DEUTSCHES
HANDWERKS BLATT
HANDWERKSKAMMER OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN
10.26
3 Euro



Fotos: © HWK OMV / Ninett Wagner

Startklar für die Zukunft

KarriereWelten mit 140 Ausstellern

INTERVIEW
Handwerkspräsident Jörg Dittrich im Gespräch

HANDWERK 4.0
Fachkräfte mit digitalen Onboarding-Lösungen binden

G 12701



FÜR SELBST-STÄNDIGE, DIE WACHSEN WOLLEN

Mit unserem Business-Kredit

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

Mehr Informationen auf
targobank.de/geschaeftskunden

TARGOBANK
GESCHÄFTSKUNDEN

Bild KI-erweitert



Foto: © HWK

»Landessieger stehen für Können, Ausdauer und Leidenschaft zum Handwerk.«

LANDESSIEGER SIND BOTSCHAFTER FÜR DAS HANDWERK

In den vergangenen Wochen wurden in unserer Region viele junge Handwerkerinnen und Handwerker freigesprochen. Mit dem Ende ihrer Ausbildungszeit beginnt damit für sie ein neuer beruflicher Abschnitt – als qualifizierte Fachkräfte, auf die unsere Betriebe bauen können.

Besonders beeindruckend sind dabei die Leistungen unserer besten Junggesellinnen und Junggesellen. Sie haben nicht nur ihre Ausbildung mit guten und sehr guten Ergebnissen abgeschlossen, sondern sich zum Teil auch bei der Deutschen Meisterschaft im Handwerk auf Landesebene mit den Besten ihres Fachs gemessen. Dort wurde sichtbar, wie viel Können, Präzision und Leidenschaft in unserem handwerklichen Nachwuchs steckt. Die Landessiegerinnen und Landessieger tragen dieses Können nun weiter in den Bundeswettbewerb.

Diese jungen Fachkräfte sind beste Botschafter für das Handwerk. Sie zeigen, wie leistungsfähig die berufliche Bildung ist und welche Perspektiven eine Ausbildung im Handwerk eröffnet. Vor allem aber stehen sie für etwas, das sich nicht allein in Noten und Prüfungsergebnissen messen lässt: für Begeisterung am eigenen Beruf, für Ausdauer, Verantwortungsbewusstsein und den Anspruch, gute Arbeit zu leisten.

Für viele ist der Gesellenbrief dabei nicht das Ziel, sondern eine Etappe. Vielleicht folgt schon bald die Meisterausbildung, vielleicht in einigen Jahren der Schritt in die Selbstständigkeit oder die Verantwortung für den eigenen Nachwuchs im Betrieb. So wird aus erworbenem Wissen weitergegebenes Wissen – und aus jungen Fachkräften werden diejenigen, die das Handwerk von morgen prägen.

Darauf dürfen wir mit Zuversicht blicken. Allen jungen Gesellinnen und Gesellen wünschen wir für ihren weiteren Weg Erfolg, Freude am Beruf und den Mut, die vielen Chancen zu ergreifen, die ihnen das Handwerk bietet.

AXEL HOCHSCHILD
PRÄSIDENT DER HANDWERKSKAMMER OSTMECKLENBURG–VORPOMMERN

KAMMERREPORT

6 Vierte KarriereWelten

8 Meistertour der HWK

10 Tag des Ehrenamtes

12 Freisprechungen



Foto: © HWK

S 6

Die KarriereWelten in Neubrandenburg besuchten erneut Tausende Lehrstellensuchende und Bildungsinteressierte.



Foto: © HWK

S 12

Nach erfolgreicher Ausbildung wurden zahlreiche Handwerkerinnen und Handwerker in der Region in den Gesellenstand gehoben.

POLITIK

16 Interview: »Wir geben Menschen eine Perspektive«

18 Politik stärker an KMU ausrichten

20 Wirtschaft soll stärker wachsen als erwartet

BETRIEB

22 Eine neue Richtung für den Betrieb?

26 Die digitale Personalakte: Übergangsfrist endet

27 Digitale Belege statt Papierbons

28 Augenoptiker-Verband und Brillen.de beenden Rechtsstreit

29 Bau warnt vor Beschneidung der Westbalkanregelung

30 Neue Regeln für Verpackungen: »Ein Bürokratiewahnsinn«

31 Wenn der Subunternehmer zur Falle wird

34 Auch das SHK-Handwerk darf Solaranlagen installieren

35 Die Bankvollmacht rechtssicher und effektiv gestalten

36 Wo fehlende Azubis die Energiewende gefährden

38 Rentenversicherungsbescheid: Die Zahlen richtig verstehen

39 Gebläsefiltergeräte künftig ohne Vorsorge nutzbar

40 Persönliche Schutzausrüstung: Nicht nur sauber, sondern sicher!

44 »Nachhaltigkeit muss messbar sein, um glaubwürdig zu sein«

TECHNIK & DIGITALES

46 Die Renaissance des Hängeregisters

48 Onboarding und Mentoring digital gestalten

GALERIE

52 Andalusiens Küste bei einer Flusskreuzfahrt entdecken

54 Interview: »Mitwirken und mitgestalten statt meckern«

KAMMERREPORT

58 Rechtsberatung

59 Handwerk live 2027

60 Gratulation

62 Wirtschaftsförderung

64 Handwerk auf der MeLa

66 Bildungsangebote

68 Impressum



S 48

Neue Mitarbeiter entscheiden oft schon in den ersten Wochen, ob sie sich in einem Betrieb wohlfühlen und langfristig bleiben. Digitale Onboarding-Lösungen schaffen dafür gute Voraussetzungen.



Tausende Besucher kamen zur 4. KarriereWelten ins Jahnsportforum Neubrandenburg.

Fotos: © HWK

Karriere pur

KarriereWelten
MESSE FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG

140 AUSSTELLER, 220 BERUFE UND JEDE MENGE PERSPEKTIVEN: DIE KARRIEREWELTEN IN NEUBRANDENBURG ZEIGTEN ERNEUT DIE VIELFALT DUALER BILDUNG.





Oberbürgermeister Nico Klose, HWK-Präsident Axel Hochschild und IHK-Präsident Krister Hennige eröffneten die Messe (links).

Fotos: © HWK OMV





HWK-Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf im Gespräch mit Schülern. Ein Schwerpunkt war dabei die Schülerpraktikumsprämie des Landes.



Zu den Ausstellern gehörten Handwerksbetriebe verschiedener Gewerke, die an vielen Ständen zu Mitmachaktionen einluden.









Bereits zum vierten Mal öffneten die KarriereWelten im Neubrandenburger Jahnsportforum mit 140 Unternehmen und Bildungseinrichtungen am 4. September ihre Pforten. Auch in diesem Jahr war die größte Messe für duale berufliche Bildung Treffpunkt für Tausende Besucher, die sich im Rahmen der Berufsorientierung über Ausbildung und Weiterbildung informierten und individuell beraten wurden. Organisiert wird diese traditionelle Messe von der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, der Industrie- und Handelskammer in Neubrandenburg sowie der Vier-Tore-Stadt Neubrandenburg.

Die Besucher konnten sich über mehr als 220 Berufe sowie über 1.400 Ausbildungs- und Studienplätze praxisnah – mit zahlreichen Mitmachaktionen – informieren, sowie mit Unternehmern, Azubis oder Beratern ins Gespräch kommen. Das Spektrum reichte von Industrie, Handel und Handwerk – über Klima, Energie, IT und maritime Wirtschaft bis hin zu Gastgewerbe, Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialberufen.

