

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HWK FRANKFURT (ODER)
REGION OSTBRANDENBURG
HANDWERK IN BRANDENBURG

№
03
26

Finja brennt für Motoren

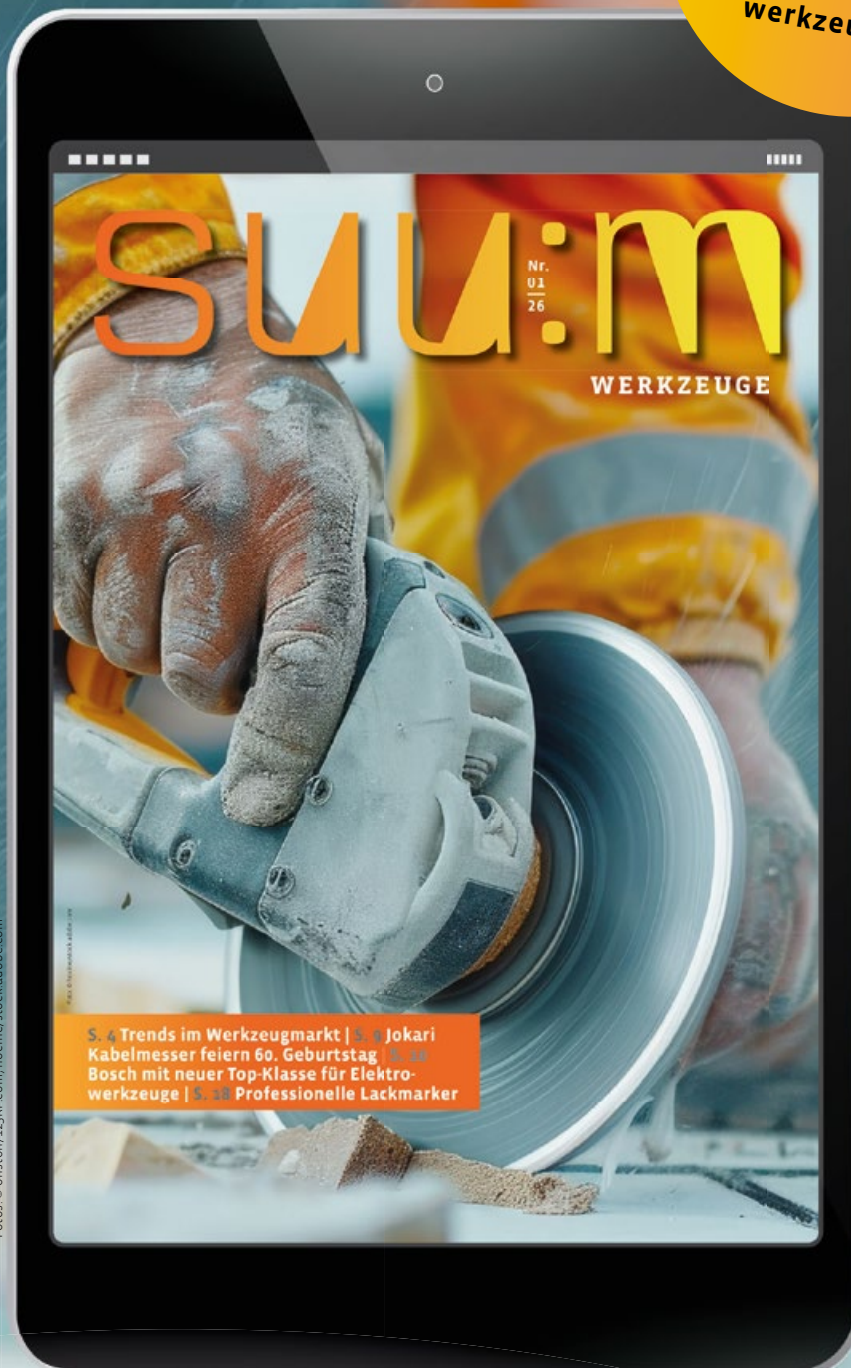
Statt Tierärztin Faible
für Pferdestärken

RECRUITING
Digitale Strategien, die
wirklich funktionieren

VERGABEPRAxis
Bestbieter-Prinzip
beschlossen

suu:m WERKZEUGE im Fokus

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



Fotos: © onston/23RF.com; holine/stock.adobe.com

**Herangezoomt für präzise
Einblicke und Expertenwissen!**

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





»Das Bestbieterprinzip ist beschlossen. Der Kampf hat sich gelohnt!«

ERFOLG BEHARRLICHER ÜBERZEUGUNGSARBEIT – AZUBITICKET WIRD WIEDER EINGEFÜHRT

Liebe Handwerkerinnen und Handwerker,

gute Nachrichten sind derzeit leider rar gesät. Doch hier ist endlich eine: Die Landesregierung will bei öffentlichen Ausschreibungen das Bestbieterprinzip anwenden. Damit muss nur noch der zu erwartende erfolgreiche Bieter seine Eignung durch die aufwändige Vorlage von Unterlagen nachweisen. Das Beispiel zeigt, dass sich der Einsatz für eine Entbürokratisierung lohnt und das Handwerk profitiert.

Und noch eine gute Nachricht gibt es: Nach langem Zögern hat sich die Landesregierung entschlossen, unserer Forderung der Wiedereinführung des Azubi-Tickets zu folgen. Das ist gerade in einem Flächenland wie Brandenburg, mit weiten Wegen zwischen Betrieb, Berufsschule und Überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung, essentiell. Zugleich wird damit auch ein wichtiges Zeichen für die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung gesetzt. Am En-

de hat es sich gelohnt, nicht aufzugeben – zugunsten von Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe.

Apropos Ausbildung: Die Kfz-Innung Mitte eröffnete den diesjährigen Reigen der Lehrlingsfreisprechungen. 34 junge Männer erhielten im Februar als erste im Kammerbezirk die sehnlich erwarteten Gesellenbriefe. Ende Februar freuten sich dann zwölf in unserem Kammerbezirk ausgebildete Land- und Baumaschinenmechaniker sowie eine -mechatronikerin über ihren Gesellenbrief. In diesem Monat folgen die Freisprechungen der Innungen der Kreishandwerkerschaften Barnim, Oder-Spree und Uckermark.

Ich gratuliere Ihnen allen und wünsche Ihnen beruflich allzeit nur das Beste!

IHR FRANK ECKER
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER



KAMMERREPORT

- 6** Über Lang-Auswirkungen der Coronazeit auf Unternehmer wird kaum gesprochen
- 8** Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter für die nächste Vollversammlung gesucht
- 9** Online-Konferenz des Handwerks zur Mitarbeitergewinnung
- 10** Firmenjubiläen; Betriebsbörse
- 12** Meisterschule sowie Kurse zur Fort- und Weiterbildung
- 13** Lehrling des Monats: Finja Wottke lernt in Blumberg
- 14** Abschied von Kfz-Ausbilder-»legende« in Hennickendorf

Foto: © Mirko Schmitt / hmk-ff.de



S
59

Seit acht Jahren kommen französische Lehrlinge nach Frankfurt (Oder) und Umgebung. Sie absolvieren hier ein Auslandspraktikum. Für viele ist es mehr als nur ein beruflicher Austausch.



POLITIK

- 16** Eckpunkte für das neue Heizungsgesetz stehen



BETRIEB

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

Foto: © foto-geoth / corbis



S
49

Der Wettbewerb um den »Zukunftspreis Brandenburg« 2026 ist eröffnet. Ab sofort können sich Unternehmen aus dem ganzen Land für die renommierte Auszeichnung bis zum 31. Mai bewerben.



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** Pistocchi: Von Land, Strand und anderen Welten



LAND BRANDENBURG

- 48** Ein Ausweis, der Bürokratie vermeidet
- 49** Zukunftspreis – Chance für innovative Betriebe
- 50** Mutterschutz für selbstständige Handwerkerinnen gefordert

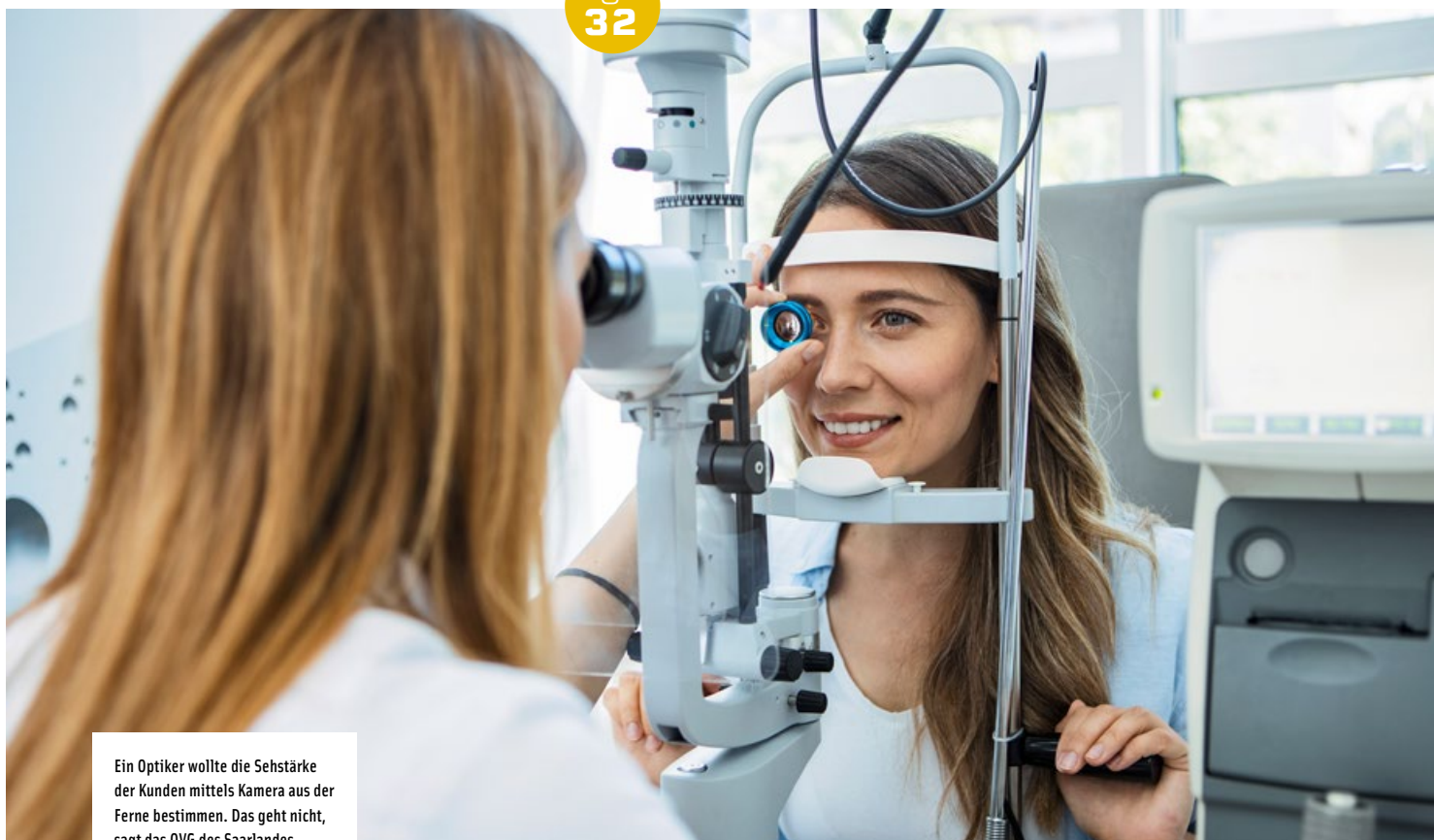


KAMMERREPORT

- 47** Lehrlingsfreisprechungen
- 52** Meisterjubiläen; Nachrichten
- 53** Termine und Tipps
- 54** Besuch aus Poznań von der polnischen Partnerkammer
- 57** Mit »Heroes« auf Berufesuche
- 58** Impressum

S
32

Foto: ©iStock.com/Zenit Nadeic



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



»Wir können nicht erkennen, dass sich der bürokratische Aufwand verringert.«

Mario Grassmann
Tischlermeister

NACHGEFRAGT

WIE KAMEN SIE AUS DER KRISE, HERR GRASSMANN?

Interview: **Mirko Schwanitz**

Seit 1997 ist Tischlermeister Mario Grassmann selbstständig. Seit 2002 führt er mit Liane Kiesow die Varius Messe-Event-Innenausbau GmbH in Neuenhagen bei Berlin. Die Corona-Pandemie gefährdete den Fortbestand des Unternehmens. Wie geht es dem Unternehmen heute?

DHB: Herr Grassmann, die Corona-Pandemie haben einige Ihrer Mitbewerber wirtschaftlich nicht überlebt. Auch Sie fürchteten um Ihr Unternehmen?

