kreativität, Gestaltungsspielraum und solide Perspektiven. Schon in der Schule lagen ihm Kunst und Geometrie. Dass er ins Handwerk gehen würde, stand früh fest – die Werkbank reizte ihn mehr als die Schulbank.

AUSBILDUNG MIT ANSPRUCH

Seine Ausbildung begann er in Weisenau, wechselte jedoch zur Schreinerei Mainzer nach Bodenheim. Dort verlängerte er die Lehrzeit freiwillig, weil die Qualitätsansprüche besonders hoch waren. »Wenn man auf hohem Niveau lernt, stehen einem später viele Türen offen«, sagt Gessner. Diese intensive Zeit prägte seinen eigenen Anspruch an Präzision und saubere Ausführung nachhaltig.

DER KLASSISCHE WERDEGANG – UND DIE FRAGE NACH DEM »MEHR«

Nach der Gesellenprüfung führte ihn sein Weg zurück nach Weisenau. Er durchlief sämtliche Stationen: Monteurlieferer, Teamleiter auf der Baustelle, Werkstattmitarbeiter und schließlich stellvertretender Werkstattleiter. Mit wachsender Verantwortung stellte sich jedoch die Frage nach der nächsten Herausforderung.



Den Meister hatte er als Geselle lange nicht im Blick – im Schreinerhandwerk sind Meisterstellen rar. Zunächst absolvierte er den Ausbilderschein, übernahm Verantwortung für Lehrlinge und begleitete Einstellungsprozesse. Die Arbeit mit jungen Menschen motivierte ihn, sodass er schließlich den Meister in Teilzeit bei der Handwerkskammer Rheinhessen absolvierte und 2018 erfolgreich abschloss.

VOM ANGESTELLTEN ZUM UNTERNEHMER

Geplant war die Übernahme seines damaligen Betriebs. Dieses Vorhaben scheiterte jedoch kurzfristig. Nach einem Inhaberwechsel merkte er, dass die Vorstellungen über die zukünftige Ausrichtung nicht übereinstimmten. Es folgte eine kurze Station als Betriebsleiter in einer Schreinerei ohne eigenen Meister – fachlich passend, innerlich jedoch war er bereits auf dem Weg in die Selbstständigkeit.

Gemeinsam mit seinem heutigen Geschäftspartner, einem Zimmerermeister, reifte die Idee, Zimmerei und Schreinerei unter einem Dach zu vereinen. Im August 2020 – mitten in der Corona-Pandemie – fiel die Entscheidung zur gemeinsamen Selbstständigkeit. »Wann wäre sonst der richtige Zeitpunkt gewesen?«, sagt er rückblickend.

ALLES AUS EINER HAND

Heute führen beide gemeinsam den Betrieb Lignum³, der Neubau- und Umbauprojekte weitgehend aus einer Hand realisieren kann – vom Holzbau über Fenster und Türen bis hin zu Bodenbelägen, Einbauschränken und Küchen. Besonders stolz ist er auf Projekte, bei denen nahezu das gesamte Leistungsspektrum abgedeckt wurde. »Wenn wir neben Elektriker und Installateur fast alles selbst liefern können, sind das die Projekte, die herausstechen.«

MEISTERSTÜCK UND LEIDENSCHAFT

Unvergessen bleibt sein Meisterstück: eine wandelbare Kommode, die sich zur Wickelkommode umbauen ließ, sowie ein Schreibtisch, der später zum Babybett umfunktioniert werden konnte. Über 200 Stunden Arbeit stecken allein in der Umsetzung. »In dieser Zeit wächst man über sich hinaus«, sagt Gessner. Meister- und Gesellenstück seien prägende Phasen im Berufsleben.

ENGAGEMENT FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION

Neben seiner unternehmerischen Tätigkeit engagiert er sich als Dozent bei der Handwerkskammer Rheinhessen und arbeitet im Prüfungsausschuss mit. Er unterrichtet vor allem Betriebsführung und Auftragsabwicklung.

Sein Antrieb: »Wenn man will, dass sich etwas verändert, muss man es selbst angehen.«

Auf die Frage, ob er jungen Menschen das Schreinerhandwerk empfiehlt, antwortet er klar: »Ein Handwerk zu lernen, ist immer ein guter Weg.« Der Meisterbrief bedeute zwar zeitlichen und finanziellen Aufwand, doch der persönliche Mehrwert sei unbezahlbar.

Sein Werdegang zeigt: Karriere im Handwerk ist vielseitig – und sie beginnt manchmal mit einem einzigen Praktikum.