Zur Eröffnung betonte HWK-Präsident Axel Hochschild: »Das Handwerk präsentiert sich auf der KarriereWelten in seiner ganzen Vielfalt und zeigt zugleich, welche beruflichen attraktiven Perspektiven die Region bietet. Vom Metallbau über das maritime Handwerk bis hin zum Gesundheitshandwerk wird deutlich: Künstliche Intelligenz kann Präzision erhöhen und betriebliche Abläufe optimieren – das handwerkliche Können selbst ersetzt sie jedoch nicht.« An den Ständen der Handwerksbetriebe, Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaft Mecklenburgische Seenplatte konnten sich die Jugendlichen ebenso über die Schülerpraktikumsprämie des Landes informieren. Präsident Hochschild, IHK-Präsident Krister Hennige und Oberbürgermeister Nico Klose dankten allen Ausstellern für ihr hohes Engagement und die Übernahme von Verantwortung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Erweitert wurden in diesem Jahr die Angebote auf den Außenflächen. Hier konnten die Besucher unter anderem den Brillux-Showtruck besuchen, modernste Technik an den Ständen der Hawart OMV Landtechnik GmbH, der Intec Versorgungstechnik GmbH & Co. KG oder LKW-Center-Petersen GmbH kennenlernen und ausprobieren.
karrierewelten-nb.de

Auf Meistertour in Vorpommern

STARKE BETRIEBE, KLUGE IDEEN UND MODERNE TECHNIK PRÄGEN DAS HANDWERK ZWISCHEN WUSTERHUSEN UND GREIFSWALD.

Fotos: © HWK OMV



Während des Betriebsbesuchs bei der Wendel & Rados GmbH& Co. KG in Greifswald Anfang September: HWK-Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf, Geschäftsführer Roberto Steinke, Minister Dr. Wolfgang Blank und HWK-Präsident Axel Hochschild (v. l.)

Der Präsident der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern (HWK), Axel Hochschild, und HWK-Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf besuchten Anfang September gemeinsam mit Wirtschaftsminister Dr. Wolfgang Blank im Rahmen der Meistertour drei Handwerksbetriebe in Vorpommern. Stationen waren die HAB Hallen- und Anlagenbau GmbH in Wusterhusen, die Nordic Design Tischlerei GmbH in Hohendorf bei Wolgast sowie der Yachtausrüster Wendel & Rados GmbH & Co. KG in Greifswald. Präsident Hochschild betonte im Rahmen dieser Betriebsbesuche die Bedeutung innovativer Leistungen der Handwerksbetriebe, die weit über die Ländergrenzen hinaus gefragt sind. Nach seinen Worten ist das Handwerk gerade in den ländlichen Regionen ein zuverlässiger Arbeitgeber und Ausbilder. Für eine weiterhin planbare Zukunft brauche das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern deutliche Entlastungen durch Entbürokratisierung, die Reduzierung der Lohnzusatzkosten sowie eine sichere und bezahlbare Energieversorgung.

In der HAB Hallen- und Anlagenbau GmbH begrüßte Franka Pörsch, die gerade die Geschäftsleitung des elterlichen Unternehmens von Kathrin und Andreas Pörsch übernimmt, die Gäste und führte sie durch die Werkhallen des circa 70 Mitarbeiter starken Betriebes in Wusterhusen. Für die individuellen Fertigungswünsche der Kunden übernimmt das Unternehmen von der Planung bis zur Fertigstellung alle Leistungen. Zu den besonderen Projekten gehören hier beispielsweise die Wildwasserbahn Knutenborg, eine Raketenstartrampe auf den Shetlandinseln bis zur Achterbahn für die Universal Studios oder auch Spezialkonstruktionen für den Schiffbau und Leistungen im Anlagenbau für Indien.

hab-wusterhusen.de



Die Besucher konnten während eines Rundgangs mit Franka Pörsch (Foto mit Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf) und Kathrin Pörsch von der Geschäftsführung bei der HAB Hallen- und Anlagenbau GmbH ebenfalls die Werkhalle mit innovativer Technik und neuesten Technologien besichtigen.

In der Nordic Design Tischlerei GmbH in Hohendorf mit zwei Tischlermeistern und einem Metallbaumeister sowie insgesamt rund 40 Mitarbeitern erläuterte Handwerksmeister und Unternehmer Andreas Laschner das breite Leistungsprofil des Betriebes wie Zulieferungen im Yacht- und Marinebau für alle norddeutschen Werften, individuelle Möbel-, Türen- und Treppenproduktion, Einrichtungen für Hotelbetriebe bis zu handveredelten Edelstahlprodukten. Der Einsatz modernster Technik und KI optimiert Geschäfts- und Produktionsprozesse. Der Betrieb aus MV hinterließ bereits bis Korea oder Großbritannien seine handwerkliche Visitenkarte. Über mangelnde Azubi-Bewerbungen muss die Tischlerei bei rund 30 Bewerbungen im Jahr nicht klagen. Besonders gefragt sind ebenfalls Praktika in dem Betrieb. Dabei haben bereits viele Jugendliche die Praktikumsprämie des Landes von 120 Euro pro Woche (maximal drei Wochen) genutzt, so Handwerksunternehmer Laschner. **nordic-design-tischlerei.de**

Die Yachtausrüster Wendel & Rados GmbH & Co. KG mit den Geschäftsführern Dietmar Wendel und Roberto Steinke rundete mit dem maritimen Handwerk die Meistertour ab. Der Grundstein für das heute insgesamt 37 Mitarbeiter starke Unternehmen mit drei Azubis in Greifswald wurde bereits 1992 gelegt. Von der Segelmacherei über Riggtechnik bis hin zur Yachtelektrik und -elektronik sowie einem Motorenservice werden den Kunden eine umfassende Betreuung und qualitativ hochwertige Produkte aus einer Hand geboten. Der Schnürboden ist mit mehr als 240 qm der größte im Land und ermöglicht eine große Flexibilität. Aufgrund der Nähe des Betriebes zum Greifswalder Bodden und zur Ostsee ist die Betriebslage auch für Touristen gut erreichbar und attraktiv. Der KI-Einsatz soll in diesem innovativen Unternehmen weiter ausgebaut werden, um beispielsweise Geschäftsprozesse zu optimieren in Richtung papierloses Büro. **yachtausruester.de**

Resümee der Meistertour: Innovative und kreative Handwerksbetriebe sind in Vorpommern zuverlässige Arbeitgeber und Ausbilder. Gewerkeübergreifend benannten die Unternehmer den Bürokratieabbau, die Fachkräftesicherung und den Ausbau zukunftsorientierter Leistungen mit Unterstützung von KI als übereinstimmende Erwartungen an die Politik.





Qualitativ hochwertige handwerkliche Arbeit in Verbindung mit KI präsentierten Geschäftsführer Andreas Laschner (2. v. r.) und Sebastian Witt bei der Nordic Design Tischlerei GmbH.

Die Handwerkskammer sagt Danke

RUND 1.300 HANDWERKERINNEN UND HANDWERKER SIND IN DER REGION EHRENAMTLICH TÄTIG. DIE HWK DANKTE FÜR DAS HOHE ENGAGEMENT IM UND FÜR DAS HANDWERK.



Fotos: © HWK OMV





Zum jährlichen »Tag des Ehrenamtes« der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern (HWK) standen in diesem Jahr diejenigen im Mittelpunkt, die sich mit besonderem Engagement für das Handwerk und die berufliche Bildung einsetzen. Im Gutshof Liepen wurden verdiente Ehrenamtsträger mit der Ehrennadel der Handwerkskammer in Gold, Silber und Bronze ausgezeichnet. HWK-Präsident Axel Hochschild und Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf begrüßten zu der Veranstaltung annähernd 100 Gäste, darunter den Landrat des Landkreises Vorpommern-Greifswald, Michael Sack.