Mario Grassmann: Das ist richtig. Messen, Events, große Konferenzen – alles, was uns Arbeit verschaffte, fand plötzlich nicht mehr statt. Die Unsicherheit war so groß, dass uns 14 Mitarbeiter verließen, die nicht mehr an die Zukunft des Unternehmens glaubten. Leute, die wir mit viel Herzblut ausgebildet hatten und die schon lange bei uns waren – ein »Brain-Drain«, der bis heute Narben hinterlassen hat.



Kontakt:
Varius GmbH
Zum Mühlenfließ 4
15366 Neuenhagen
T 03342 211790
kontakt@varius-berlin.com
varius-berlin.com

Liane Kiesow: Wir haben aber in dieser Zeit nur einen einzigen Mitarbeiter entlassen und allen anderen die gesamte Zeit über pünktlich ihr Gehalt gezahlt. Ohne Überstundenabbau und Kurzarbeit wäre es aber auch für unsere Firma nicht weitergegangen.

Mario Grassmann: Etwas Glück kam hinzu: Wir erhielten in dieser Zeit von einem Chemieunternehmen einen Großauftrag zum Ausbau eines Bürogebäudes.

DHB: Sie sprechen über Ihre Mitarbeiter. Wie ging es Ihnen als Unternehmer?

Mario Grassmann: Es stimmt, im Rückblick stehen die Auswirkungen dieser Zeit für die Arbeitnehmer im Mittelpunkt der Debatten. Wie es denjenigen ging, die als Selbstständige in dieser Zeit Verantwortung für ihre Angestellten übernahmen, darüber wird kaum gesprochen.



Ladenausbau Mädlerpassage, Leipzig



Besprechungscke Train in Palo Alto, Kalifornien

Liane Kiesow: Was auch viel über die Wertschätzung von Unternehmern in unserer Gesellschaft aussagt. Wie soll ich unseren damaligen Zustand beschreiben? Wir funktionierten. Es war wichtig, Ruhe ausstrahlen. Aber der Druck hat Spuren hinterlassen – auch gesundheitliche.

DHB: Haben sich Auftragslage und Umsätze inzwischen erholt?

Liane Kiesow: Nein. Corona veränderte die Konferenz- und Eventkultur. Die Mehrheit wird heute online durchgeführt. Verbindungen zu ganzen Branchen sind komplett abgerissen. Hinzu kommt, dass das Preisgefüge völlig anders ist als vor der Pandemie. Damit veränderten sich auch die Gewinnmargen. Lagen sie vor der Pandemie bei vielleicht 14 Prozent, sind wir heute, wenn es hochkommt, bei vier Prozent.

Mario Grassmann: Das hat Auswirkungen. Etwa auf dringend notwendige Investitionen. Neue Maschinen anzuschaffen ist für Mittelständler wie uns ohne Förderung nun kaum mehr möglich. Auch, weil die Pandemie den Bestand an liquiden Mitteln schmälerte.

Liane Kiesow: Wir können auch nicht erkennen, dass sich der für die Beantragung notwendige bürokratische Aufwand vereinfacht hätte. So warten wir seit mehr als vier Monaten auf die Bearbeitung eines Förderantrags für eine neue Maschine.

DHB: In Ihrem Firmennamen nennen Sie drei Bereiche: Event, Messe- und Innenausbau. Wie hat sich denn in den einzelnen Bereichen die Auftragslage entwickelt?

Mario Grassmann: Vor der Pandemie waren es etwa 20 Prozent Innenausbau, 80 Prozent Messen und Events, die wir ausgestattet haben.

Liane Kiesow: Da hat sich etwas verschoben, heute ist das Verhältnis umgekehrt.

DHB: Herr Grassmann, bilden Sie aus?

Mario Grassmann: Wir haben seit dem Bestehen unserer Firma zehn Lehrlinge ausgebildet. Im Moment stimmen Anspruchshaltung und Leistungsbereitschaft vieler Bewerber für uns nicht mehr. Wenn zuerst gefragt wird, ob Teilzeit möglich ist, die Fahrerlaubnis finanziert und man vom S-Bahnhof abgeholt wird, dann haben wir damit ein Problem. Auch die permanent steigenden Mindestausbildungsvergütungen sehe ich vor dem Hintergrund mangelnder Leistungsbereitschaft kritisch.

Liane Kiesow: Vor allem vor dem Hintergrund unserer Erfahrung, dass nur zwei Lehrlinge bei uns geblieben sind. Wir haben aber einen vielversprechenden Bewerber für dieses Ausbildungsjahr und nehmen unseren Auftrag der Nachwuchsförderung ernst.

DHB: Die Varius Messebau GmbH gehört heute mit 22 Mitarbeitern und Projekten wieder zu den Hidden Champions der Branche. Wie haben Sie das geschafft?

Mario Grassmann: Flexibilität, absolute Zuverlässigkeit, Qualität. Wir gewinnen keine Aufträge durch Werbung, sondern vor allem durch Empfehlungen. Sicher spielt auch eine Rolle, dass mancher Mitbewerber die Corona-Pandemie nicht überstanden hat. Dafür ist heute die Konkurrenz aus dem angrenzenden Ausland groß.

Liane Kiesow: Aber wir haben in den letzten Jahren wieder Objekte in Shanghai, Singapur, Barcelona, Paris, Amsterdam, Palo Alto, New York oder Houston realisiert. Darauf sind wir beide genauso stolz wie unsere Mitarbeiter.



Das vollständige Interview lesen Sie hier:



Empfangstresen, BASF Berlin



8. Ordentlicher Gewerkschaftstag, IG Bergbau Chemie

VOLLVERSAMMLUNG

WER SICH ENGAGIERT, KANN ETWAS BEWIRKEN

Siegrid Bohm war lange Jahre Ausbilderin bei der WrieBa GmbH in Wriezen. Im Ehrenamt ist sie Vizepräsidentin der Handwerkskammer. Im Interview bricht sie eine Lanze für das Ehrenamt im Handwerk.

»Also ja, wenn mich jemand fragt, dem würde ich sagen: Kandidiere! Entscheide mit!«

Siegrid Bohm,
Vizepräsidentin der Handwerkskammer
Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg

DHB: Mancher Handwerker hält die Handwerkskammern für überflüssig und damit auch die Vollversammlung. Was entgegnen Sie?

Siegrid Bohm: Dass im deutschen Parlament gerade einmal sechs Handwerksmeister sitzen, ist auch ein Ergebnis dieser Haltung. Nur die Vollversammlungen aller 53 Handwerkskammern und ihre gewählten Vorstände können über den ZDH genügend politischen Druck aufbauen, um Einfluss auf bestimmte Gesetzgebungsverfahren zu nehmen. Ich mag mir nicht vorstellen, wie es um das Handwerk in diesem Land bestellt wäre, wenn es diese mächtige Stimme nicht hätte. Und dazu bedarf es eben auch Menschen, die unser Handwerk nach außen repräsentieren.

DHB: Sie werben also für eine Mitarbeit in der Vollversammlung?

Siegrid Bohm: In jedem Fall. Ich habe während meiner Arbeit in der ganzen Bundesrepublik, aber auch im Ausland, viele interessante Leute kennengelernt. Diese Netzwerke sind unglaublich bereichernd. Also ja, wenn mich jemand fragt, dem würde ich sagen: Kandidiere! Entscheide mit!

Interview: Mirko Schwanitz

DHB: Frau Bohm, wie lange arbeiten Sie in der Vollversammlung mit?

Siegrid Bohm: Ich bin seit mehr als 20 Jahren Mitglied und als Vizepräsidentin ebenso lange Vertreterin der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

DHB: Was kann man dort bewirken?

Siegrid Bohm: Die Vollversammlung ist das Parlament der Handwerker. Möchte ich Verbesserungen, etwa im Bereich der Berufsausbildung, ist die Stimme der gewählten Vertreterinnen und Vertreter wichtig. Denn Beschlüsse sind auch hier Mehrheitsentscheidungen. Jüngstes Beispiel: die Wiedereinführung des Azubitickets. Also ja, man kann etwas bewirken.

DHB: Wie viel Zeit kostet so ein Ehrenamt?

Siegrid Bohm: Die Vollversammlung tagt zweimal im Jahr. Ich bekomme Beschlussvorlagen zugeschickt und muss mir eine Meinung dazu bilden. Ich kann Änderungsanträge einbringen. Es hängt von einem selbst ab, wie viel Zeit man investiert. Am Stammtisch kann man kritisieren. In der Regel gilt aber: Nur, wer sich engagiert, wird auch etwas bewirken.



Das vollständige Interview lesen Sie hier:



URTEIL

DROHNE ZUR DACHVERMESSUNG

Das Amtsgericht München hat mit Beschluss vom 05.01.2026 (Geschäftszeichen 222 C 2/26) einem Unternehmen Recht gegeben, das zur energetischen Sanierung eines Daches eine Drohne einsetzen wollte. Der Mieter einer Dachgeschosswohnung wollte das verhindern. Das Gericht stellte fest, dass die »Drohnen-Aufnahmen« nicht zu einem rechtswidrigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht führen. Die Aufnahmen ermöglichen es dem Bauunternehmen, ein Dachaufmaß ohne risikoreiche Dachbegehungen zu erstellen. Da der Drohnenflug zuvor angekündigt werde, könne jeder Bewohner Maßnahmen ergreifen, um die Innenansicht der Wohnung zu schützen. Bei einer Einrüstung des Gebäudes zur Dachvermessung sei eine größere Beeinträchtigung gegeben, daher sei der »Drohnenflug« ein milderes Mittel.

KONFERENZ ONLINEMARKETING HANDWERK

KURZE FRAGE, KURZE ANTWORT

DHB: Herr Plonski, am 18. März gibt es die dritte Auflage der Online-Marketing-Konferenz Handwerk. Warum sollten Firmeninhaber/Geschäftsführer teilnehmen?

Jakub Plonski: Kundengewinnung und Mitarbeitersuche finden auch im Handwerk immer häufiger im Netz statt. Die »Online Marketing Handwerk« vermittelt das nötige Wissen, um bei Google & Co. neben der Konkurrenz zu bestehen.

DHB: Wie nehme ich an der Konferenz teil?

Jakub Plonski: Wie der Name schon sagt: online. Vorteil für Sie: Kein Zeitverlust durch Anreise. Keine Übernachtungskosten. Sie können die Expertenvorträge flexibel am PC, Tablet oder Smartphone verfolgen.

DHB: Was lerne ich dort konkret?

Jakub Plonski: Es gibt zwei Räume: Kundenmarketing und Personalmarketing. Ihnen wird vermittelt, wie Handwerksbetriebe ihre digitale Sichtbarkeit stärken, Vertrauen aufbauen und Kunden gezielt erreichen können. Außerdem erfahren Sie, welche Rolle Online-Marketing-Trends, KI-gestützte Inhalte, Google-Bewertungen, Videokommunikation und bezahlte Werbung heute spielen – und wie all das in der Praxis zu mehr Anfragen und besseren Ergebnissen führt.

 Hier geht es zur Anmeldung:



Foto: © Jark Kuhnert | hwk-ff



Ansprechpartner:

Jakub Plonski
BIT-Beauftragter
T 0335 5619-122
jakub.plonski@
hwk-ff.de
weiterbildung-ost-
brandenburg.de

NEUES FORTBILDUNGSANGEBOT

GEPRÜFTE/R BERUFSSPEZIALIST/IN FÜR KRAFTFAHRZEUG-SERVICETECHNIK



Die Qualifikation richtet sich an Kfz-Gesellen, die sich gezielt weiterentwickeln möchten, ohne direkt die Meisterausbildung zu beginnen.

Sie stellt die ideale Zwischenstufe zwischen Gesellenbrief und Meisterabschluss

dar und verbindet Praxiserfahrung mit vertieftem technischem Know-how.

Der Schwerpunkt liegt auf der professionellen Fahrzeuganalyse und -diagnose moderner Systeme, insbesondere in den Bereichen Elektronik, Pneumatik und Hydraulik. Berufsspezialisten übernehmen anspruchsvolle Diagnoseaufgaben und sind kompetente Ansprechpartner bei komplexen Fehlerbildern. Für den Betrieb bedeutet diese Qualifikation einen klaren Mehrwert: Die erweiterte Diagnosekompetenz führt zu kürzeren Standzeiten und weniger Fehlern sowie zu einer spürbaren Entlastung von Meistern und Führungskräften.

Vorteil ist neben der Förderung durch das Aufstiegs-BAföG die Anrechnung der Prüfung auf Teil 1 (Fachpraxis) der Meisterprüfung im Kfz-Handwerk. Dadurch verkürzt sich der Weg zum Meister erheblich.