Was Claudius Gessner plant, setzen seine Mitarbeitenden in der Werkstatt um.

Anzeige

Herausforderungen gemeinsam meistern

Mit unseren BGM-Angeboten für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter. Unser Kompetenzteam unterstützt Sie dabei.

www.ikk-jobaktiv.de

ikk Südwest | **JOBaktiv**
Gesund arbeiten



UNSERE RECHTSBERATUNG FÜR SIE

Offene Rechnungen vermeiden – worauf Handwerksbetriebe achten sollten

Wenn Kunden ihre Rechnungen nicht bezahlen, kann das für einen Handwerksbetrieb schnell zum Problem werden. Material, Löhne und laufende Kosten müssen dennoch beglichen werden. Umso wichtiger ist es, frühzeitig vorzusorgen, damit es gar nicht erst zu Zahlungsausfällen kommt. Die Handwerkskammer Rheinhessen hat hierzu eine praktische Checkliste zusammengestellt, die Betrieben hilft, typische Fehlerquellen zu vermeiden und Forderungen wirksam abzusichern.

SCHRITT 1

Vertragspartner eindeutig klären. Bereits vor Beginn der Arbeiten sollte eindeutig feststehen, wer genau Vertragspartner ist. Entscheidend sind der korrekte Firmenname, die Rechtsform – etwa GmbH oder Einzelunternehmen – sowie die Frage, wer rechtsverbindlich unterschreiben darf und ob der Kunde zahlungsfähig ist. Ein scheinbar kleiner Fehler kann große Folgen haben: Erhalten Sie einen Auftrag von »Müller Bau«, die Firma heißt tatsächlich aber »Müller Bau GmbH & Co. KG«, kann eine falsch adressierte Rechnung später Probleme verursachen. Ebenso kritisch ist es, wenn ein Mitarbeiter unterschreibt, der gar nicht zeichnungsberechtigt ist. Bei größeren Bauprojekten sollte außerdem geprüft werden, wem das Grundstück gehört und ob zusätzliche Sicherheiten, beispielsweise durch eine Sicherheit oder die Eintragung einer Sicherungshypothek, möglich sind.

SCHRITT 2

Vereinbarungen schriftlich festhalten. Mündliche Absprachen führen häufig zu Streit. Ein schriftliches Angebot, eine schriftliche Auftragsbestätigung und die Dokumentation wichtiger Gespräche schaffen Klarheit. Sagt ein Kunde am Telefon etwa: »Machen Sie das ruhig etwas hochwertiger«, sollte diese Aussage dokumentiert werden. Andernfalls möchte er später möglicherweise den höheren Preis nicht bezahlen. Auch die Allgemeinen Geschäftsbedingungen sollten ausdrücklich Bestandteil des Vertrags sein.

SCHRITT 3

Abschlagszahlungen und Vorschüsse vereinbaren. Gerade bei größeren Aufträgen empfiehlt es sich, nicht erst am Ende alles abzurechnen. Bei einem Badumbau über 25.000 Euro kann beispielsweise festgelegt werden: 30 Prozent bei Auftragserteilung, 40 Prozent nach der Rohinstallation und der Restbetrag nach Fertigstellung. So bleibt das finanzielle Risiko überschaubar, da bereits während der Bauphase liquide Mittel zufließen.

SCHRITT 4

Arbeiten sorgfältig dokumentieren. Während der Ausführung ist eine lückenlose Dokumentation unerlässlich. Stundenzettel, Leistungsnachweise, Fotos vom Baufortschritt und schriftliche Bestätigungen bei Änderungen können im Streitfall entscheidend sein. Behauptet ein Kunde später, Leistungen seien nicht vollständig erbracht worden, lassen sich mit unterschriebenen Stundenzetteln und Fotos klare Nachweise vorlegen.

SCHRITT 5

Bei problematischen Anweisungen schriftlich Bedenken anmelden. Verlangt ein Kunde eine fachlich fragwürdige Ausführung, sollte unbedingt ein schriftlicher Hinweis erfolgen. Möchte ein Kunde beispielsweise Fliesen auf einen noch feuchten Estrich verlegen lassen, obwohl dies zu Schäden führen kann, ist eine schriftliche Bedenkenanzeige notwendig, um sich abzusichern.

SCHRITT 6

Nachträge sauber regeln. Zusätzliche Arbeiten – etwa wenn während einer Renovierung noch weitere Steckdosen gewünscht werden – müssen schriftlich vereinbart werden. Dabei ist zu klären, wer die Zusatzleistung beauftragt, wie hoch der Preis oder der Stundenverrechnungssatz ist und wann die Arbeiten beginnen. Ohne schriftliche Vereinbarung drohen später Diskussionen über Mehrkosten.