»Mit den heutigen Auszeichnungen danken wir stellvertretend für rund 1.300 Ehrenamtsträger in unserem Kammerbezirk all jenen, die sich mit Zeit, Kompetenz und großer persönlicher Leidenschaft für das Handwerk engagieren«, betonte Präsident Axel Hochschild. »Ohne das Ehrenamt würde das Handwerk nicht funktionieren.«





Mit der Ehrennadel der Handwerkskammer in Gold wurde Dr. Thomas Diestel (2. v. r.) ausgezeichnet, die Präsident Axel Hochschild (l.) und Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf (r.) überreichten. Sohn Marcus Diestel,ebenfalls Geschäftsführer der Dr. Diestel GmbH, steht seinem Vater zur Seite.

Die Ehrenamtlichen übernehmen vielfältige Aufgaben in den Gremien und Organisationen des Handwerks. Sie engagieren sich unter anderem in der Vollversammlung der Handwerkskammer, als Obermeisterinnen und Obermeister in den Innungen oder als Mitglieder in Gesellen- und Meisterprüfungsausschüssen. Ebenso bringen Berufsschullehrerinnen und -lehrer ihre fachliche Erfahrung in die ehrenamtliche Arbeit ein – zum Beispiel als Mitglied der Prüfungsausschüsse. Was alle verbindet, sind die Leidenschaft und der Stolz auf das Handwerk sowie das gemeinsame Ziel, leistungsfähige handwerkliche Strukturen im Land und die hohe Qualität der dualen Berufsausbildung zu sichern.

Das Spektrum der Themen, für die sich die Ehrenamtlichen einsetzen, ist groß: Es reicht von der Fachkräftesicherung und der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung über die Einführung neuer Techniken und Technologien bis zur Vertretung branchenübergreifender Interessen des Handwerks. Dazu gehören beispielsweise der Abbau von Bürokratie und die Senkung der Lohnzusatzkosten.

Viele Ehrenamtsträgerinnen und Ehrenamtsträger bringen sich zusätzlich zu ihrer täglichen Arbeit im Betrieb ein – am Abend, an Wochenenden und häufig über viele Jahre hinweg. Mit dem Tag des Ehrenamtes würdigt die Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern dieses besondere Engagement und macht sichtbar, welchen wichtigen Beitrag das Ehrenamt für die Selbstverwaltung und die Zukunftsfähigkeit des Handwerks leistet.

AUSGEZEICHNET MIT DER EHRENNADEL DER HANDWERKSKAMMER

BRONZE

Olaf Ahrens
Frank Busse
Thomas Kröger
Björn Riß
Manuela Rolle

SILBER

Ines Drühl-Roepke
Henrik Ehlert
Marco Hanke
Grit Kienel
Heiko Middelhuß
Daniel Reimer
Kathrin Rossbach
Dirk Runow
Kathrin Sturm
Ines Tietböhl

GOLD

Dr. Thomas Diestel

Für sein langjähriges ehrenamtliches Engagement wurde Dr. Thomas Diestel von der Handwerkskammer mit der Ehrennadel in Gold ausgezeichnet.
So setzt er sich seit 2006 in der Innung Kälte- und Klimatechnik MV für die Interessen seiner Branche ein – zunächst als stellvertretender Obermeister, seit 2008 als Obermeister. Darüber hinaus ist er Vorsitzender des Verbands Deutscher Kälte-Klima-Fachbetriebe. Auch gesellschaftlich engagiert sich Thomas Diestel seit vielen Jahren: Seit 26 Jahren unterstützt er beispielsweise die Philharmonische Gesellschaft, seit 2007 als Vorstandsvorsitzender.





16. SEPTEMBER
HANDWERKSKAMMER OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN

Fotos: © HWK OMV



FREISPRECHUNG

Zahlreiche junge Handwerkerinnen und Handwerker erhielten in der Region nach erfolgreicher Ausbildung ihren Gesellenbrief und ihre Zeugnisse während der Freisprechungsfeiern der Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaften.

Weitere Bilder unter **hwk-omv.de**

In Rostock übergaben Präsident Hochschild und Hauptgeschäftsführer Hopf in der Handwerkskammer gemeinsam mit Installateur- und Heizungsbauermeisterin Annika Schmidt Gesellenbriefe und Zeugnisse an Junggesellen aus 21 Handwerksberufen – vom Nahrungsmittelhandwerk über Gesundheitsberufe bis zum Seiler- und Bauhandwerk. Nach den Worten von Axel Hochschild sind die Junggesellinnen und -gesellen wichtige Botschafter für den handwerklichen Nachwuchs. Erfreulich sei, dass sich immer mehr Jugendliche für das Handwerk entschieden: Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Kammerbezirk stieg gegenüber dem Vorjahr um rund zehn Prozent.

In Neubrandenburg sprach Kreishandwerksmeister Ansgar Paul 44 junge Handwerkerinnen und Handwerker frei, darunter Elektroniker, Metallbauer, Friseure, Tischler, Maler und Lackierer, Anlagenmechaniker SHK sowie Maurer. Als Jahrgangsbester wurde Dachdecker Paul Martin Eckloff geehrt. Nach seiner Meisterausbildung möchte er zunächst Berufserfahrung sammeln und später möglicherweise einen eigenen Betrieb in der Mecklenburgischen Seenplatte gründen. Paul betonte, dass die neuen Gesellinnen und Gesellen dringend in den Betrieben und besonders im ländlichen Raum gebraucht würden.

Annähernd 80 Junggesellinnen und -gesellen wurden in Stralsund von Kreishandwerksmeister Martin Ratzke freigesprochen. Die Glückwünsche der Handwerkskammer



16. SEPTEMBER

KH RÜGEN – STRALSUND – NORDVORPOMMERN

Foto: © KH RSN



16. SEPTEMBER

KH MECKLENBURGISCHE SEENPLATTE

Foto: © KH MSE



17. SEPTEMBER

KH VORPOMMERN – GREIFSWALD

Foto: © Tim Bräuer

17. SEPTEMBER

KH ROSTOCK – BAD DOBERAN

Foto: © KH Rostock – Bad Doberan

überbrachte Vizepräsident (AG) Jörg Monser, der auf die vielfältigen beruflichen Perspektiven nach erfolgreicher Ausbildung verwies. Bildungsgutscheine erhielten Zimmerer Tom Hoppe sowie die Fliesen-, Platten- und Mosaikleger Lukas R. Peters und Bendt Goericke als beste Gesellen. Auch die Obermeister der Innungen gratulierten.

In Greifswald wurde nach alter Tradition die Innungslade zur Freisprechung geöffnet. Kreishandwerksmeister Mario Schmidt begrüßte im Kulturbahnhof annähernd 50 Junggesellinnen und -gesellen. Neun von ihnen schlossen ihre Ausbildung mit dem Prädikat »Gut« ab. In Gewerken wie Tischler und Friseur bestanden alle Auszubildenden ihre Prüfungen. HWK-Präsident Axel Hochschild unterstrich, dass der Fachkräftenachwuchs für zentrale Aufgaben in den Bereichen Mobilität, Wohnungsbau, Klima- und Energiewende sowie beim Ausbau der Infrastruktur dringend benötigt werde.

In der Rostocker Nikolaikirche erhielten mehr als 60 junge Handwerkerinnen und Handwerker ihre Gesellenbriefe und wurden von Kreishandwerksmeister Matthias Grenzer freigesprochen. Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf gratulierte im Namen der Handwerkskammer und verwies auf die weiteren Karrierechancen, etwa durch eine Meisterausbildung. 14 Absolventinnen und Absolventen erreichten die Prädikate »Gut« oder »Sehr gut«. Jahrgangsbester wurde Anlagenmechaniker SHK Theodor Paul Stenzel, der seine Ausbildung bei der Kobrow Inh. Thomas Wegner GmbH absolvierte.