KURSTERMIN:

integriert in Meisterkurs
Kfz-Handwerk
September 2026 bis Mai 2027 bzw.
Dezember 2026 bis Mai 2028,
jeweils in ausgewählten
Kursphasen und insgesamt nur
300 Std. Präsenz

Ort: HWK-Berufsbildungsstätte,
Rehfelder Straße 50,
15379 Hennickendorf

Ansprechpartner:

Volkmar Zibulski
T 0335 5554-233
meisterschule-weiterbildung@
hwk-ff.de



Weitere
Informationen
finden Sie hier:



Wir gratulieren zum Firmenjubiläum

60 JAHRE

Mario Zepik, Geschäftsführer
Zepik Rollladen GmbH,
Fredersdorf-Vogelsdorf,
am 1. April

40 JAHRE

Günter Kurzhals, Inhaber im
Maler- und Lackierer-Handwerk,
Angermünde, am 1. April

Ingo Westphal, Kraftfahrzeug-
technikmeister, Schwedt/
Oder, OT Passow, am 1. April

35 JAHRE

Ingo Fiedtland, Elektro-
technikmeister, Schwedt/
Oder, am 1. April

Ralf Bernstein, Inhaber im
Schilder- und Lichtreklame-
hersteller-Handwerk,
Strausberg, am 1. April

Norbert Krause, Elektro-
technikmeister, Strausberg,
am 1. April

Henrik Löhde, Kraftfahrzeug-
technikmeister, Frankfurt
(Oder), am 1. April

Sandra Weber und Ingrid
Friedrich, beide Geschäftsführer
FHS Hebezeug-Service GmbH,
Neuenhagen bei Berlin,
am 1. April

Adrian Reich, Geschäftsführer
ElektroReich GmbH,
Steinhöfel, OT Heinersdorf,
am 1. April

Gerhard Meyer und
Andreas Tomek, beide
Geschäftsführer Bauhof GmbH,
Werneuchen, OT Seefeld-
Löhme, am 1. April

Peter Türk, Inhaber im
Tischler-Handwerk,
Bernau bei Berlin, OT Schönau,
am 1. April

Heiko Pöhlitz, Geschäftsführer
Sagatherm Sanitär-Gas-
Heizung GmbH, Bernau bei
Berlin, am 1. April

Liane Schlueter, Inhaberin
im Kosmetiker-Handwerk,
Joachimsthal, am 1. April

Edith Peters, Friseurmeisterin,
Erkner, am 1. April

Roland Nest, Installateur-
und Heizungsbauermeister,
Strausberg, am 1. April

Thorsten Matschoß,
Geschäftsführer Autohaus
Matschoß GmbH,
Strausberg, am 1. April

Steve Graeber, Gebäude-
reinigermeister, Frankfurt
(Oder), am 1. April

Sabine Neitzel, Inhaberin
im Kosmetiker-Handwerk,
Rehfeld, am 1. April

Michael Salomon, Tischler-
meister, Ahrensfelde,
OT Lindenberg, am 2. April

Horst Semmler, Elektro-
technikmeister, Berlin,
am 2. April

Günter Matthias, Geschäfts-
führer Metallbau Matthias GmbH
& Co. KG, Schwedt/Oder,
OT Blumenhagen, am 2. April

Michael Welslau, Geschäfts-
führer Autodienst Hoppegarten,
OT Dahlwitz-Hoppegarten,
am 11. April

Peer-Sven Savoly, Inhaber im
Steinmetz- und Steinbildhauer-
Handwerk, Fürstenwalde/Spree,
am 15. April

Thomas Kusche, Geschäftsführer
GRANA Steinmetzhütte GmbH,
Berlin, am 18. April

Lando Wegner, Geschäftsführer
DAFAK Dach Fassaden und
Klempner GmbH, Strausberg,
am 26. April

30 JAHRE

Dietmar Pflug, Maler- und
Lackierermeister,
Storkow (Mark), am 1. April

Thomas Schubert und Wilfried
Kussatz, beide Gesellschafter
Wilfried Kussatz und Thomas
Schubert GbR, Alt Tucheband,
am 1. April

Timo Jahn, Geschäftsführer SHG
Spezial-Hochbau und Bauservice
GmbH, Fürstenwalde/Spree,
am 1. April

Danny Brunne und Silvio
Grasnick, beide Gesellschafter
Silvio Grasnick und Danny
Brunne GbR, Storkow (Mark)
am 1. April

Hans Martin Roland,
Tischlermeister, Vierlinden,
OT Friedersdorf, am 2. April

Jan Seelig, Geschäftsführer
HPT Elektro GmbH, Ahrensfelde,
OT Eiche, am 3. April

Monika Abitz, Inhaberin im
Friseur-Handwerk, Penkun,
am 9. April

Andreas Werner Träbert und
Jens Rothstein, beide
Geschäftsführer HARO Fleisch-
und Wurstspezialitäten GmbH,
Lychen, OT Retzow, am 15. April

Matthias Weise, Inhaber
im Holz- und Bautenschutz-
Handwerk, Neißemünde,
OT Coschen, am 15. April

Christian Stankow, Inhaber
im Textilreiniger-Handwerk,
Bernau bei Berlin, am 25. April

Jens Lehmann und Holger
Marchewitz, beide Geschäfts-
führer Heizungsbau Criewen
GmbH, Schwedt/Oder,
OT Criewen, am 29. April

25 JAHRE

Michael Klemm, Inhaber Einbau
von genormten Baufertigteilen,
Biesenthal, am 1. April

Steffen Ellsel, Inhaber im
Gerüstbauer-Handwerk,
Ahrensfelde, OT Mehrow,
am 1. April

Frank Quart, Inhaber
Einbau von genormten Bau-
fertigteilen, Friedrichswalde,
am 1. April

Guido Herbst,
Tischlermeister, Liepe,
am 1. April

Frank Lange, Inhaber im
Holz- und Bautenschutz-
Handwerk, Schöneiche
bei Berlin, am 1. April

Wolfgang Riekenberg,
Inhaber Einbau von
genormten Baufertigteilen,
Strausberg, am 1. April

Ingo Kujahn, Geschäftsführer
CDC GmbH, Bad Freienwalde
(Oder), am 1. April

Jens Richly, Inhaber im
Maurer- und Betonbauer-
Handwerk, Casekow,
OT Woltersdorf, am 1. April

Jörg Wiedenberg, Inhaber
im Fliesen-, Platten- und
Mosaikleger-Handwerk,
Werneuchen, am 1. April

Matthias Stiebe, Inhaber
Einbau von genormten
Baufertigteilen, Eberswalde,
OT Spechthausen,
am 1. April

Hartmut Krüger, Dachdecker-
meister, Templin, am 2. April

Thomas Hobohm, Inhaber
im Klempner-Handwerk,
Wandlitz, OT Schönwalde,
am 2. April

Berit Lindemann,
Friseurmeisterin,
Müncheberg, am 2. April

Jan Klamet, Tischlermeister,
Schöneiche bei Berlin,
am 2. April

Andreas Sell, Geschäftsführer
AS Bedachung GmbH,
Hoppegarten, OT Dahlwitz-
Hoppegarten, am 3. April

Steffen Schoppe,
Tischlermeister, Bad Saarow,
am 3. April

Daniela Mayer, Geschäfts-
führerin Mayer Malerbetrieb
GmbH, Frankfurt (Oder),
am 5. April

Markus Labitzki,
Zimmerermeister, Britz,
am 10. April

Axel Erdmann, Inhaber
im Maurer- und Betonbauer-
Handwerk, Frankfurt (Oder),
am 10. April

Igor Weinert, Inhaber Einbau
von genormten Baufertigteilen,
Fredersdorf-Vogelsdorf, OT
Fredersdorf Nord, am 15. April

BETRIEBSBÖRSE

Verkauf Ausstattung/Inventar einer Holzwerk-
statt inklusive Übernahme des bestehenden
Mietvertrages.

Ebenerdige Halle, circa 170 qm plus Außenlager,
circa 230 qm.

Inventar, zum Beispiel Holzbearbeitungsma-
schinen inklusive Absauganlage, Arbeitstische,
Elektro-Gabelstapler, Regale, Büro, diverses
Material usw.; Lage in 15566 Schöneiche.

Übernahme kurzfristig möglich!

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



Abteilung Gewerbeförderung:

Jördis Kaczmarek
T 0335 5619-120
joerdis.kaczmarek@hwk-ff.de
hwk-ff.de/betriebsboerse

CYBER-ATTACKEN

BETRUGSVERSUCHE

Immer wieder werden im Namen des Bundeszentralamtes für Steuern (BZSt) betrügerische E-Mails, SMS oder Briefe verschickt. Den Betrügern geht es darum, an sensible Daten zu kommen. Mal geht es um eine angebliche Steuererstattung, mal um eine »verbindliche Anordnung zur Datenaktualisierung« oder auch um Rückzahlung der Einkommensteuer. Die Empfängerinnen und Empfänger erhalten die Fake-Mails meist von E-Mail-Adressen, wie z. B. poststelle@bzst.de-mail.de oder mit der Domain-Endung @bzst.bund.de oder von info@bzst-zahlungsfrist.com. Die Nachrichten sind also täuschend echt. Das Bundeszentralamt für Steuern gibt Tipps, wie man Betrugsversuche erkennen kann. Wichtig: Wer aufgrund einer betrügerischen Nachricht persönliche Daten preisgegeben oder Zahlungen geleistet hat, sollte umgehend seine Bank und die Polizei informieren, so das BZSt.



Anzeige

LANDKREIS ODER-SPREE

1. UNTERNEHMERINNENFRÜHSTÜCK

Über 30 Frauen aus Handwerk, Wirtschaft und Verwaltung nahmen Mitte Februar am ersten Unternehmerinnenfrühstück LOS in Fürstenwalde teil. Führungskräfte gewährten Einblicke in ihr Berufsleben. Heike Friedrich, Geschäftsführerin der »GOLEM Kunst- und Baukeramik GmbH«, rief die Frauen auf, Mut zu Entscheidungen zu haben, Transparenz im Handeln zur Maxime



zu machen und Vertrauen in die eigene Stärke zu haben. Ziel des Treffens: Der Aufbau eines starken Unternehmerinnennetzwerks mit regelmäßigen Treffen im Landkreis Oder-Spree. Veranstalter war das STIC, unterstützt durch die WFBB. sk

Die Agenturen für Arbeit Frankfurt (Oder) und Eberswalde informieren:

Qualifizierung für Ihre Beschäftigten – erweiterte Förderung möglich!

Das Qualifizierungschancengesetz bietet:

Verbesserte Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- deren Tätigkeiten durch neue Technologien ersetzt werden können oder
- die vom Strukturwandel betroffen sind oder
- die eine berufliche Weiterbildung in einem Beruf anstreben, in dem Fachkräftemangel besteht.

Kommen Sie auf uns zu – wir beraten und unterstützen Sie gern!
Ihr gemeinsamer Arbeitgeber-Service der Arbeitsagenturen mit den regionalen Jobcentern.

Kostenfreie Hotline 0800 4 5555 20 (Mo-Fr 8-18 Uhr)

**Bundesagentur für Arbeit**Agentur für Arbeit
Frankfurt (Oder)

bringt weiter.

**Bundesagentur für Arbeit**Agentur für Arbeit
Eberswalde

bringt weiter.



UNSERE NÄCHSTEN MEISTERKURSE

Foto: © Alessandro Guerrero - stock.adobe.com



MALER/LACKIERER/IN, I + II

Teilzeit: 07.12.2026 bis 11.12.2027
Vollzeit: 17.08.2026 bis 16.07.2027
Hennickendorf

Foto: © amh - online.de



METALLBAUER/IN, I + II

Teilzeit: 08.05.2026 bis 27.11.2027
Vollzeit: 16.11.2026 bis 18.06.2027
Hennickendorf

Foto: © phantix021 - stock.adobe.com



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

Teilzeit: 23.10.2026 bis 29.01.2028
Vollzeit: 01.06.2026 bis 17.10.2026
Hennickendorf

Foto: © Industrieblick - stock.adobe.com



TISCHLER/IN, I + II

Teilzeit: 04.09.2026 bis 26.02.2028
Vollzeit: 21.09.2026 bis 28.05.2027
Frankfurt (Oder)

Foto: © U. J. Alexander - stock.adobe.com



DACHDECKER/IN, I + II

Teilzeit: 11.09.2026 bis 17.09.2027
Frankfurt (Oder)

Foto: © gettyimages - evanto.com



FACHFRAU/MANN FÜR KAUFM. BETRIEBSFÜHRUNG UND ADA-SCHEIN

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

WEITERE BILDUNGSANGEBOTE

FORTBILDUNGEN

Bauvertragsrecht nach BGB und VOB/B

16.04.2026 bis 17.04.2026, (16 UE)
Frankfurt (Oder)

Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten, gewerkeübergreifend

18.05.2026 bis 30.05.2026 (80 UE)
Frankfurt (Oder)

Geprüfte/r kaufmännische/r Fachwirt/in nach der Handwerksordnung

12.06.2026 bis 12.09.2027 (595 UE)
Hennickendorf

KURZSEMINARE

Elektrotechnisch unterwiesene Person

13.04.2026
Frankfurt (Oder)

Sachkunde für Tätigkeiten an Kfz-Klimaanlagen

18.04.2026
Hennickendorf

Technische Regeln der Gasinstallation (Auffrischung)

20.05.2026
Hennickendorf



ONLINE ANMELDEN!