SCHRITT 7

Förmliche Abnahme durchführen. Nach Fertigstellung sollte eine Abnahme erfolgen. Mit der Abnahme gilt die Leistung als erbracht, die Gewährleistungsfrist beginnt und die Schlussrechnung wird fällig. Unterzeichnet der Kunde ein Abnahmeprotokoll, bestätigt er damit, dass die Arbeiten im Wesentlichen vertragsgerecht ausgeführt wurden.

SCHRITT 8

Schlussrechnung korrekt und nachvollziehbar stellen. Die Rechnung sollte vollständig sein, alle Positionen enthalten, eine klare Zahlungsfrist nennen und nachweisbar zugestellt werden – etwa per Einwurfeinschreiben oder per E-Mail mit Lesebestätigung.

SCHRITT 9

Zahlungseingänge überwachen und konsequent mahnen. Nach Rechnungsstellung sollten Zahlungseingänge regelmäßig geprüft werden. Beträgt das Zahlungsziel 14 Tage, kann nach 15 Tagen eine freundliche Zahlungserinnerung erfolgen. Bleibt die Zahlung weiterhin aus, folgt eine Mahnung mit Fristsetzung und Hinweis auf Verzugszinsen. Ab Eintritt des Verzugs können zudem Verzugszinsen und Mahnkosten geltend gemacht werden.

Wer von Beginn an rechtlich und organisatorisch sauber arbeitet, reduziert das Risiko offener Rechnungen erheblich. Klare Verträge, schriftliche Dokumentation, durchdachte Zahlungsvereinbarungen und ein konsequentes Forderungsmanagement sind der beste Schutz vor Zahlungsausfällen.

HALLEN + GERÜSTBAU

www.fensterwalder.eu



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

Tel. 01805 / 266824
Fax 01805 / 266826
FINSTERWALDER
CONTAINER

Stahlhallenbau - seit 1984



ANDRE-MICHEL + CO.
STAHLBAU GMBH

02051 96200 Fax 43370

Andre-Michels.de

GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

Fenster-Beschlag-Reparatur
Versehe gebrochene Eckumklungen
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 m² und großem
Grundstück zu vermieten oder
zu verkaufen
Tel. 06371-50425

Tischlerei zu verpachten
südöstliches Brandenburg
ideal für Fenster und Türenbau
gute Verkehrsanbindung,
ca. 600m², 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

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

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



Einfach, schnell und direkt
ein Marktplatz-Inserat
sichern!

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



⇒ DEUTSCHES HANDWERKSBLATT

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

Raumausstattung und Verantwortung

SASCHA KWIECINSKI ÜBER INNUNGSARBEIT, AUSBILDUNG UND DIE LEIDENSCHAFT FÜRS HANDWERK.



Links: Sascha Kwiecinski mit seinem silbernen Meisterbrief. Rechts: Die Werkbank während einer Polsterung.



VOM PRÜFUNGS-AUSSCHUSS ZUM OBERMEISTER

Der Weg ins Ehrenamt war dabei kein strategisch geplanter Karriereschritt. »Ich hatte das Amt des Obermeisters ehrlich gesagt gar nicht auf dem Schirm«, berichtet Kwiecinski. Erst eine Einladung zu einer Innungsversammlung – damals noch durch einen Kollegen – brachte ihn näher an die Verbandsarbeit heran. Aus einem ersten Amt als Kassenprüfer entwickelte sich Schritt für Schritt mehr Verantwortung. Als sein Vorgänger aus dem Amt schied, war für Kwiecinski klar: »Ich habe die Erfahrung – und ich mache das.«

Text: *Christoph Visone*...

Vielseitig, kreativ und näher am Menschen, als viele vermuten: Das Raumausstattehandwerk ist ein Beruf mit Tiefe – fachlich wie menschlich. Einer, der das aus Überzeugung lebt und weiterentwickeln will, ist Sascha Kwiecinski. Der 54-Jährige ist seit 2025 Obermeister der Raumausstatte- und Sattlerinnung Rheinhessen und engagiert sich mit großem persönlichen Einsatz für seinen Beruf, die Innungsarbeit und vor allem für den Nachwuchs.