Keine Panik beim Heizungstausch

**MEHR FREIHEIT, NEUE FÖRDERUNG:
WAS EIGENTÜMER JETZT ÜBER MODERNE WÄRME WISSEN SOLLTEN.**



Foto: © stock.adobe.com/M.Dörr & M.Frommherz

Mit dem neuen Gebäudemodernisierungsgesetz sind seit dem 29. Juli zahlreiche Änderungen in Kraft getreten, die Auswirkungen auf verschiedene Gebäudeeigentümer haben werden. Zu den gravierendsten Änderungen zählt der Wegfall der Pflicht neue Heizungen zu mindestens 65 % mit erneuerbaren Energien zu betreiben. So dürfen in neuen und bestehenden Gebäuden wieder neue Heizungen ausschließlich mit Gas oder Heizöl betrieben werden. Allerdings greift bei diesen Heizungen ab dem 1. Januar 2029 die Biotreppe, mit der schrittweise die Mindestanteile klimafreundlicher Brennstoffe (10 % ab 2029; 15 % ab 2030; 30 % ab 2035 und 60 % ab 2040) erhöht werden sollen. Bestandskessel dürfen weiter betrieben und repariert werden.

Alternativ können beim Heizungstausch auch Wärmepumpen, Biomasseanlagen und und solarthermische Anlagen sowie deren Hybridvarianten aus erneuerbaren und fossilen Erzeugern eingesetzt werden. Zudem sind auch Fernwärmenetzanschlüsse, unter bestimmten Umständen Stromdirektheizungen oder hocheffiziente KWK-Anlagen zulässig. Um künftig auch bestehende fossile Heizungen mit grünen Brennstoffen zu versorgen, soll eine Grüngas-/Grünölquote per eigenständigem Gesetz festgelegt werden, die die Inverkehrbringer der Brennstoffe schrittweise zur Umstellung verpflichtet.

Nahezu zeitgleich zur Gesetzgebung wurden auch die Förderbedingungen in der Bundesförderung für effiziente Gebäude – Einzelmaßnahmen und der Heizungsförderung novelliert. Erneuerbare Wärmeerzeuger und Fernwärmenetzanschlüsse werden auch weiterhin gefördert. Neu hinzugekommen ist die Förderung von Strahlungsheizungen (Infrarot) in Nichtwohngebäuden mit mehr als vier Metern Raumhöhe. Antragsteller müssen sich allerdings auf sinkende Förderbeträge einstellen. Die Grundförderung von 30 % auf den Heizungstausch bleibt zunächst für alle erhalten. Hingegen wurden Boni für effiziente Wärmepumpen und Biomasseanlagen gestrichen. Für selbstnutzende Wohnungseigentümer wird der Klimageschwindigkeitsbonus (aktuell 16 %) für den kompletten Austausch von fossilen Heizsystemen halbjährlich um vier Prozent reduziert.

Durch Einführung einer einkommensabhängigen Staffelung wird der bisherige Einkommensbonus aufgewertet. Haushalte mit einem Einkommen von 30.000 € erhalten einen Bonus von 40 %, 30 % bis 40.000 € und bei Einkommen bis zu 50.000 € 10 %. Wohnt mindestens ein minderjähriges Kind im Haushalt, wird das zu versteuernde Einkommen rechnerisch um 10.000 € reduziert. Die maximal mögliche Förderquote beträgt je nach Zutreffen der Boni bis zu 70 %, bei Einkommen bis zu 30.000 € sogar bis zu 80 %. Die förderfähigen Ausgaben sind abhängig von der Zahl der Wohneinheiten beziehungsweise von der Nettogrundfläche bei Nichtwohngebäuden und sinken halbjährlich beginnend ab 1. Februar 2027 um festgelegte Beträge.

Die Anwendung der neuen Regelungen gestaltet sich deutlich komplexer, eine fundierte vorausschauende Beratung ist unumgänglich. Gern hilft Ihnen auch die Förderberatung des Landeszentrums für erneuerbare Energien Mecklenburg-Vorpommern (Leea) weiter.

leea-mv.de


15 JAHRE SDH®
GÜNSTIGE FIRMENWAGEN FÜRS HANDWERK
Als Handwerksbetrieb profitieren Sie über die SDH – Servicegesellschaft Deutsches Handwerk von attraktiven Kfz-Nachlässen beim Erwerb Ihres neuen Firmenwagens. Finden Sie das passende Fahrzeug für Ihren Fuhrpark bei einem von über 30 Automobilpartnern und erwerben Sie es bequem im Autohaus vor Ort. Jetzt kostenfrei SDH-Mitglied werden.
www.sdh.de

»Wir geben Menschen eine Perspektive«

DAS HANDWERK WARTET NOCH IMMER AUF REFORMEN UND HOFFT AUF EINE BESSERUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN. IM INTERVIEW STELLT ZDH-PRÄSIDENT JÖRG DITTRICH KLARE FORDERUNGEN AN DIE REGIERUNG.

DHB: Nach den Wahlen im September kommt aus einigen Kreisen Kritik an den Reformen, die die Regierungskoalition bisher auf den Weg gebracht hat. Können Sie das nachvollziehen?

Dittrich: Nein. Denn auch wenn die aktuellen Konjunkturprognosen für die deutsche Wirtschaft insgesamt eine gewisse Erholung signalisieren, so kommt diese Belebung im Handwerk bislang nicht an. Wenn man sich unseren Geschäftsklimaindex zum zweiten Quartal anschaut, dann spiegelt der eine wirtschaftliche Lage im Handwerk, die so schlecht wie seit vielen Jahren nicht mehr ist. Die Aufträge gehen zurück, die Beschäftigung geht zurück, der Umsatz sinkt und die privaten Investitionen werden zurückgehalten. Der Motor der Binnenwirtschaft springt einfach nicht an. Und die Gründe dafür liegen in strukturellen Standortschwächen. Wenn die Reformen nicht zielstrebig weiterverfolgt werden, sehe ich keine Besserung der Lage. Was die Regierung bisher gemacht hat, reicht schlicht nicht aus, und die Zeit läuft uns davon. Der Ausgang der Wahlen hat mich daher auch nicht wirklich überrascht. Aber in diesem Kontext ist es aus meiner Sicht durchaus berechtigt, dass sich Politiker fragen, ob sie abgewählt werden, weil sie nichts tun oder weil sie das Richtige für das Land tun.

DHB: Haben die Betriebe überhaupt noch Vertrauen in die Politik?

Dittrich: Ich glaube, das Vertrauen in die Politik ist definitiv lädiert. Es wird viel angekündigt und in der Praxis dann bereits Vereinbartes einfach nicht umgesetzt oder so, dass es teils sogar mit zusätzlichen Belastungen für die Betriebe verbunden ist. Die Stromsteuersenkung war für alle versprochen, und jetzt ist sie nur für einige gekommen. Ein weiteres Beispiel findet sich bei den Bäckern: Die Abschaffung des Sonntagsbackverbot steht im Koalitionsvertrag, ist aber bis heute nicht umgesetzt. Oder nehmen Sie die Bonpflicht. Auch deren Abschaffung steht im Koalitionsvertrag. Und jetzt kommt stattdessen eine digitale Belegbereitstellungspflicht. Gerade Backverbot und Bonpflicht hätten exemplarisch gezeigt, dass die Politik ihre Versprechen tatsächlich einlöst. Deshalb sehe ich es als Auftrag einer Interessenvertretung wie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks an, immer wieder den Blick der Politik genau auf diese Punkte zu lenken und damit möglichst zu erreichen, dass sie die Hebel bewegt, mit denen sich aus unserer Sicht etwas zum Besseren verändert.

DHB: Welche Hebel müssten aus Ihrer Sicht unbedingt bewegt werden, um das Vertrauen in die Politik wieder zu steigern?