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



Kontakt:

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

BERUFSORIENTIERUNG

BUNTE MEILE IN HENNICKENDORF

Am 10. Oktober findet im HWK-Berufsbildungszentrum in Hennickendorf von 10 bis 13 Uhr die 4. Bunte Meile statt. Handwerkskammer und Betriebe der Region präsentieren Ausbildungsplätze und Arbeitsplatzangebote und informieren über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Präsentieren Sie sich und Ihre Firma!

Firmen, die Lehrlinge und/oder Fachkräfte suchen oder sich einfach vorstellen wollen, haben in Hennickendorf die Möglichkeit, sich zu präsentieren.

Die Teilnahme ist kostenlos!

Lernen Sie Interessierte in einem persönlichen Gespräch kennen, netzwerken Sie als Ausstellende untereinander und nutzen Sie vor Ort die Beratungsdienstleistungen der Handwerkskammer sowie der Agentur für Arbeit. Eine Standmiete wird nicht erhoben.

Von Interesse sind vor allem Ausbildungs- und Jobangebote, aber auch Praktika und Ferienjobs für das laufende Jahr oder in der Zukunft. Aktionen am Stand oder draußen sind herzlich willkommen. Für ein buntes Rahmenprogramm ist gesorgt.



Hier geht es zur
Anmeldung.

LEHRLING DES MONATS

STATT TIERÄRZTIN: FAIBLE FÜR JEDE MENGE PFERDESTÄRKEN



Foto: © Mirko Schwanitz | hwk-ff.de

»Ich liebe Pferde. Deswegen gab es mal den Wunsch, Tierärztin zu werden. Aber nach dem Abitur noch einmal die Studierbank drücken? Das konnte ich mir nicht vorstellen«, erzählt Finja Wottke in ihrem Ausbildungsbetrieb »Retzlaff und Kramm Automotive« in Blumberg. »Während der Corona-Zeit entwickelte ich ein Interesse für Motocross. Meine Eltern hielten das für ein zu gefährliches Hobby. Aber ein normales Motorrad – das war okay. Meine Stärken? Ich bin ehrgeizig und wissbegierig. Als ich das Motorrad dann hatte, wollte ich wissen, wie das Ding funktionierte, und interessierte mich schnell auch für Automotoren. Problem: Keiner meiner Freunde schraubte. Was blieb? Nur ein Praktikum. Also bewarb ich mich in den Ferien bei meinem heutigen Ausbildungsbetrieb. So kam ich auf den Beruf der Kfz-Mechatronikerin. Mein Ausbilder Candy Fritzenwanker (Foto) war angesichts meiner 1,60 Meter erst skeptisch. Aber ich habe das Team dann doch schnell überzeugt. Um den Anforderungen zu genügen, meldete ich mich sogar im Fitnessstudio an. Ziele? Ich könnte mir vorstellen, eine kaufmännische Ausbildung an die Lehre zu hängen. Im Hinterkopf blinkt ab und zu der Gedanke an eine Selbstständigkeit. Jetzt freue ich mich aber erst einmal über die Auszeichnung »Lehrling des Monats«. Sicher: Ich könnte die Ausbildung verkürzen. Aber ich will die ganze Lehrzeit voll auskosten. Es gibt schließlich noch so viel zu lernen.« *notiert von Mirko Schwanitz*



Ausbildungs- betrieb:

Retzlaff und Kramm
Automotive GmbH
Am Bahnhof 5-7
16356 Ahrensfelde
OT Blumberg
T 033394 5787333
info@retzlaffauto-
motive.de

INTERVIEW MIT AUSBILDER»LEGENDE« UWE SCHÖBERLEIN

MEINE REVOLUTIONEN UND MEINE RABAUKEN

Ausbilder Uwe Schöberlein hat mehr als 5.000 Lehrlinge ausgebildet und über 750 Gesellen zur Meisterprüfung gebracht. Nun geht er in den verdienten Ruhestand. Wir sprachen mit ihm über Utopien, Revolutionen und »Rabauken«.

DHB: Was haben Sie an Ihrem Job am meisten geliebt?

Uwe Schöberlein: Die Herausforderungen. Auf der einen Seite sind da die Lehrlinge, die was lernen wollen, aber auch ihre Grenzen austesten. Man muss lernen, wie man jeden Einzelnen nehmen muss.

»Nicht die Schwächen der Schüler sind wichtig, sondern die Stärken.«

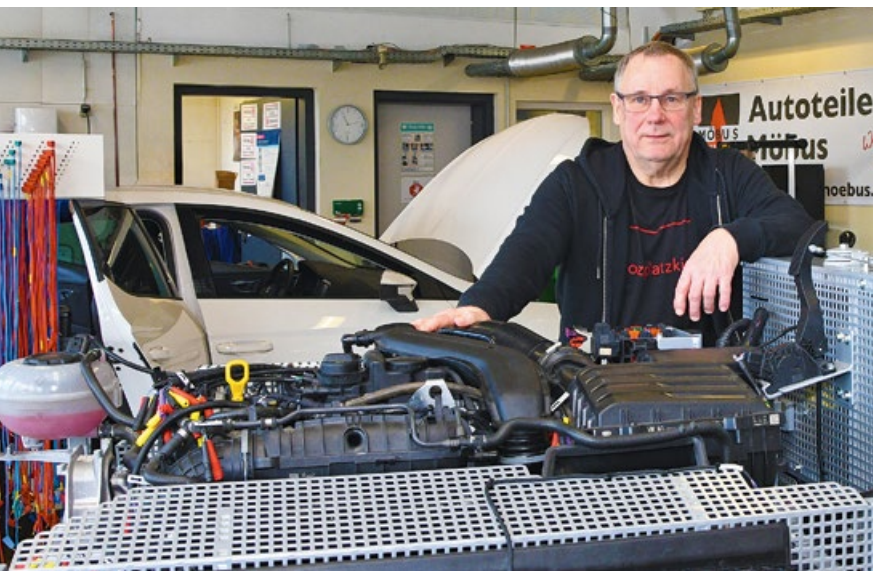


Foto: © Mirko Schwanitz | hwk-ff.de

DHB: Und auf der anderen Seite?

Uwe Schöberlein: ... sind da die Revolutionen in der Fahrzeugtechnik. Als ich meine Ausbildung machte, kamen E-Mobilität und autonomes Fahren allenfalls in utopischen Romanen vor.

DHB: Was war denn Ihre Utopie, als Sie jung waren?

Uwe Schöberlein: Ich wollte von Beginn an Kfz-Schlosser werden. In der DDR war diese Ausbildung schwer zu bekommen. Meine einzige Chance: Die Armee. Ich unterschrieb für 25 Jahre, absolvierte ein Ingenieurstudium für Kfz-Technik und arbeitete später im Fuhrpark des DDR-Verteidigungsministeriums. Meine »Kompanie« bestand zum Schluss aus 75 Fahrzeugen.

DHB: 1993 bewarben Sie sich als Ausbilder im Berufsausbildungszentrum der Handwerkskammer in Henni-

ckendorf. 33 Jahre haben Sie Kfz-Mechatronikerinnen und -mechatroniker ausgebildet. Was sind für Sie die gravierendsten Veränderungen in den zurückliegenden drei Jahrzehnten?

Uwe Schöberlein: Die Mehrzahl der Schülerinnen und Schüler beginnt mit schlechteren Ausgangsvoraussetzungen eine Lehre als vor 30 Jahren. Das betrifft sowohl den Bildungsstand als auch die Umgangsformen.

DHB: Haben Sie eine Erklärung?

Uwe Schöberlein: Ich glaube nicht, dass die Jugendlichen heute anders sind, als ich es in dem gleichen Alter war. Sehr wohl aber hat sich das Umfeld geändert, in dem viele Jugendliche aufwachsen. Ich denke, dass Schulen und Bildungspläne nicht Schritt halten mit den Erfordernissen unserer Zeit. Gleichzeitig haben wir es mit einer neuen Elterngeneration zu tun, in der nicht wenige der Meinung sind, dass Bildung allein Aufgabe der Schule sei. Das aber funktioniert so nicht.

DHB: Wie spürt man das als Ausbilder?

Uwe Schöberlein: In den großen Unterschieden zwischen Abiturienten und Schülern, die nach der 10. Klasse eine Lehre aufnehmen. Ich kann mich nicht erinnern, dass ich es in den 1990er Jahren mit solch einer großen Anzahl von Lehrlingen mit Lese-Rechtschreibschwächen, Konzentrations- und anderen Problemen zu tun hatte.

DHB: Wie reagiert man da als Ausbilder?

Uwe Schöberlein: Wir können nur unser Bestes geben. Und das heißt zunächst einmal: niemanden aufgeben! Gerade in der praktischen Ausbildung zeigen sich plötzlich Potenziale, die vorher vielleicht noch von niemandem gesehen wurden. Wenn ich so etwas beobachte, dann setze ich genau da an. Nicht die Schwächen der Schüler sind wichtig, sondern ihre Stärken.

DHB: Und das funktioniert?

Uwe Schöberlein: Wenn ich sehe, dass einer meiner »Rabauken« ein paar Jahre später konzentriert in der Meisterprüfung sitzt und die auch besteht, dann sage ich immer wieder erstaunt: Sieh mal einer an! Ich denke, wenn ich nicht genügend solcher Erfolgserlebnisse gehabt hätte, wäre ich nicht so lange Ausbilder geblieben.

Interview: Mirko Schwanitz



Das vollständige Interview lesen Sie hier:



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



Foto: © Handwerkskammer Dresden/André Wieg

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.«

Foto: © danyimages/123RF.com

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

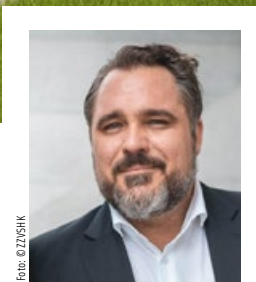


Foto: © ZVSHK

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.

Foto: © iStock.com/shock



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



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

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



MEHR ERFOLG MIT DIGITALEN RECRUITING-MASSNAHMEN

1. CONTENT-STRATEGIE

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

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

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

2. BEWERBUNGSPROZESS

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

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

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

3. INTERAKTION

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

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

4. CONTROLLING

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

Erfolgsmessung: Auswertung der Bewerberquellen und Konversionsraten der digitalen Kanäle.

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

KANÄLE FÜR SOCIAL-RECRUITING

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

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

ÜBERREGIONALE AZUBI-PORTALE

	AUBI-PLUS	AUSBILDUNG.DE	AZUBIYO
Anbieter	AUBI-plus GmbH	Ausbildung.de GmbH	FUNKE Works GmbH
Beschreibung	Ausbildungsportal zur Besetzung von Azubi-Plätzen 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 & translate.google.com
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

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 zur Verfügung steht.

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



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



Foto: © Händwerksgruppen



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



Alia Kruschka



Tim Zimmermann

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

Tim Zimmermann, Betriebsberater der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld

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.

Ab wann braucht ein Betrieb eine zweite Führungsebene?

AUCH KLEINE HANDWERKSBEREICHE 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

KEIN SEHTEST PER VIDEO

Optikermeister muss vor Ort sein

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

Text: Anne Kieserling_

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 Augentoptikermeister 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 Augentoptikermeister 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 Augentoptiker und Optometristen (ZVA) begrüßt die Entscheidung. Er betrachtet das Vorgehen, Augentoptik 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 Augentoptikbetriebe geprüft und angefochten.



Die Berater in
den Handwerks-
kammern helfen
Ihnen bei Rechts-
fragen gerne
weiter!





Foto: © iStock.com/kalishio

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.

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 baulogistischen 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 Beseitigung 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.