Kwiecinski selbst ist fest im Handwerk verwurzelt. Seine Ausbildung absolvierte er bei der renommierten Mainzer Firma Möllers, den Meistertitel erwarb er berufsbegleitend zwischen 1998 und 1999 in der Abendschule. »Das war eine intensive Zeit, aber eine, die mich fachlich und persönlich sehr geprägt hat«, sagt er rückblickend. Heute profitiert die Innung von dieser Erfahrung – ebenso wie von seiner Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Heute teilt er sich die Arbeit bewusst im Team. Gemeinsam mit seinem Stellvertreter, der die Aufgaben innerhalb der Kreishandwerkerschaft übernimmt, konzentriert er sich auf die eigentliche Verbandsarbeit und die Schnittstelle zum Zentralverband. »Alleine funktioniert das nicht. Innungsarbeit lebt vom Miteinander«, betont er.

EIN BERUF MIT VIER STARKEN SÄULEN

Ein zentrales Anliegen Kwiecinskis ist es, den Beruf des Raumausstatters sichtbar zu machen – und verständlicher. Denn noch immer herrschen viele falsche Vorstellungen. »Der Name führt manchmal in die Irre«, sagt er. Tatsächlich gliedert sich das Berufsbild in vier große Bereiche: Bodenbelagsarbeiten, Polsterei, Sonnenschutz inklusive Gardinen sowie Tapezier- und Wandarbeiten. »Im Grunde hat alles, was sich in einem Raum befindet, mit unserem Handwerk zu tun«, fasst er zusammen.

Gerade diese Vielseitigkeit mache den Beruf so spannend – und biete enormes Potenzial für junge Menschen, die handwerkliches Arbeiten mit Kreativität verbinden wollen. Vom Reparieren hochwertiger Polstermöbel über das Verlegen moderner Designbeläge bis hin zur Gestaltung kompletter Raumkonzepte: Raumausstatter arbeiten präzise, gestalterisch und kundenorientiert.

AUSBILDUNG IM FOKUS DER INNUNG

Entsprechend klar ist auch der Schwerpunkt seiner Innungsarbeit gesetzt: die Ausbildung. »Das ist die Kernaufgabe«, sagt Kwiecinski ohne Zögern. Ziel sei es, die Zahl der Ausbildungsbetriebe zu erhöhen und perspektivisch wieder Gesellenprüfungen in der Region zu etablieren. Dafür braucht es nicht nur engagierte Betriebe, sondern auch junge Menschen, die sich für das Handwerk begeistern lassen.

Neue Wege in der Ansprache spielen dabei eine wichtige Rolle. Social Media, Schulprojekte und die Einbindung in bestehende Initiativen wie dem Makerspace der Handwerkskammer sollen den Beruf erlebbar machen.

»Früher hat man auf Messen acht Stunden lang einen Stuhl gepolstert – das holt Jugendliche heute nicht mehr ab«,

sagt Kwiecinski. Denkbar seien praxisnahe Mitmach-Formate oder moderne Ansätze wie virtuelle Raumgestaltung. Auch wenn nicht jede Idee sofort umsetzbar ist, zeigt sie doch, wohin die Reise gehen soll.

INNUNG ALS NETZWERK UND WISSENSPLATTFORM

Neben der Nachwuchsarbeit versteht Kwiecinski die Innung als starkes Netzwerk für bestehende Betriebe. Informationsweitergabe zu aktuellen Themen – etwa zur Gefahrstoffverordnung –, fachlicher Austausch oder auch ganz praktische Unterstützung wie Werkzeug-Sharing oder Mitarbeiterüberlassung: »Viele Betriebe sind Einzelkämpfer. Die Innung kann hier Brücken bauen«, ist er überzeugt.

Dabei fordert er auch Engagement ein. Auf die oft gehörte Frage »Was bringt mir die Innung?« antwortet er bewusst mit einer Gegenfrage: »Was kannst du für die Innung tun?« Denn nur durch Beteiligung entstehe ein Mehrwert für alle.

LEIDENSCHAFT, DIE MAN NICHT ABLEGT

Was Kwiecinski antreibt, ist die tiefe Leidenschaft für seinen Beruf. Die Anerkennung der Kunden, die Dankbarkeit nach einer gelungenen Beratung, das kreative Arbeiten mit Materialien und Farben – all das motiviere ihn bis heute. »Manchmal kommt ein Kunde mit einer festen Vorstellung – und geht am Ende mit einer ganz neuen Idee nach Hause. Das ist unglaublich erfüllend.«

Und ja, der Beruf begleitet ihn auch privat. »Das ist eine Art Berufskrankheit«, sagt er schmunzelnd. Ob Hotelzimmer oder Restaurant: Ein geschulter Blick für Materialien, Farbkonzepte und Details bleibt. Doch genau das sei es, was das Handwerk ausmache. »Wer diesen Beruf liebt, der lebt ihn.«

Mit diesem Selbstverständnis geht Sascha Kwiecinski seine Aufgabe als Obermeister an – mit dem klaren Ziel, das Raumausstatterhandwerk zu stärken, weiterzuentwickeln und für kommende Generationen attraktiv zu halten.