Dittrich: Allem voran müssten die Lohnzusatzkosten gesenkt werden. Das betone ich, nicht nur weil es für das Handwerk der zentrale Punkt ist, sondern weil es für die Gesamtwirtschaft eine entscheidende Rolle spielt. Schließlich profitieren beide Seiten davon: Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Wenn die Menschen im Land wieder mehr Geld zur Verfügung haben, steigt die Kaufkraft, und es gibt mehr finanziellen Spielraum für Investitionen. Daraus ergäbe sich ein wichtiger Impuls für die gesamte Wirtschaft.

DHB: Wo sehen Sie Stellschrauben zur Senkung der Lohnnebenkosten?

Dittrich: Man muss sich alle Sozialversicherungssysteme anschauen – Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung – und die Strukturen nachhaltig und zukunftsfest aufstellen. Dazu gehört, Ineffizienzen abzubauen und auch über mehr Eigenverantwortung zu sprechen. Außerdem müssen gesamtgesellschaftliche Aufgaben auch gesamtgesellschaftlich, also aus Steuermitteln, finanziert werden. Als entscheidend betrachte ich aber, dass sich die Koalition ein klares Ziel setzt: Die Lohnzusatzkosten müssen von derzeit rund 43 Prozent wieder in Richtung 40 Prozent sinken. Davon profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen. Wer arbeitet und Leistung erbringt, muss am Ende mehr Netto vom Brutto haben. Und für das Handwerk ist das auch ein zentraler Faktor für die Bezahlbarkeit unserer Leistungen. Die Senkung der Lohnzusatzkosten ist eine Frage der Leistungsgerechtigkeit und zugleich eine Frage der Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts

DHB: Die Senkung der Lohnnebenkosten trifft die Betriebe jetzt. Die Rentenreform betrifft Handwerker nach ihrer aktiven Arbeitszeit. Geht diese Reform in die richtige Richtung?

Dittrich: Dass es ein Rentenkonzept der Bundesregierung gibt, ist zunächst einmal lobenswert. Die strukturellen Probleme müssen



Foto: © ZDH/Henning Schacht

»Wenn die Reformen nicht zielstrebig weiterverfolgt werden, sehe ich keine Besserung der Lage.«

***Jörg Dittrich**, ZDH Präsident*

wir in unserem Land angehen und die Rente langfristig generationengerecht und finanzierbar machen. Positiv sind deshalb etwa der Nachhaltigkeitsfaktor, der Abbau von Frühverrentungsanreizen und der Einstieg in die Kapitaldeckung. Doch es gibt auch zwei Punkte, die wir kritisch sehen. Erstens bringt die Reform zunächst eine Mehrbelastung mit sich. Deshalb ist es so wichtig, auch schon aktuell die Betriebe an anderer Stelle zu entlasten, etwa durch geringere Lohnzusatzkosten. Die Gesamtbelastung darf nicht weiter steigen. Ziel muss es bleiben, die Sozialversicherungsbeiträge wieder in Richtung 40 Prozent zu bringen. Der zweite Punkt ist die Lebensarbeitszeit. Im Handwerk gibt es Erwerbsbiografien, die nicht zu einer pauschalen Anhebung passen. Gerade für Menschen in körperlich belastenden Berufen muss gewährleistet bleiben, dass sie nach 45 Versicherungsjahren ab 65 abschlagsfrei in Rente gehen können. Wir müssen zudem stärker darauf schauen, wie Menschen durch bessere Arbeitsbedingungen und technische Unterstützung gesund länger im Beruf bleiben können. Und man darf nicht vergessen: Die Umsetzung solcher Veränderungen erstreckt sich über Jahrzehnte.

DHB: Das Land besteht nicht nur aus Dachdeckern und Pflegefachkräften …

Dittrich: …ganz genau. Aber auch im Handwerk können wir die Verantwortlichkeit dafür nicht wegdelegieren, schon heute dafür zu sorgen, dass Menschen so eingesetzt werden, dass sie nicht mit 60 Jahren berufsunfähig sind. Hier hat die Technik bereits große Erleichterungen gebracht. Exoskelette, Hebetechnik und moderne Maschinen helfen schon heute dabei, bestimmte Berufe länger ausüben zu können. Dennoch muss die Politik bei der Reform auch diejenigen mitdenken, die es realistisch betrachtet nicht bis zum Rentenalter schaffen. Deshalb sollten die unterschiedlichen Erwerbsbiografien noch einmal ausdrücklich im Sinne des Handwerks betrachtet werden.

DHB: Eine sechsstellige Zahl an Betrieben steht zur Übergabe bereit. Wie stehen die Chancen, dass viele einen Nachfolger finden?

Dittrich: In den kommenden Jahren dürften vermutlich deutlich mehr als 125.000 Betriebe im Handwerk übergeben werden müssen. Aktuell läuft eine Umfrage dazu, wieviele es sind. Damit diese Übergaben gelingen können, brauchen wir Auszubildende, Meisterinnen und Meister und Menschen, die den Mut und die Lust dazu haben, im Handwerk Verantwortung zu übernehmen.

DHB: Wie schaffen die Betriebe es, in turbulenten Zeiten sich von der negativen Stimmung nicht mitreißen zu lassen?

Dittrich: Indem wir das tun, was wir am besten können: Menschen eine Perspektive geben, ihnen eine Zukunft eröffnen. Und außerdem, indem wir selbst die Ärmel hochkrempeln und anpacken. Genau darin liegt eine besondere Stärke des Handwerks. Wenn ein junger Mensch sagt: „Ich möchte diesen Beruf lernen", und jemand ihn ermutigt, einfach beim Handwerksbetrieb um die Ecke nachzufragen, dann kann die Antwort sehr oft lauten: „Eigentlich habe ich gar keinen Auszubildenden gesucht. Aber wenn du das wirklich willst, dann machen wir das." Deshalb bin ich überzeugt, dass es im Handwerk mehr Möglichkeiten und Ausbildungschancen gibt, als es die reine Statistik vermuten lässt. Denn unsere Betriebe reagieren nicht ausschließlich nach langfristigen Personalplänen, sondern vor allem auf Menschen, die Interesse, Motivation und den Willen mitbringen, einen Beruf zu erlernen.

Das Interview führten Martina Jahn und Stefan Buhren, das vollständige Interview lesen Sie auf handwerksblatt.d

Politik stärker an KMU ausrichten

EU-KOMMISSIONSPRÄSIDENTIN URSULA VON DER LEYEN HAT IN IHRER REDE ZUR LAGE DER UNION EUROPAS UNABHÄNGIGKEIT BETONT. DER ZDH FORDERT EINE MITTELSTANDSGERECHTE WIRTSCHAFTSPOLITIK.

Text: ***Lars Otten***

In ihrer Rede zur Lage der Europäischen Union betonte EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, dass Europa auf dem Weg sei, stärker und unabhängiger zu werden. Das gelte besonders vor dem Hintergrund einer sich verändernden Weltordnung mit brüchig werdenden Bündnissen und größer werdenden Bedrohungen. Die Folgen der Krisen, Kriege und auch des sehr schnell ablaufenden technologischen Wandels seien für viele Menschen spürbar und für sie ein Grund zur Sorge. Auch deswegen habe sich Europa entschieden, seinen eigenen Weg zu gehen, um seinen Wohlstand zu sichern.

»Unser Weg ist klar. Ein unabhängiges und handlungsstarkes Europa aufbauen. Nichts kann uns davon abbringen«, erklärte von der Leyen. Das Schicksal Europas müsse auch künftig in den Händen der Europäer liegen. Hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft erfordere das auch eine grundlegende Veränderung der Industriepolitik. Höhere Energiepreise und Kreditkosten seien für die Unternehmen eine enorme Belastungsprobe. »Deshalb hat es für uns höchste Priorität, die europäische Wirtschaft anzukurbeln.«



Foto: © bellanaelle/a123rf.com

Bis Ende 2028 soll die Generalüberholung des Binnenmarkts abgeschlossen sein. Von der Leyen: »In der heutigen Wirtschaft ist Geschwindigkeit Trumpf. Eine Genehmigung oder ein Formular, eine Netzanbindung oder ein Finanzierungsbeschluss. All das kann darüber entscheiden, wo investiert wird. Wo Arbeitsplätze geschaffen werden. Wir müssen schneller werden. Deshalb werden wir Vorschläge vorlegen, um Genehmigungen zu beschleunigen.« Auch der Bürokratieaufwand, der kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bremst, müsse reduziert werden.