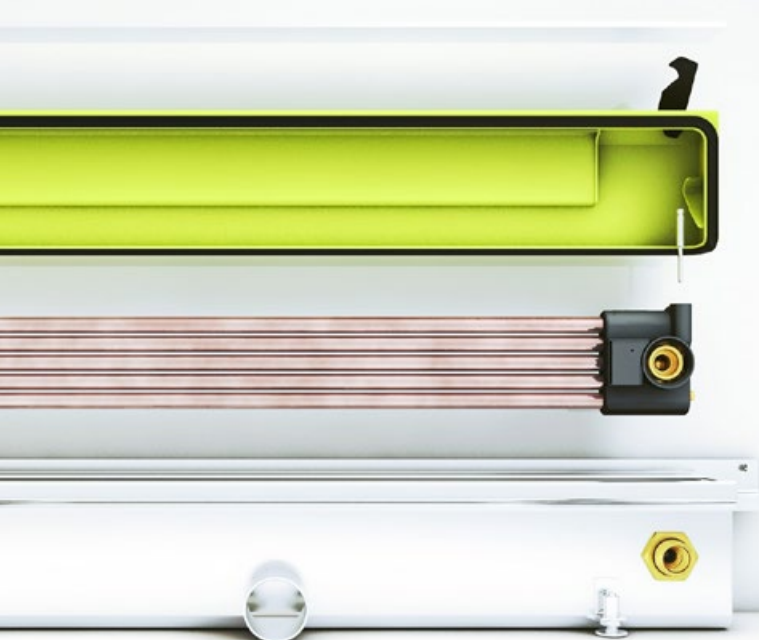
Die Autorin ist Mitarbeiterin des vom Bundeswirtschaftsministerium geförderten Mittelstand-Digital Zentrums Handwerk. Es unterstützt Handwerksbetriebe und Handwerksorganisationen seit 2016 dabei, die Chancen digitaler Technologien, Prozesse und Geschäftsmodelle zu nutzen – kostenfrei, anbieterneutral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

handwerkdigital.de



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: © Uniconi

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 Uniconi 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 Duschrrohr-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 Duschrrohr-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!



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 Fliehecklimousine 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



Foto: © Jeep

Schärferer Look, elektrischer Kurs

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 robusten 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).

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-

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 Theod. 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**

 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 Farbklecks.



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.



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



**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.**

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 Süditaliens – Kulturhauptstadt Europas. Im Jahr 1993 wurden die sich dort befindlichen Höhlensiedlungen, die »Sassi«, zum Unesco-Weltkulturerbe erklärt. Die Gemeinde Pisticci liegt etwa 50 Kilometer von Matera entfernt.



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

ONLINE-NEWS

POLITIK

BÄCKER GEGEN EINSCHRÄNKUNG BEIM SCHÄDLINGSSCHUTZ



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



Foto: © ingefina/123RF.com

POLITIK

ORTHOPÄDIETECHNIKER: »VERWALTUNG KOSTET IMMER MEHR ZEIT«



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



Foto: © Ngampol Thongsai/123RF.com

BETRIEB

AKTIVRENTE 2026: SO FUNKTIONIERT DER STEUERFREIE ZUVERDIENST



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



Foto: © sira jatanarungsam/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/123RF.com

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 Rechtsexperte. Warum, erklärt er anhand eines aktuellen Urteils.



Foto: © gooduuz/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: © yuragolub/123RF.com

LEHRLINGSFREISPRECHUNG

KFZ-INNUNG MITTE FEIERTE 34 NEUE JUNGESELLEN



Fotos: © Mirko Schwanitz / hmk-ff.de



Die Kfz-Innung Mitte eröffnete am 19. Februar im Alten Rathaus Fürstenwalde den Reigen der diesjährigen Lehrlingsfreisprechungen – ein besonderer Moment für 34 Kfz-Mechatroniker in der Pkw- und Nutzfahrzeugtechnik. Ehrenobermeister Jörg

O. Richter gratulierte zur bestandenen Gesellenprüfung nach dreieinhalb Jahren Ausbildung. Besonders ausgezeichnet wurden durch die Kfz-Innung Mitte die drei Besten des Jahrgangs: Glenn Mac Grafe (Autodienst Hoppegarten GmbH), John Paul Preuß (NPS Rüdersdorf GmbH) und Luca Klaus (Autohaus Dahmann, Strausberg).

Im Kammerbezirk nahmen seit Anfang des Jahres insgesamt mehr als 120 Kfz-Lehrlinge an den Winterprüfungen teil. Zum Redaktionsschluss hatten bislang 83 bestanden. Herzlichen Glückwunsch zum Gesellenbrief!

Im Herbst des letzten Jahres begannen 153 Lehrlinge im Beruf Kfz-Mechatroniker eine Ausbildung. Über alle vier Lehrjahre gibt es knapp 600 Kfz-Lehrlinge. *ms*

IMAGEKAMPAGNE

PASSENDER SPRUCH



 handwerk.de/infos-fuer-betriebe/kampagnenmaterial

TIPP FÜR MINIJOBBER

ZURÜCK IN DIE RENTENKASSE

Eine Beitragsbefreiung kann rückgängig gemacht werden. Wenn sich Minijobber einst von der Versicherungspflicht zur Rentenversicherung haben befreien lassen, können sie diese Entscheidung ab Juli 2026 rückgängig machen. Dafür genügt ein einfacher Antrag beim Arbeitgeber, der den Rest mit der Minijobzentrale klärt.



 magazin.minijob-zentrale.de

AZUBITICKET KOMMT WIEDER

AB HERBST 2026

Ab dem neuen Ausbildungsjahr, das im September 2026 startet, sollen Azubis künftig mithilfe eines Landeszuschusses monatlich 37,80 Euro für das Azubiticket zahlen. Für viele Azubis entscheidet bezahlbare Mobilität darüber, ob Betrieb und Berufsschule sowie die anderen Lernorte, gerade bei den langen Strecken im Flächenland Brandenburg, verlässlich erreicht werden können.

 hwk-ff.de/azubi-ticket-2026/

Ein Ausweis, der Bürokratie vermeidet

IM GESUNDHEITSHANDWERK STEHT DIE EINFÜHRUNG
EINES ELEKTRONISCHEN BERUFS AUSWEISES BEVOR.

Zu den Branchen, für die ein elektronischer Berufsausweis infrage kommt, zählen unter anderem das Dentalhandwerk, Optiker, Hörgeräteakustiker, Orthopädietechniker und -schuhmacher, also Betriebe des Gesundheitshandwerks gemäß Nummer 33 bis 37 Anlage A der Handwerksordnung.

Dörte Thie, Zahntechnikerin und seit 1990 Inhaberin des Dentalstudios Thie in Blankenfelde-Mahlow mit rund 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, steht der Einführung des elektronischen Berufsausweises aufgeschlossen gegenüber. Dieser Ausweis könnte, so die Erwartung von Dörte Thie, die Arbeit künftig schneller, strukturierter und unbürokratischer machen. Zudem

Arztes beispielsweise eine Zahnprothese anfertigen soll, benötigen wir dafür unter anderem Röntgenbilder und vielleicht auch Fotos des betreffenden Patienten, damit wir am Ende einen passgenauen Zahnersatz fertigen können, bis hin zur richtigen Farbgebung der Zähne. Diese Daten müssen auf einem sicheren Weg vom Arzt zu uns gelangen. Dafür eignet sich die Einführung eines elektronischen Berufsausweises ideal.« Vor allem deshalb, weil die mit dem elektronischen Berufsausweis verknüpfte Software eine klare Struktur zur Abarbeitung des jeweiligen Auftrags vorgibt, das heißt, der Auftrag wird erst dann als vollständig angezeigt, wenn alle wichtigen Daten eingegeben sind. Dörte Thie: »Nach Erledigung des Auftrags können wir dann auch unsere Rechnungen verschlüsselt an Ärzte, Krankenkassen oder Patienten schicken. Unsere Arbeit könnte dadurch schneller, strukturierter und unbürokratischer werden. Mit dem zusätzlichen Nutzen, dass wir de facto papierlos arbeiten könnten.«

Der elektronische Berufsausweis wird personengebunden sein und nur an die Handwerksmeisterin oder den Handwerksmeister in dem betreffenden Betrieb und den Betriebsinhaber ausgegeben. Um das für die Nutzung der Software erforderliche Lesegerät zu aktivieren, braucht es eine weitere Karte, die sogenannte SMC-B-Karte. Die Einführung dieses Systems ist mit Investitionskosten verbunden, die je nach Gewerk zwischen 10.000 und 15.000 Euro betragen können. Dörte Thie: »Es gibt aber bereits eine Vereinbarung mit den gesetzlichen Krankenkassen, dass diese die Investition zurückzahlen.«

In den Handwerkskammern sind die Vorbereitungen für die Einführung des elektronischen Berufsausweises schon weit vorangeschritten. In diesem Zusammenhang hat Dörte Thie, die auch Obermeisterin der mitteldeutschen Zahntechnikerinnung ist, noch eine wichtige Information für die Betriebe des Gesundheitshandwerks: »Der Ausweis kann erst dann an einen Betriebsinhaber ausgegeben werden, wenn der zuständigen Handwerkskammer die aktuellen Daten des Betriebes vorliegen.« KH



Inhaberin Dörte Thie mit Sohn Sören Thie, der als Ingenieur im Dental-Studio arbeitet.

wäre er ein Zugang zu sicherer Telematik-Infrastruktur, die künftig im gesamten Gesundheitswesen vorhanden sein soll. »Das Gesundheitshandwerk wird in der Regel aktiv, wenn eine ärztliche Verordnung vorliegt, die uns dann eine konkrete handwerkliche Aufgabe stellt. Für die Erfüllung des Auftrages müssen wir sensible Daten über Patienten mit Ärzten austauschen. Das alles muss datenschutzkonform erfolgen.« Dörte Thie erklärt das am Beispiel ihres Betriebes: »Wenn ich im Auftrag eines

Zukunftspreis – Chance für innovative Betriebe

AB SOFORT KÖNNEN SICH UNTERNEHMEN FÜR DEN »ZUKUNFTSPREIS BRANDENBUR« BEWERBEN.

Der Zukunftspreis Brandenburg geht in die 22. Runde: Betriebe und Unternehmen aus dem ganzen Land können sich ab sofort online bewerben. Anmeldeschluss ist der 31. Mai. Die Bewerbung ist unter zukunftspreis-brandenburg.de möglich. Ausgezeichnet werden besondere unternehmerische Leistungen. Dazu zählen zum Beispiel innovative Produkte oder Verfahren, starkes Engagement in der Berufsausbildung, eine moderne und erfolgreiche Unternehmensführung, spürbares Wachstum bei Umsatz und/oder Beschäftigten sowie überzeugende Lösungen für die Unternehmensnachfolge.

Der Zukunftspreis Brandenburg gilt als wichtigster Wirtschaftspreis des Landes. Er richtet sich an alle Unternehmen zwischen Uckermark und Lausitz. Der Wettbewerb hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Erfolgsgeschichten aus Brandenburg sichtbar gemacht und immer wieder Menschen ermutigt, mit Ideen, Mut und Verantwortung unternehmerisch voranzugehen. Insgesamt sind bislang 192 Preisträger ausgezeichnet worden – vom Anlagenbauer über Dachblechhandel bis zum Zerspanungsspezialisten.

Es gibt ein bewährtes Auswahlprozedere: Aus dem Kreis der zwölf zu Nominierenden werden die sechs Preisträger bei der Auszeichnungsveranstaltung am 20. November 2026 im Holiday Inn Berlin Airport Conference Centre in Schönefeld bekannt gegeben. Sie erhalten neben einem Imagefilm mediale Präsenz, eine Stele, eine Urkunde sowie das Recht, mit dem Label »Gewinner des Zukunftspreises Brandenburg« für sich zu werben. Zu den Unterstützern und Partnern des wichtigsten Wirtschaftspreises im Land Brandenburg zählen die sechs Wirtschaftskammern, die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern sowie namhafte Institutionen und Unternehmen wie die Investitionsbank des Landes Brandenburg, die Deutsche Bank, die Bürgschaftsbank Brandenburg, die EWE AG, die IKK Brandenburg und Berlin, die Signal Iduna sowie die Agenturen für Arbeit Cottbus, Eberswalde, Frankfurt (Oder), Potsdam und Neuruppin. KH



Ausführliche Informationen rund um die Bewerbung und Vergabe des Zukunftspreises gibt es unter zukunftspreis-brandenburg.de



Foto: © Goethe

Anzeige

HINTER ERFOLGREICHEM WACHSTUM STECKEN WIR.

Mit Sicherheit gründen,
wachsen und nachfolgen.

www.bb-br.de/machen



BÜRGSCHAFTSBANK
BRANDENBURG

Mutterschutz für selbstständige Handwerkerinnen gefordert

DIE BUNDESREGIERUNG HAT IM KOALITIONSVERTRAG EINEN MUTTERSCHUTZ ANALOG ZU DEN REGELUNGEN FÜR ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE ANGEKÜNDIGT. DIE UMSETZUNG BLIEB BISHER JEDOCH AUS.

Text: Karsten Hintzmann

Konkret hat die Bundesregierung eine Prüfung umlagefinanzierter oder anders geeigneter Finanzierungsmodelle für einen solchen Mutterschutz angekündigt. Darüber hinaus sollen gemeinsam mit der Versicherungswirtschaft Konzepte für die finanzielle Absicherung der betroffenen Betriebe entwickelt werden. Eine verbindliche Einführung des Mutterschutzes für Selbstständige steht aber weiter aus.