Ein Sessel während und nach der Polsterung.



Fotos: © Sascha Kwiecinski

Jetzt Dozent werden

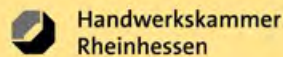
Wir suchen engagierte Fachkräfte zur Wissensvermittlung!

WAS SIE UNTERRICHTEN KÖNNEN

- Praxiswissen aus Ihrem Gewerk
- Fachtheorie & Praxis
- Digitalisierung im Handwerk
- Prüfungsvorbereitung (Meister)

IHRE VORTEILE

- Netzwerk im Handwerk
- Persönliche Weiterentwicklung
- Sinnvolle Tätigkeit mit Wirkung
- Flexible Einsatzzeiten
- Attraktive Honorare



Dozentenbewerbung@hwk.de
www.hwk.de/dozentenbewerbung

Foto: © Handwerkskammer Rheinhessen

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

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, Rheinhessen, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

VERLAG UND HERAUSGEBER

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

Verlagsleitung:

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

REDAKTION

Tel.: 0211/390 98-47,
Internet: handwerksblatt.de
info@handwerksblatt.de

Chefredaktion:

Stefan Buhren (v.i.S.d.P.)
Chef vom Dienst: Lars Otten
Redaktion: Kirsten Freund,
Anne Kieserling, Bernd Lorenz,
Robert Lüdenbach, Jürgen Ulbrich, Verena Ulbrich
Grafik: Bärbel Bereth, Marvin Lorenz,
Albert Mantel, Letizia Margherita
Redaktionsassistentin: Gisela Käunicke
Freie Mitarbeit: Thekla Halbach, Jörg Herzog,
Wolfgang Weitzdörfer, Marius Koch, Magdalena Hammes

REGIONALREDAKTION

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

LANDESREDAKTION RHEINLAND-PFALZ

Kirsten Freund / Verlagsanstalt Handwerk
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Tel.: 0211/39 09 842
freund@handwerksblatt.de

ANZEIGENVERWALTUNG

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

Anzeigenleitung: Michael Jansen

Tel.: 0211/390 98-85,
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 60
vom 1. Januar 2026

Sonderproduktionen:

Brigitte Klefisch,
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 elfmal 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 das generische Maskulinum für Wörter wie Handwerker, Betriebsinhaber oder Auszubildender verwendet. Selbstverständlich sind immer Frauen, Männer sowie Menschen dritten Geschlechts gemeint.

EINLOGGEN & DURCHSTARTEN: Mathe & Rechnungswesen sicher beherrschen

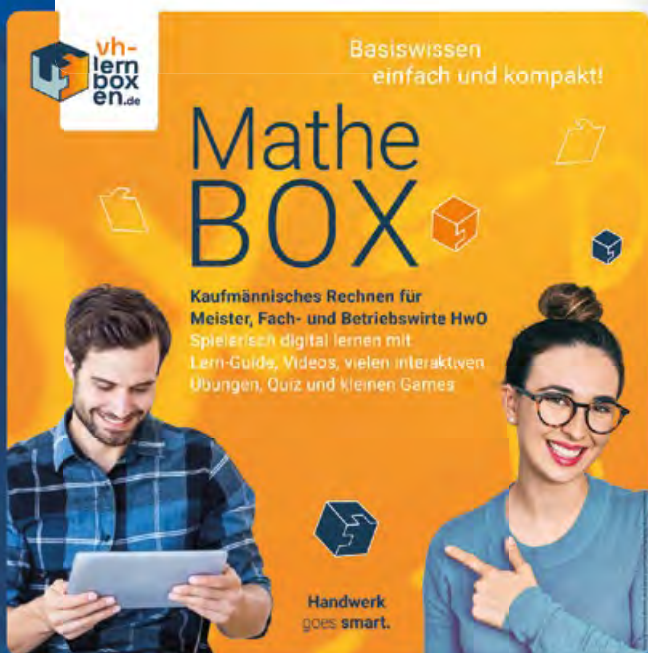
Basiswissen für angehende Meister und
Handwerker – einfach & kompakt

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

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