Dabei betonte die Kommissionspräsidentin, dass auch die Mitgliedstaaten dabei mithelfen müssten, indem sie auf das sogenannte »Gold-Plating«, die Übererfüllung von EU-Vorgaben auf nationaler Ebene, verzichten. »Welchen Schaden die Übererfüllung von EU-Vorgaben verursacht, wissen wir seit Langem. Jetzt ist es an der Zeit, dass die Mitgliedstaaten ihren Beitrag leisten. Wenn wir es ernst meinen mit der Vereinfachung, brauchen wir auch einen Pakt gegen Gold-Plating.«

Auch die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen soll zurückgehen. »Seit Beginn des Konflikts haben wir für Einfuhren fossiler Brennstoffe zusätzlich 90 Milliarden Euro ausgegeben. Ohne auch nur ein einziges Energie-Molekül mehr zu bekommen. Deshalb müssen wir bei unseren eigenen, erschwinglichen und sauberen Energien viel mehr tun.« Ziel sei es, den Anteil der Elektrizität bis 2040 zu verdoppeln. Dadurch könnten die Kosten für importierte fossile Brennstoffe um 260 Milliarden Euro pro Jahr sinken. Für eine bessere Verfügbarkeit von Elektrizität müssten der Ausbau der Netzanbindung und der Speicherung beschleunigt werden.

Europa müsse seine Wettbewerbsfähigkeit stärker aus der Perspektive der kleinen und mittleren Betriebe denken, fordert Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. Das Handwerk erwarte, dass sie deren Wettbewerbsfähigkeit zum Maßstab europäischer Politik macht. »Die Realität in den Betrieben ist derzeit eine andere. Gerade kleine und mittlere Handwerksbetriebe stehen unter erheblichem Druck. Zu viele Belastungen sind Folge einer europäischen Gesetzgebung, die zu detailliert, zu bürokratisch und zu wenig an der betrieblichen Praxis ausgerichtet ist.«

Es sei unverständlich, dass von der Leyen hier nicht gegensteuere. Nicht jedes Problem lasse sich durch Regulierung lösen. Es brauche mehr legislative Zurückhaltung. Die mehr als eine Million Handwerksbetriebe in Deutschland sind fest vor Ort verankert. Ihre Eigentümerinnen und Eigentümer tragen persönliche Verantwortung und haften mit ihrem eigenen Vermögen. Umso wichtiger ist es, dass die Gesetzgeber in Berlin und Brüssel den Betrieben mehr Vertrauen entgegenbringen, statt sie durch pauschale Nachweis-, Prüf- und Dokumentationspflichten unter Generalverdacht zu stellen.«

Europa liege dem Handwerk besonders am Herzen. Die großen Herausforderungen ließen sich nur gemeinsam bewältigen. Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft sei dafür die Basis. »Europäische Maßnahmen dürfen deshalb vor Ort nicht vor allem als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden. Wenn Regulierung regelmäßig mit mehr Bürokratie und weniger Handlungsspielraum verbunden wird, erschüttert das das Vertrauen in die europäischen Strukturen. Dieses Vertrauen gilt es durch mehr Augenmaß, weniger Bürokratie und mehr Vertrauen in die Verantwortung der Betriebe zu stärken.«



Foto: © HWK Halle

Die Präsidenten der ostdeutschen Handwerkskammern trafen sich in Halle an der Saale zum Austausch.

»Handwerk ist Aufgabe der gesamten Gesellschaft«

BEI IHRER TAGUNG HABEN DIE PRÄSIDENTEN DER OSTDEUTSCHEN HANDWERKSKAMMERN EINE GEMEINSAME ERKLÄRUNG VERABSCHIEDET.

In Halle an der Saale kamen die Präsidenten der Handwerkskammern aus den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zusammen, um sich über aktuelle Themen auszutauschen. Dabei ging es um regionale und internationale Herausforderungen, aktuelle politische Entwicklungen in Sachsen-Anhalt und Prognosen zur künftigen Entwicklung der Unternehmenszahlen. Die Diskussion mündete in einer gemeinsamen Erklärung der Kammerrepräsentanten, die Politik und Gesellschaft auffordert, das Handwerk als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen.

Das ostdeutsche Handwerk sei mehr als ein Wirtschaftsfaktor. Es sichere neben der Versorgung, Ausbildung, Arbeitsplätzen auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt, heißt es in der Erklärung. Um diese Aufgabe auch weiterhin zu erfüllen, brauche das Handwerk verlässliche politische Rahmenbedingungen und eine klare Anerkennung des Handwerks als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. »Als Ausbilder, Arbeitgeber und Steuerzahler sind die Handwerksunternehmen ein wichtiger Bestandteil der regionalen Wirtschaft. Neben der ökonomischen Bedeutung ist die Unterstützung der vorwiegend kleinen und mittleren Betriebe für das Leben in ihrem Umfeld nicht zu unterschätzen.«

Viele Handwerker engagierten sich auch neben ihrem Beruf für ihre Mitmenschen, sei es im Sport, in Vereinen oder in der Lokalpolitik. In ihren Betrieben stünden sie aber vor großen Schwierigkeiten, die sich aus globalen, nationalen und regionalen Problemen ergäben. »Eine der drängendsten Aufgaben des Handwerks ist die Sicherung des eigenen Berufsstandes durch ausreichend Nachwuchs – sowohl in der Ausbildung als auch in der Qualifizierung zum Handwerksmeister. Dafür braucht es verbindliche bildungspolitische Entscheidungen: eine umfassende und verpflichtende Berufsorientierung an allen Schulformen, ein stabiles Berufsschulnetz sowie ausreichende Unterstützung für Auszubildende, die am Berufsschulstandort übernachten müssen«, fordern die Präsidenten.

Ein starkes Handwerk sei unverzichtbar für Versorgung, Ausbildung und Zusammenhalt in den Regionen. »Wer gleichwertige Lebensverhältnisse sichern will, muss das Handwerk stärken – politisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich.«

Wirtschaft soll stärker wachsen als erwartet

DIE FÜHRENDEN FORSCHUNGSINSTITUTE RECHNEN IN IHRER HERBSTPROGNOSE MIT EINEM HÖHEREN WIRTSCHAFTSWACHSTUM ALS NOCH IM FRÜHLING ERWARTET. DIE REFORMARBEIT DÜRFE DAMIT NICHT ENDEN, FORDERT DER ZDH. EINE ECHTE TRENDWENDE WERDE ES SONST NICHT GEBEN.

Text: ***Lars Otten***_

Die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute Deutschlands erwarten für das laufende und das nächste Jahr ein stärkeres Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) als bisher angenommen. Für dieses Jahr rechnen sie nun mit einem Plus von 1,3 Prozent und für 2027 mit einem Zuwachs von 1,1 Prozent. Im Frühjahr sagten sie noch ein schwächeres Wachstum (plus 0,6 Prozent für 2026 und plus 0,9 Prozent für 2027) voraus. Dennoch bleibe der Aufschwung auf niedrigem Niveau, der zudem angesichts der hohen Energiepreise und Strukturprobleme auf tönernen Füßen stehe. Zudem bremse das Niedrigwasser derzeit die Wirtschaft aus.