Die Initiative der Bundesregierung ist nicht zuletzt dem öffentlichen Druck des »Bündnis Mutterschutz für Selbstständige« geschuldet, das wesentlich aus dem Handwerk entstanden ist. Motor dieses Bündnisses ist die selbstständige Tischlermeisterin Johanna Röh. Die Niedersäxsin musste als selbstständige Handwerkerin noch hochschwanger auf der Baustelle arbeiten, um den Fortbestand ihrer Werkstatt sichern zu können. Eine Erfahrung, die sie mit vielen anderen Frauen im Handwerk teilt. Bei einer Umfrage aus dem Jahr 2023 gab jede vierte Befragte an, aufgrund der aktuellen Mutterschutzregelungen bei der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu zögern. 13,5 Prozent der Befragten zogen in Betracht, wegen ihres Kinderwunsches die Selbstständigkeit aufgeben zu wollen, und 35 Prozent wollten aufgrund der Erfahrung einer Schwangerschaft in der Selbstständigkeit auf einen weiteren Kinderwunsch verzichten.

Auch Katharina During, Inhaberin des Cottbuser Friseursalons »KaDee-Friseure«, hat leidvoll erfahren müssen, wie wenig selbstständige Handwerkerinnen bei einer Schwangerschaft abgesichert sind. »Der Mutterschutz darf nicht zur Existenzfrage für selbstständige Frauen werden«, fordert sie. Ihr erstes Kind kam noch während eines Angestelltenverhältnisses

zur Welt. 2015 machte sich die Friseurmeisterin dann selbstständig. Ein weiterer Kinderwunsch rückte deshalb erst einmal in die Ferne. »Ich musste zunächst meinen Betrieb aufbauen, Mitarbeiterinnen finden, denen ich während einer Schwangerschaft den Friseursalon anvertrauen konnte«, erzählt Katharina During. Dennoch arbeitete sie bis vier Wochen vor der Geburt ihres zweiten Kindes im Jahr 2018. In einem Friseursalon lasse sich der Arbeitsplatz so gestalten, dass dies möglich ist, sagt During. Doch das ist längst nicht in jedem Handwerksberuf gegeben.



Das Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg hat bislang keine »Informationen zu Inhalt, Ausgestaltung, Zeitplan oder Umsetzungsstand von eventuellen diesbezüglichen Regelungsvorhaben des Bundes.«

»Meine Schwangerschaften verliefen zum Glück problemlos«, erinnert sich die Cottbuserin. »Wenn es in der Schwangerschaft aber zu Komplikationen kommt und der Arzt eine Beschäftigung untersagt, müssen selbstständige Frauen in dieser Ausfallzeit abgesichert sein«, so During. Sie selbst musste nach der Geburt ihres dritten Kindes, das während der Corona-Pandemie zur Welt kam, auch ungeplant früher wieder arbeiten, da die Mitarbeiterinnen krankheitsbedingt ausfielen. Wie herausfordernd die Vereinbarkeit von Selbstständigkeit und Mutterschaft im Handwerk sei, war ihr vorher nicht unbedingt bewusst. »Das kann schlaflose Nächte bereiten«, weiß sie heute.

Bei Katharina During sprang der Ehemann bei der Betreuung der Kinder nach der Geburt mit ein.

Für alleinerziehende Mütter kann die Ungleichbehandlung von selbstständigen Handwerkerinnen beim Mutterschutz dagegen schnell zum Ausführen, weiß Sattlermeisterin Karolin Werkmeister aus Schwedt. Sie meisterte die Doppelbelastung von Beruf und alleinerziehender Mutter. Werkmeister fordert vor allem einen bezahlten Mutterschutz und Ausgleichszahlungen für den Zeitraum, in dem eine selbstständige Handwerkerin wegen der Schwangerschaft nicht arbeiten kann.

HANDWERK LIVE 2026

PLÄDOYER FÜR PRAKTIKUMS- PRÄMIE

Im Rahmen der Messe »Handwerk Live 2026« in Leipzig fand das Handwerkspolitische Forum statt, auf dem über Themen debattiert wurde, die den Betrieben auf den Nägeln brennen.

Neben Hauptgeschäftsführern der ostdeutschen Handwerkskammern – unter ihnen Frank Ecker von der HWK Frankfurt (Oder) und Ralph Bührig von der HWK Potsdam – nahmen unter anderem Sven Schulze (CDU), Ministerpräsident in Sachsen-Anhalt, Gitta Connemann (CDU), Parlamentarische Staatssekretärin im Bundeswirtschaftsministerium, sowie Wirtschaftsstaatssekretäre aus den neuen Ländern teil.

Ein Schwerpunkt des Treffens war die Praktikumsprämie, die von vielen Teilnehmenden als ein besonders erfolgreiches Instrument für Nachwuchsgewinnung hervorgehoben wurde. Sie erleichtert jungen Menschen den Zugang zum Handwerk und schafft wichtige erste Praxiserfahrungen. In Brandenburg engagieren sich die drei Handwerkskammern bei allen sich bietenden Möglichkeiten dafür, die Politik für die Einführung der Praktikumsprämie zu gewinnen. Es gibt die Hoffnung, dass die neue rot-schwarze Regierung in Potsdam endlich dem Drängen des Handwerks nachgibt und die Praktikumsprämie bald genutzt werden kann.

Auch über das Thema Bürokratieabbau wurde in Leipzig debattiert. Statt Lippenbekenntnissen seitens der Politik müssten praktische Lösungen her, um die Betriebe von den überbordenden bürokratischen Lasten zu befreien. **MR/KH**

Ähnlich sieht es Katharina During. Frauen im Handwerk dürften für ihre Entscheidung, sich selbstständig zu machen, nicht durch die Ungleichbehandlung beim Mutterschutz bestraft werden.

Zustimmung für diese Position gibt es aus der brandenburgischen Politik. Nadine Graßmel, familien- und sozialpolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion, unterstützt ausdrücklich das Vorhaben der Bundesregierung. »Es ist eine Frage der Gerechtigkeit, dass auch selbstständig tätige Frauen denselben Gesundheitsschutz und eine verlässliche finanzielle Absicherung rund um Schwangerschaft und Geburt erhalten wie Arbeitnehmerinnen. Gerade im Handwerk erleben wir viele engagierte Unternehmerinnen, die Verantwortung für ihren Betrieb, ihre Beschäftigten und ihre Familie tragen. Dass sie bislang keinen gesetzlichen Anspruch auf Mutterschutz haben, ist nicht mehr zeitgemäß. Für uns gilt: Wer Verantwortung übernimmt, darf in der Familiengründung nicht allein gelassen werden.«



Katharina During, Inhaberin des Cottbuser Friseursalons KaDee-Friseure, fordert Mutterschutz für selbstständige Frauen.

Foto: © Christiane Schlierbaum



Wir gratulieren zum Meisterjubiläum

55 Jahre

Maik Rybin, Maler- und Lackierermeister, Schwedt/Oder, am 19. April

35 Jahre

Lothar Mielke, Land- und Baumaschinenmechanikermeister, Seelow, am 5. April

Christiane Zunke, Friseurmeisterin, Erkner, am 6. April

Liane Walter, Friseurmeisterin, Petershagen/Eggersdorf, OT Petershagen, am 6. April

Dietmar Saaber, Elektrotechnikermeister, Schwedt/Oder, am 8. April

Udo Jung, Metallbauermeister, Schwedt/Oder, OT Passow, am 8. April

Wilfried Naumann, Elektrotechnikermeister, Erkner, am 24. April

Frank Meier, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Eberswalde, am 25. April

Eckhard Herzberg, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Bad Freienwalde (Oder), OT Neuenhagen, am 27. April

Udo Lehmann, Elektrotechnikermeister, Schöneiche bei Berlin, am 30. April

30 Jahre

Manja Katzer, Friseurmeisterin, Schwedt/Oder, am 19. April

Torsten Frey, Schornsteinfegermeister, Wandlitz, am 23. April

25 Jahre

Silvia Gardemin, Friseurmeisterin, Bernau bei Berlin, am 3. April

Thorsten Thurow, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Müncheberg, am 24. April

Peter Westphal, Maler- und Lackierermeister, Friedrichswalde, am 25. April

Marco Probst, Kraftfahrzeugtechnikermeister, Friedland, am 27. April

BAUGENEHMIGUNGEN 2025 HAUPTSTADTREGION

Die aktuellen Jahreszahlen zu den Baugenehmigungen zeigen für die Hauptstadtregion eine wachsende Divergenz zwischen Berlin und Brandenburg. Während Berlin im Jahr 2025 deutlich mehr genehmigte Wohnungen verzeichnet, setzt sich in Brandenburg der rückläufige Trend fort. Damit vergrößert sich der Abstand innerhalb der Region, trotz bundesweit positiver Signale.

Nach Angaben des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg wurden im Jahr 2025 in Berlin 14.079 Wohnungen genehmigt, nach 9.772 im Jahr 2024 (+44,1 Prozent). In Brandenburg sank die Zahl der genehmigten Wohnungen im gleichen Zeitraum von 9.063 auf 7.964 (-12,1 Prozent). Baugenehmigungen gelten als Frühindikator für die künftige Bautätigkeit. Ob aus Genehmigungen tatsächlich realisierte Projekte werden, hängt jedoch maßgeblich von Planbarkeit, Verfahrensdauer und Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen ab.

GELDANLAGE

Mit einem kostenlosen Online-Tool bieten die Verbraucherzentralen eine erste Einschätzung, ob ein konkretes Investment-Angebot unseriös sein könnte. Der »Fake-Check Geldanlage« ist ein Legal-Tech-Tool der Verbraucherzentralen, das online und kostenlos genutzt werden kann. Es richtet sich an alle Menschen, die ein konkretes Investment-Angebot prüfen möchten, z. B. eine Trading-Plattform, ein Krypto-Investment, einen Kredit mit Anlagekomponente oder ein vermeintlich exklusives Beteiligungsangebot. Das Tool funktioniert anonym und ohne Registrierung. Nutzerinnen und Nutzer beantworten einige gezielte Fragen zu dem Angebot und erhalten anschließend eine Einschätzung, ob Warnzeichen für Betrug vorliegen.



[verbraucherzentrale.bayern/wissen/geld-versicherungen/sparen-und-anlegen](https://www.verbraucherzentrale.bayern/wissen/geld-versicherungen/sparen-und-anlegen)

BEST-BIETER-PRINZIP

Das brandenburgische Handwerk begrüßt die von der Landesregierung angekündigten Pläne, das Best-Bieter-Prinzip im brandenburgischen Vergaberecht rechtlich zu verankern. Dieses soll vorsehen, dass – so weit möglich – nur noch der zu erwartende erfolgreiche Bieter seine Eignung nachweisen muss. Damit werden Unternehmen in Vergabeverfahren von der generellen Vorlage von Nachweisen und entsprechenden Unterlagen entlastet. Die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen muss für Handwerksbetriebe einfacher und schneller gehen. Aber auch Qualität, Zuverlässigkeit und regionale Wertschöpfung sollen bei der öffentlichen Auftragsvergabe stärker berücksichtigt werden, nicht nur der Preis. Öffentliche Aufträge müssen für alle



Betriebe erreichbar sein, unabhängig von ihrer Größe.



[hwk-ff.de](https://www.hwk-ff.de)

HAUS OHNE DACH

Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg darf die Wohnungseigentümergeinschaft (WEG) eines Hauses ohne Dach dazu verpflichten, das Gebäude einstweilen mit einer Folie abzudichten, um das Eindringen von Wasser auszuschließen. Das hat das Verwaltungsgericht in einem Eilverfahren entschieden.

Häuser seien ordnungsgemäß abzudecken und mit Dachrinnen und Fallrohren auszustatten, um Regen abzuführen. Für den Zeitraum, in dem ein neues Dach hergestellt werde, müssten Vorkehrungen zum Schutz vor Feuchtigkeit getroffen werden.



urteile.news/Beschluss35788

Nutzen Sie den BÜROKRATIEmelder
Melden Sie überflüssige Vorschriften auf [hwk-ff.de/buerokratiemelder](https://www.hwk-ff.de/buerokratiemelder)

AIRBRUSH, TRENDS UND TALENT: ACTIVE HAIR & BEAUTY



Die 4. Active Hair & Beauty in Eberswalde bot rund 200 Besuchern ein lebendiges Bild des regionalen Friseur- und Kosmetikerhandwerks. 22 Aussteller präsentierten moderne Techniken. Ein attraktives Highlight: der Wettbewerb für Auszubildende im Friseurhandwerk. Michelle Bloch (1. Foto) vom Frankfurter Salon Maske & Schnitt überzeugte die Jury mit einem sauber gearbeiteten, modernen Look und belegte den 1. Platz. Dank an alle, die zum Erfolg des Events beigetragen haben. Alle freuen sich auf die fünfte Auflage der Active Hair & Beauty 2027. **MR**



LAND- UND BAUMASCHINENMECHATRONIKER NEUE GENERATION TRITT AN

Am 27. Februar veranstaltete die Innung »Land- und Baumaschinentechnik Berlin und Brandenburg« die Freisprechung für 54 Lehrlinge. Unter den Lehrlingen befand sich mit Sandra Engel aus dem Kammerbezirk Ostbrandenburg die einzige Frau. Sie schaffte es unter die Top Ten der Besten ihres Jahrgangs.

Zum ersten Mal fand die feierliche Veranstaltung im Agrartechnik-Museum des Wandlitzer Barnim Panoramas statt. **MS**



Fotos aller Freisprechungen auf:
hwk-ff.de/fotogalerien/ und bei facebook

TERMINE VORMERKEN

VERANSTALTUNGEN



8. Mai, 9 bis 16 Uhr
career compass – Karrieremesse in der Giebelseehalle in Petershagen

20. Mai, 8 bis 14.30 Uhr
Lehrberufeschau in Prenzlau, im Autohaus Siegfried Schön; Kontakt und Ansprechpartnerin: Stefanie Pense, T 0335 5619-150

23. Mai, ab 12 Uhr
10 Jahre Bernauer Braugenossen; Ernst-Thälmann-Straße 2c, Bernau bei Berlin

16. Juni, 9 bis 13 Uhr
Last-Minute-Lehrstellenbörse im Eberswalder Familiengarten

18. bis 20. Juni
Messe »Ostbau« in Bernau – Börnicke; messe-ostbau.de

2. Juli, 13.30 bis 14.30 Uhr
Nachfolge als Genossenschaft, Onlineseminar; Ansprechpartnerin: Christin Steinicke; T 0335 5619-209; christin.steinicke@hwk-ff.de

9. September, 10 Uhr bis 16 Uhr
Tag des Handwerks rund um den Fürstendalder Dom; Kontakt für Interessenten: Martin Römer; T 0335 5619-196; martin.roemer@hwk-ff.de



Marek Skoraszewski, Präsident der HWK Poznań; Wolf-Harald Krüger, Präsident der HWK Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg; Iwona Derda, Abteilungsleiterin Berufsbildung, und Geschäftsführer Tomasz Wika, beide HWK Poznań, sowie Frank Ecker, Hauptgeschäftsführer HWK Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg (v. l. n. r.)



Foto: © Carolin Kopp / hwk-ff.de

MITGLIEDERSTÄRKSTE HANDWERKSKAMMER POLENS GEMEINSAME BILDUNGSSTRUKTUREN

Auf dem jährlichen Kooperationstreffen der Partnerkammern Poznań und Frankfurt (Oder) vereinbarten die Präsidenten und Hauptgeschäftsführer, die Zusammenarbeit auf folgende Themen auszurichten:

- demografischen Wandel; Rückgang an Fachkräften in den Handwerksbetrieben begegnen
- Vermittlung deutscher Qualifikationsstandards; Schwerpunkte für eine moderne Ausbildung
- Fokus auf Erwachsenenfortbildung, auf Nachhaltigkeit und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz
- Austausch zu regionalen, handwerklichen Belangen



Foto: © Roland Moritz / hwk-ff.de

E-AUTOS: NEUE REGELN BEI STROMKOSTENERSTATTUNG

Seit 2026 gelten neue steuerliche Regeln, wenn Arbeitgeber die Stromkosten für Elektro-Dienstwagen erstatten. Die bekannten Monatspauschalen sind weggefallen. Stattdessen gibt es zwei alternative Erstattungswege. Nunmehr wird entweder nach gemessenem individuellem Strompreis erstattet oder es wird eine Strompreispauschale genutzt. Die neue Regelung gilt bis 31. Dezember 2030.

Variante 1: Der Stromverbrauch des Dienstwagens wird über Wallbox oder Steckdose mit separatem Stromzähler erfasst. Oder über einen fahrzeuginternen Stromzähler. Die Erstattung erfolgt in Höhe der nachgewiesenen, auf das Fahrzeug entfallenden Stromkosten.

Variante 2: Alternativ wird ein Durchschnittspreis pro Kilowattstunde genutzt, den das Statistische Bundesamt veröf-

fentlicht (Statistik-Code 61243-0001, Durchschnittspreise einschließlich Steuern, Abgaben und Umlagen). Für 2025 beträgt dieser 34 Cent/kWh. Maßgeblich ist der Gesamtstrompreis des ersten Halbjahres des Vorjahres für Haushalte mit einem Jahresverbrauch zwischen 5.000 und unter 15.000 Kilowattstunden.

Fremdladen (z. B. an öffentlichen Ladesäulen bei einer Dienstreise) kann jetzt zusätzlich anhand der tatsächlichen, belegten Kosten erstattet werden.

Unverändert steuerfrei bleibt das Aufladen im Betrieb (zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn).

Erstattet der Arbeitgeber jedoch Strom für private Fahrzeuge der Arbeitnehmer, bleibt die Erstattung lohnsteuerpflichtig.



 **Beispielrechnung
und weitere Infos**

LOHNNEBENKOSTEN STUDIE WARNT

Das Handwerk ist besonders arbeitsintensiv. Deshalb sind Mehrkosten für Sozialversicherungen für die Betriebe teuer. Eine aktuelle Studie warnt vor den Folgen. Das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (IFH Göttingen) ermittelte, dass z. B. die Arbeitskosten und damit auch die Kosten für die Sozialversicherungen (SV) innerhalb des Handwerks erheblich variieren. So lag die Personalkostenquote in Sachsen-Anhalt mit 43,2 Prozent besonders hoch und in Hamburg mit 31,7 Prozent am niedrigsten, ermittelte die Befragung. Gewerke mit besonders hohen Kosten sind unter anderem Friseure sowie Maler und Lackierer. Ein hoher SV-Anteil wirke sich vor allem in kleinen, arbeitsintensiven Betrieben stark aus, da die Kosten nicht durch Skaleneffekte und eine effizientere Produktion abgeschwächt werden könnten, heißt es in der Studie. dhi.zdh.de/dhi-news/

TARIFTREUEGESETZ BUND

Handwerksorganisationen befürchten mehr Bürokratie und Haftungsrisiken durch das Bundes-Tarif-treuegesetz (BTTG). Es werden neue Nachweis- und Kontrollpflichten geschaffen. An einigen Stellen wurde nachgebessert.

Öffentliche Aufträge des Bundes für Bau und Dienstleistungen sollen künftig nur noch an Firmen vergeben werden, die ihre Mitarbeiter mit Tarifvertrag oder zu ähnlichen Bedingungen beschäftigen.

Wenn das Gesetz noch im März in Kraft treten sollte, dann gilt zudem: Präqualifizierte Baubetriebe, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, können digital ihre Tarifbindung nachweisen, ohne zusätzliche Dokumentationspflichten. Die Untergrenze für die Tariftreuepflicht liegt

bei einem geschätzten Auftragswert von 50.000 Euro netto für Bundesaufträge.



HALLEN + GERÜSTBAU

www.finsterwalder.eu



Tel. 01805 / 266824
Fax 01805 / 266826
FINSTERWALDER CONTAINER

Stahlhallenbau - seit 1984



ANDRE-MICHELS+CO.
STAHLBAU GMBH

02051 96200 Fax 43370

Andre-Michels.de

GESCHÄFTSEMPFEHLUNGEN

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

VERMIETUNG/VERPACHTUNG

Kfz-Werkstatt - 1A-Lage
Ramstein-Miesenbach
mit Lagerraum 200 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 Lüdenscheld-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

SDH[®]
GmbH

**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.



Wir gratulieren zum Geburtstag

75 JAHRE

Heinz-Dieter Jarling, Geschäftsführer Flüssig-gas-Komplettservice GmbH, Berlin, am 16. April

Hartmut Stachelhaus, Inhaber im Schuhmacher-Handwerk, Prenzlau, am 16. April

Wolfgang Flüss, Inhaber Einbau von genormten Bau-fertigteilen, Werneuchen, am 19. April

Anne Henkys, Drechsler-meisterin, Carmow-Wallmow, am 20. April

70 JAHRE

Uwe Wendlandt, Inhaber im Elektrotechniker-Handwerk, Fürstenwalde/Spree, am 4. April

Bernd Krüger, Inhaber im Installateur- und Heizungs-bauer-Handwerk, Grünheide (Mark), am 14. April

Karsten Mattner, Land- und Baumaschinenmecha-tronikermeister, Storkow (Mark), OT Schwerin, am 19. April

Klaus-Dieter Theis, Inhaber im Metallsägenscharfer-Handwerk, Schorfheide, OT Groß Schönebeck, am 22. April

Hanno Büttner, Elektrotechnikermeister, Petershagen/Eggersdorf, OT Petershagen, am 29. April

65 JAHRE

Robert Fidomski, Inhaber im Gebäudereiniger-Handwerk, Steinhöfel, OT Arensdorf, am 1. April

Cornelia Hoth, Inhaberin im Maurer- und Betonbauer-Handwerk, Beeskow, OT Oegeln, am 1. April

Kerstin Händel, Geschäfts-führerin Stein Elektroin-stallation GmbH, Schöneiche bei Berlin, am 3. April

Dennis Kamin, Geschäfts-führer KAMIN ELEKTRO GmbH, Neuenhagen bei Berlin, am 5. April

Thomas Hadlich, Inhaber im Maurer- und Betonbauer-Handwerk, Rietz-Neuendorf, OT Glienicke, am 8. April

Stephan Potempa, Inhaber im Elektrotechniker-Handwerk, Hoppegarten, OT Münchehofe, am 9. April

Frank Schmidt, Inhaber im Elektrotechniker-Handwerk, Panketal, OT Zepernick, am 10. April

Uwe Zimmer, Installateur- und Heizungsbauermeister, Brieskow-Finkenheerd, am 13. April

Norbert Falk, Bäckermeister, Lebus, am 13. April

Ralf Seltenheim, Geschäfts-führer BPH Putzhandwerk GmbH, Bad Freienwalde (Oder), am 15. April

Wilfried Gehrke, Geschäfts-führer LM Lindenberger Mühle GmbH, Ahrensfelde, OT Lindenberg, am 16. April

Karsten Leunert, Inhaber im Holz- und Bautenschützer-Handwerk, Bad Saarow, am 17. April

Mario Höhne, Kraftfahr-zeugtechnikermeister, Wandlitz, OT Schönwalde, am 17. April

Edwin Herrmann, Maurer- und Betonbauermeister, Oberuckersee, am 21. April

Mathias Oder, Inhaber Einbau von genormten Baufertigteilen, Strausberg, am 23. April

Ralph Klingel, Geschäftsfüh- rer SWEBB Gebäudetechnik GmbH, Rüdersdorf bei Berlin, am 26. April

Manfred Streege, Geschäfts-führer Prokom Fernmelde-montagen GmbH, Bernau bei Berlin, am 28. April

Torsten Heinrich, Installateur- und Heizungsbauermeister, Bad Saarow, am 28. April

Heike Godau, Inhaberin im Kosmetiker-Handwerk, Schwedt/Oder, am 29. April

Jens Dahler, Inhaber im Print- und Medientechnolo-gen-Handwerk, Wandlitz, OT Basdorf, am 29. April

Mario Zwink, Inhaber Einbau von genormten Baufertig-teilen, Ahrensfelde, OT Eiche, am 30. April

60 JAHRE

Steffen Kadetzki, Maler- und Lackierermeister, Frankfurt (Oder), am 2. April

Frank Steinicke, Brunnenbauer-meister, Rüdersdorf bei Ber- lin, OT Lichtenow, am 2. April

Karsten Nernheim, Inhaber im Zimmerer-Handwerk, Biesenthal, am 4. April

Anke Groß, Geschäftsführerin Uhren und Schmuck Groß GmbH, Fredersdorf-Vogels- dorf, am 4. April

Paul Matzke, Inhaber im Maurer- und Betonbauer-Handwerk, Altlandsberg, am 8. April

Malte Beutler, Inhaber im Holz- und Bautenschützer- Handwerk, Märkische Höhe, am 9. April

Anette Kraatz, Inhaberin im Friseur-Handwerk, Petershagen/Eggersdorf, OT Petershagen, am 9. April

Peer-Sven Savoly, Inhaber im Steinmetz- und Steinbild- hauer-Handwerk, Fürsten- walde/Spree, am 10. April

Roland Bedrich, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger- meister, Ahrensfelde, am 12. April

Frank Komitsch, Geschäfts- führer Komitsch Elektro GmbH, Panketal, am 13. April

Anja Sieminiak, Friseurmeis- terin, Strausberg, am 13. April

Rico Streul, Inhaber im Bestatter-Handwerk, Müncheberg, am 14. April

Ramona Engel, Friseur- meisterin, Eisenhüttenstadt, am 15. April

Mario Stiebert, Inhaber im Elektromaschinenbauer- Handwerk, Rüdersdorf bei Berlin, OT Herzfelde, am 20. April

Ines Krösche, Inhaberin im Kosmetiker-Handwerk, Panketal, OT Zepernick, am 22. April

Jürgen Jaeuthe, Geschäfts- führer Bauunternehmen Jürgen Jaeuthe GmbH, Neuenhagen bei Berlin, am 25. April