»Die strukturellen Probleme und die Belastungen gerade für mittelständische Betriebe sind weiter viel zu groß.«

***Jörg Dittrich**, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks*

Grund für das überraschend starke Wachstum seien in erster Linie mehr Exporte und die größere Wertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe. Außerdem hätte der mit dem Krieg im Nahem Osten verbundene Energiepreisschock negative Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung. Auf die übrigen Verbraucherpreise habe das aber bisher kaum Auswirkungen. Für das Jahr 2027 sagen die Institute eine Fortsetzung des Aufschwungs voraus, die vor allem von der inländischen Nachfrage getragen wird. »Der private Konsum dürfte mit den real verfügbaren Einkommen moderat zulegen, und die Wohnungsbauinvestitionen dürften allmählich anziehen.«

Im Jahr 2028 soll sich die wirtschaftliche Erholung verlangsamen. Das BIP werde dann nur um 0,4 Prozent ansteigen. Ein Problem sei das zunehmende staatliche Defizit. Hier staue sich ein wachsender Konsolidierungsbedarf auf. »Das staatliche Finanzierungsdefizit steigt von 4,1 Prozent in Relation zum Bruttoinlandsprodukt im laufenden Jahr auf 4,7 Prozent im Jahr 2028. Auch bei Einhaltung der reformierten nationalen Schuldenbremse wird die Schuldenquote mittelfristig weiter steigen; zudem nehmen die Zinsausgaben erheblich zu«, so die Wissenschaftler.

»REFORMARBEIT MUSS WEITERGEHEN«

Das Handwerk warnt davor, die besseren Zahlen als Anlass zu nehmen, entscheidende Reformen aufzuschieben. »Wer jetzt glaubt, die Reformarbeit sei mit den ersten besseren Konjunkturdaten erledigt, betreibt Augenwischerei. Im Handwerk und im Mittelstand ist von einer Belebung bislang wenig zu spüren«, sagt Jörg Dittrich. Der Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) weist darauf hin, dass das höhere Wachstum vor allem mit einer stärkeren Auslandsnachfrage und ersten Impulsen aus den Sondervermögen begründet werde.

»Beides kommt bei vielen Handwerksbetrieben vor Ort bislang kaum an. Die strukturellen Probleme und die Belastungen gerade für mittelständische Betriebe sind weiter viel zu groß und einer der Gründe, weshalb Investitionen zurückgehalten werden«, so Dittrich. »Wenn



Foto: © ronstik/123RF.com

Für dieses Jahr rechnen die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute mit einem Plus von 1,3 Prozent und für 2027 mit einem Zuwachs von 1,1 Prozent.

Verbraucher beispielsweise an der Tankstelle deutlich mehr Geld ausgeben müssen, steht ihnen dieses Geld für andere Ausgaben nicht mehr zur Verfügung. Das kann dazu führen, dass etwa ein Friseurtermin abgesagt wird. Was auf den ersten Blick wie eine Belastung der Verbraucher erscheint, wirkt damit unmittelbar auf die Nachfrage nach handwerklichen Dienstleistungen zurück.«

Umso wichtiger sei es, nicht nur die Nachfrage zu stärken, sondern auch die Betriebe selbst zu entlasten. »Weitere Reformen zur Senkung der Lohnzusatzkosten sind deshalb dringend geboten. Die Regierungskoalition darf diese Prognosen daher keinesfalls dahingehend deuten, in ihren Reformanstrengungen nachzulassen. Auch die Wahlergebnisse vom vergangenen Sonntag dürfen nicht dazu führen, den eingeschlagenen Reformweg zu verlassen oder bereits Vereinbartes wieder zu verwässern. Vieles davon reicht aus Sicht der Betriebe ohnehin noch nicht aus, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.«

Die Betriebe seien auf verlässliche Rahmenbedingungen angewiesen. Nur dann könne aus einer langsamen Erholung ein Aufschwung werden, der auch das Handwerk und den Mittelstand und so die ganze Wirtschaft erreiche. Das Geld aus den Sondervermögen bieten die Möglichkeit, dringliche Investitionen anzuschieben. Dittrich: »Ziel muss es sein, mit dem eingesetzten Geld möglichst viel für Infrastruktur, Wertschöpfung und Wachstum in Deutschland zu erreichen. Wenn Infrastruktur gebaut und modernisiert wird, müssen auch Handwerks- und Mittelstandsbetriebe Zugang zu den Aufträgen haben.«

VERLÄSSLICHE RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN

Das gelte ebenso für öffentlich-private Partnerschaften. Sie seien nicht automatisch die wirtschaftlichere Lösung für den Staat. »Komplexe Vergabe-, Finanzierungs- und Vertragsstrukturen können Projekte verteuern und erschweren in Kombination mit großen Auftragsvolumina den Zugang für kleinere und mittlere Unternehmen. Wenn dadurch weniger Mittel bei Investitionen und Wertschöpfung ankommen, wird der Zweck der Sondervermögen verfehlt. Deutschland braucht eine Wirtschaftspolitik, die Investitionen ermöglicht, Leistung anerkennt und dem Staat zugleich die Grundlage dafür gibt, diejenigen zu unterstützen, die darauf angewiesen sind.«

Eine neue Richtung für den Betrieb?

STARKES WACHSTUM, EIN ERHÖHTES HAFTUNGSRISIKO ODER STEUEROPTIMIERUNG SIND GUTE GRÜNDE FÜR EINEN WECHSEL DER UNTERNEHMENSRECHTSFORM. EIN BLICK AUF DIE VOR- UND NACHTEILE.

In wenigen Wochen wird es Zeit, die Bilanz für das Jahr 2026 zu ziehen. Dann gilt es für die meisten Unternehmen, das Geschäftsjahr abzuschließen – und sich vielleicht zu überlegen, ob die Rechtsform noch passt. Denn der Zeitpunkt des Jahreswechsels ist eine gute Gelegenheit, Neues einzuführen und im Bedarfsfall eine Umfirmierung vorzunehmen.

Tatsächlich sind Änderungen der Rechtsform im Handwerk eher die Ausnahme. »Wir haben im Handwerk zu einem großen Teil Einzel- oder Personengesellschaften«, sagt Lars von Wirth, Leiter der Kaufmännischen Unternehmensberatung bei der Handwerkskammer zu Köln, die für 2025 knapp 50 Wechsel begleitet hat. Auch bei der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern sind die Zahlen überschaubar, wie Felix Harrje, stellvertretender Bereichsleiter Recht & Handwerksorganisation und Andreas Weber, Bereichsleiter Wirtschaftsförderung berichten.

»Die wichtigsten Gründe für einen Rechtsformwechsel sind großes Wachstum und das Haftungsrisiko«, so Harrje. »Auch steuerliche Aspekte können bei einem Rechtsformwechsel eine Rolle spielen«, ergänzt der Kölner von Wirth. In der Regel haben sich die Betriebsinhaber, die bei der Kammer aufschlagen, gut vorbereitet. Dabei geht es vor allem um die Formalia und die Analyse, welche Rechtsformen welche Vor-, aber auch Nachteile mit sich bringen.

»Die wichtigsten Gründe für einen Rechtsformwechsel sind Wachstum, das Haftungsrisiko und Steueroptimierungen.«

»Beim Thema Steuern verweisen wir allerdings immer an den Steuerberater«, sagt von Wirth. »Der kann exakt analysieren, welchen Vorteil der Wechsel von einer Personen- zu einer Kapitalgesellschaft hat.« In Personengesellschaften fällt Einkommensteuer nach dem persönlichen Steuersatz an, in Kapitalgesellschaften sind es Körperschaft- und Gewerbesteuer, was günstiger sein kann.