Heiko Ritter, Inhaber im Holz- und Bautenschützer- Handwerk, Angermünde, am 25. April

Axel Engel, Inhaber im Metallbauer-Handwerk, Friedrichswalde, am 26. April

Igor Mohrig, Inhaber im Parkettleger-Handwerk Berlin, OT Charlottenburg, am 26. April

Uwe Stankewitz, Inhaber im Klempner-Handwerk, Schöneiche bei Berlin, am 29. April

BERATUNG RENTENVERSICHERUNG

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



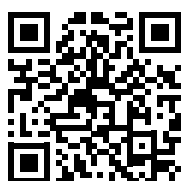
Kontakt:

T 0172 2867122 und F 033604 449039

»HANDWERK ERLEBEN«

PODCASTS HÖREN – NACHDENKEN

»Handwerk erleben« ist ein Podcast des Handwerker Radios – dem Internetradiosender für das deutschsprachige Handwerk. Inzwi- schen bietet das Handwerker Radio über 150 Folgen in seiner App und auf der Webseite. Die Gäste kommen aus dem Handwerk und sind mit der Handwerker-Welt und darüber hinaus verbunden. Nachhören und Nachdenken auf: handwerker-radio.de



Bürokratiemelder für Handwerksbetriebe

Nutzen Sie den Service Ihrer Handwerks- kammer! Sie stoßen im Betriebsalltag auf unnötige Bürokratie, überflüssige Vorga- ben oder aufwändige Verfahren? Melden

Sie uns Ihre Erfahrungen – anonym oder mit Kontaktmöglichkeit für Rückfragen. Ihre Hinweise fließen in unsere Arbeit mit der Politik und Verwaltung ein.

hwk-ff.de/buerokratiemelder/



»HANDWERK-HEROES«-APP RAN AN DIE JUNGE ZIELGRUPPE

Die App soll jungen Menschen auf spielerische Weise die Vielfalt handwerklicher Berufe näherbringen und sie nachhaltig für das Handwerk begeistern. Ein Infopaket mit Assets (unter anderem Key Visuals) steht Ihnen im Werbeportal zur Verfügung. Premiere feierte die App auf der IHM in München.



[werbeportal.handwerk.de](https://www.werbeportal.handwerk.de)

KFZ-INNUNG FRANKFURT (ODER) – SÜD SILBER FÜR UWE BETGHE

Auf Vorschlag der Kfz-Innung Frankfurt (Oder) – Süd wurde dem Mechanikermeister für Vulkanisationstechnik, Uwe Betghe, das Ehrenzeichen des Handwerks in Silber verliehen. »Es ist mir eine Ehre, Ihnen diese zweithöchste Auszeichnung im Deutschen Handwerk persönlich zu überreichen«, sagte der Präsident der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, Wolf-Harald Krüger. Seit mehr als 30 Jahren engagiert sich Handwerksmeister Uwe Betghe im Gesellenprüfungsausschuss. Als Ausbilder hat er sich großen Respekt erworben. »Ohne Handwerker wie Sie«, sagte Wolf-Harald Krüger, »wäre die Selbstverwaltung des Handwerks nicht denkbar. Ich hoffe sehr, dass eines



Foto: © Jörg Wiersnigski | hmk-ff

Tages, der eine oder andere den Sie ausgebildet haben, Ihnen nacheifert und in Ihre »Ehrenamtler-Fußstapfen« tritt.« Für Uwe Betghe war die Auszeichnung eine »gelingene Überraschung«. Die Freude über die Wertschätzung war ihm anzusehen.

AUFSTIEGSQUALIFIKATION, DIE SICH AUSZAHLT

GEPRÜFTE/R KAUFMÄNNISCHE/R FACHWIRT/IN – FORTBILDUNGSLEHRGANG



Foto: © Kristian Siedlitz - Stockbyte.com

Fachkräfte, die kaufmännisches Know-how besitzen, sind eine enorme Bereicherung für jeden Firmeninhaber. Mit einem bundeseinheitlichen Lehrgang zum/zur Geprüften Kaufmännischen Fachwirt/in (HWO) bieten wir Ihnen die perfekte

Aufstiegsfortbildung für Ihre Mitarbeiter/innen an. Diese Qualifikation wurde speziell für Angestellte entwickelt, die ihr Wissen im Bereich moderner Unternehmensführung erweitern wollen. Der Kurs vermittelt notwendige Kenntnisse, damit die Mitarbeiter/innen Sie in Zukunft in den Bereichen Marketing, Personalwesen, Finanzierung und Controlling entlasten oder einzelne Bereiche in Eigenverantwortung übernehmen können. Mehr noch: Von diesem Kurs kehren Ihre Angestellten mit eigener Ausbildungsberechtigung im kaufmännischen Bereich zurück. Der Abschluss befindet sich auf DQR-Niveau 6 und ist damit auf Bachelor-Niveau eingeordnet.

Die Lehrgangskosten können über das Aufstiegs-BAföG mit bis zu 75 Prozent (rückzahlungsfrei) gefördert werden. Wer den AdA-Schein hat, zahlt 550 € weniger.



KURSTERMIN:

Berufsbegleitend:
12.06.2026 bis 12.09.2027,
Fr.: 16 bis 21 Uhr, Sa.: 8 bis 15 Uhr

Ort: Hwk-Berufsbildungsstätte
Rehfelder Straße 50
15378 Hennickendorf



Ansprechpartner:

Volkmar Zibulski
T 0335 5554-233
meisterschule-weiterbildung@hwk-ff.de
weiterbildung-ostbrandenburg.de



Weitere Infos
finden Sie hier:



MEISTERAUSBILDUNG IM MALER- UND LACKIERERHANDWERK TEILE I + II

DER KARRIERE FARBE GEBEN! MITARBEITER FÖRDERN, NACHFOLGE SICHERN!

Kaum ein anderes Handwerk vereint Tradition und Moderne so wie das Maler- und Lackiererhandwerk. Mit der Meisterausbildung bieten sich Gesellinnen und Gesellen neue Zukunftsperspektiven. Egal ob angestellt oder selbstständig – Maler- und Lackierermeisterinnen und -meister wissen, wie man Farben kombiniert, wie Grafik, Bilder und Schriften wirken. Sie bringen Ideen an Wände, Türen, Fahrzeuge oder Fassaden. Die Herausforderung: Mehr denn je vereinen sich dabei Kunst und Technik.



Nach der Meisterausbildung bieten sich zahlreiche Einsatzmöglichkeiten:

- Betriebs- oder Abteilungsleitung
- Arbeitsvorbereitung und Planung
- Kundenbetreuung und Auftragsakquise
- Nachwuchsförderung und Ausbildung
- Dozent/in in der Weiterbildung
- Gründung oder Übernahme eines Betriebes

Die Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren können über das Aufstiegs-Bafög mit bis zu 75 Prozent rückzahlungsfrei gefördert werden. Bei Vollzeitfortbildungen wird mit einem Zuschussanteil von 100 Prozent (einkommens- und vermögensabhängig) zusätzlich der Unterhaltsbedarf gefördert.



KURSTERMINE:

Vollzeit: **17.08.2026 bis 16.04.2027**
Mo. bis Fr. 8 bis 15 Uhr
Teilzeit: **07.12.2026 bis 11.12.2027**
Mo. und Fr. 16 bis 21 Uhr,
Sa. 8 bis 15 Uhr
Vollzeit: **16.08.2027 bis 11.03.2028**
Mo. bis Fr.: 8 bis 15 Uhr

Ort: Berufsbildungsstätte
Rehfelder Straße 50
15378 Hennickendorf



Ansprechpartner:

Mario Randasch, T 0335 5554-207
meisterschule-weiterbildung@
hwk-ff.de



Weitere Infos
finden Sie hier:

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

ISSN 1435-3881

MAGAZINAUSGABE 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, Rheinhausen, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

VERLAG UND HERAUSGEBER

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

info@verlagsanstalt-handwerk.de

Verlagsleitung:

Dr. Rüdiger Gottschalk

Vorsitzender des Aufsichtsrates:

Andreas Ehler

Vorsitzende des Redaktionsbeirates:

Anja Obermann

REDAKTION

Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Tel.: 0211/390 98-47

Internet: handwerksblatt.de

info@handwerksblatt.de

Chefredaktion: Stefan Bühren (v.i.S.d.P.)

Chef vom Dienst: Lars Otten

Redaktion: Kirsten Freund, Anne Kieserling,

Bernd Lorenz, Robert Lüdenbach,

Jürgen Ulbrich, Verena Ulbrich

Grafik: Bärbel Bereth, Marvin Lorenz,

Albert Mantel, Letizia Margherita

Redaktionsassistent: Gisela Käunicke

Freie Mitarbeit: Thekla Halbach, Magdalena

Hammes, Jörg Herzog, Marius Koch,

Wolfgang Weitzdörfer

REGIONALREDAKTION

Handwerkskammer Frankfurt (Oder) –

Region Ostbrandenburg

Bahnhoftstraße 12, 15230 Frankfurt (Oder)

Verantwortlich: HGF Frank Ecker

Pressereferent: Martin Römer

Tel.: 0335/56 19-196

LANDESREDAKTION BRANDENBURG

Karsten Hintzmann

Finkensteg 31, 15366 Hoppegarten

Tel.: 0157/35 80 62 61

k.hintzmann@arcor.de

ANZEIGENVERWALTUNG

Verlagsanstalt Handwerk GmbH

Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf

Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Anzeigenleitung: Michael Jansen

Tel.: 0211/390 98-85

jansen@verlagsanstalt-handwerk.de

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



Besuch aus Frankreich in Frankfurter Handwerksbetrieben

SEIT ACHT JAHREN KOMMEN FRANZÖSISCHE LEHRLINGE NACH FRANKFURT (ODER) UND UMGEBUNG. SIE ABSOLVIEREN IN HANDWERKS BETRIEBEN EIN AUSLANDSPRAKTIKUM. FÜR VIELE IST ES MEHR ALS NUR EIN BERUFLICHER AUSTAUSCH.

Mit geübten Bewegungen füllt Jean Goarlard aus dem französischen Städtchen Soustons in der Bäckerei Jannusch deutsche Windbeutel. Jean gehört zu sechs französischen Lehrlingen aus dem Departement Mont de Marsan, die ein 14-tägiges Auslandspraktikum in Frankfurter Handwerksbetrieben absolvieren. Marcus Schramm ist zufrieden: »Die zwei Jungen sind zuverlässig und können schon eine Menge«, sagt der Konditormeister. Julian Troquet aus Classun, 100 Kilometer von der französischen Atlantikküste entfernt, ist der zweite im Bunde. »Eigentlich wollte ich Mechaniker für Bäckereimaschinen werden. Aber ich entschied dann, dass es besser ist, selbst zu backen. Da kann man auch mal kosten«, lacht er. Was beide mitnehmen wollen? »Das Rezept für Pfannkuchen«, sagen beide wie aus einem

Munde. Begeistert sind auch Enzo Lebegue und Nathaël Laporte. Für beide ist es die erste Auslandsreise überhaupt. »Ich habe schon mit meinem Vater und Großvater an Autos geschraubt«, erzählt Nathaël. »Als ich das Angebot eines Praktikums in Deutschland erhielt, habe ich sofort zugesagt.« Sein Ausbilder Jan Bremer von Car-Check-Point in Frankfurt ist zufrieden. »Der Junge kann richtig was.« Er selbst war als Auszubildender mit dem Erasmus-Programm in Frankreich. »Das ist auch der Grund, warum ich gern französische Lehrlinge in unserer Werkstatt habe.« Enzo kommt aus Lue, einem 600-Seelen-Ort. »Zwei Jahre habe ich einen Ausbildungsplatz gesucht. Wenn du in Frankreich auf dem Land lebst, ist das sehr, sehr schwierig.« Dann fand er eine typenoffene Werkstatt. »Im Autohaus Bader von Ulf Schniegler will ich nun sehen, wie deutsche Kolle-

»Es ist schön, mal frischen Wind in der Werkstatt zu haben.«

Jan Bremer, Kfz-Meister



gen arbeiten, welche Werkzeuge und Maschinen sie benutzen.« Pünktlichkeit, das hat er schon gelernt, ist hier oberstes Gebot. Das einzige Mädchen in der französischen Gruppe ist Camille Clavier. Ihre Ausbilderin Olena Becker findet: »Eine tolle junge Frau, die schon sehr viel kann.« In einem sind sich alle französischen Lehrlinge einig: »Wir werden Freunden in unseren Berufsschulklassen auf jeden Fall auch ein solches Auslandspraktikum empfehlen.« *Mirko Schwanitz*



Bäckerei Jannusch
dampfbaeckerei.9gg.de

Studio Glam
Olena Becker

AH Bader & Co GmbH
(vormals K&S)

Car-Check-Point
car-check-point.de

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 Lili 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**