Zu den entscheidenden Fragen für eine Rechtsform zählt die Haftung. Die fällt abhängig von der Unternehmensrechtsform völlig unterschiedlich aus. Bei Einzel- und Personengesellschaften haften der Chef oder alle Gesellschafter unbeschränkt mit dem Gesellschafts- und dem Privatvermögen, gleiches gilt auch für eine Kommanditgesellschaft zumindest für den Komplementär. »Eine KG setzt sich aus dem Kommanditisten und dem Komplementär zusammen, braucht also mindestens zwei Gesellschafter«, erklärt der Kölner Kammerexperte von Wirth. »Der Komplementär haftet mit seinem kompletten Privatvermögen, der Kommanditist nur bis zur Höhe seiner Einlage.« Auch die GmbH & Co. KG ist übrigens eine KG, mit der Besonderheit, dass der Komplementär eine GmbH mit der entsprechenden Haftungsbeschränkung und kein persönlich haftender Gesellschafter ist.

Bei Kapitalgesellschaften haften die Unternehmen als juristische Person selbst – und zwar nur bis zur Höhe der Einlage. Die Liste fängt mit der einfach zu gründenden Unternehmergesellschaft, kurz UG, mit dem Zusatz »haftungsbeschränkt« an. Sie lässt sich schon mit einem Euro Gesellschafterkapital gründen, hat aber die gleichen Vorzüge wie eine GmbH. Allerdings ist wegen des Stammkapitals von einem Euro Minimum der Ruf einer UG nicht der Beste. »Außerdem übersehen viele, dass bei einer UG 25 Prozent des jährlichen

Jahresüberschusses in die Gewinnrücklagen fließen müssen, bis eine Höhe von 25.000 Euro erreicht ist«, erklärt Andreas Weber. Denn die Idee hinter der Gründung einer UG war, dass die Gesellschaft Stammkapital ansammeln und später in eine GmbH übergehen kann.

Wer einen Blick auf das Handwerk wirft, wird feststellen, dass rund drei von vier Handwerksbetrieben die Rechtsform einer Personengesellschaft haben. Das liegt auch daran, dass sie mit wenigen Mitteln und damit auch zu überschaubaren Kosten schnell zu gründen ist. Vor allem ist auch kein Gesellschaftervertrag zwischen den Gründern (oder späteren Partnern) bei einer GbR zwingend erforderlich. »Wir empfehlen aber grundsätzlich einen schriftlichen Vertrag, um Regelungen zwischen den Gesellschaftern festzulegen«, sagt Harrje.

Zu den Klassikern, die später immer wieder zu Streitigkeiten untereinander führen, zählen Regelungen über die Gewinnausschüttungen. »Das passiert zum Beispiel, wenn ein Gesellschafter regelmäßig von morgens bis abends auf der Baustelle steht, während der andere nur gelegentlich auftaucht«, weiß Harrje aus der Praxis. »Das geht vielleicht eine Zeitlang gut, aber irgendwann steht die Frage einer gerechten Entlohnung im Raum.« Das ist nur ein Beispiel, welche Regelungen enthalten sein müssten.

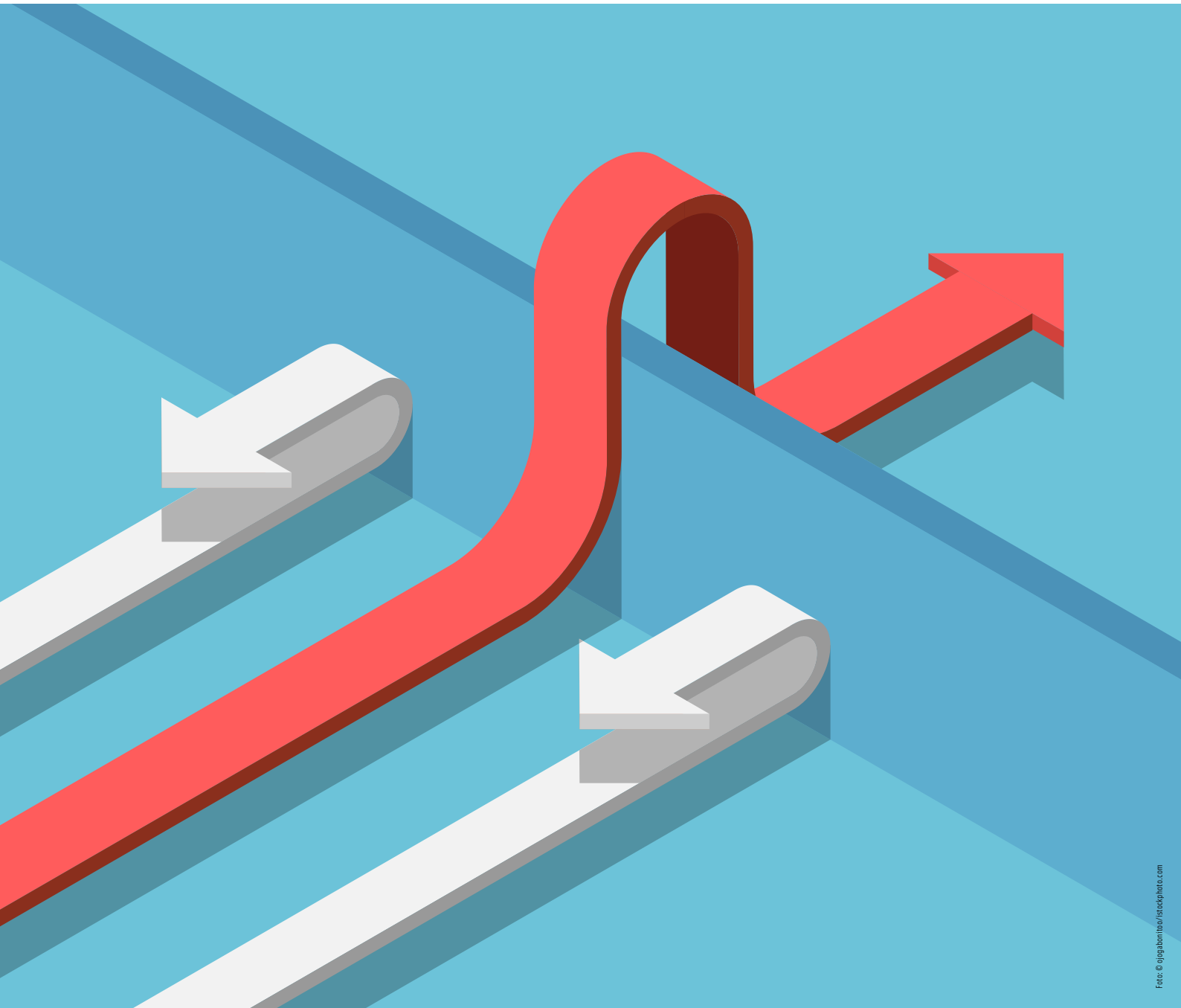


Foto: © gjogabontoo/istockphoto.com

Rechtsformen auf einen Blick

RECHTSFORM	MINDESTKAPITAL (MIN.)	HAFTUNG	FORMALITÄTEN
Einzelgesellschaft	kein Mindestkapital vorgeschrieben	Unbeschränkt mit Gesellschafts- und Privatvermögen	gering
Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	kein Mindestkapital vorgeschrieben	Unbeschränkt mit Gesellschafts- und Privatvermögen	gering
KG (Kommanditgesellschaft)	kein Mindestkapital vorgeschrieben, Kommanditeinlage ab einem Euro	Komplementäre unbeschränkt mit Privatvermögen, Kommanditisten in Höhe der Einlage	mittel
OHG (Offene Handelsgesellschaft)	kein Mindestkapital vorgeschrieben	Gesellschafter unbeschränkt mit Privatvermögen	mittel
GmbH	25.000 Euro	Gesellschaftsvermögen; in Ausnahmefällen Geschäftsführer persönlich	aufwendig
GmbH & Co. KG	25.000 Euro	Gesellschaftsvermögen bis Einlagehöhe; Kommanditist in Höhe Einlage	aufwendig
UG (haftungsbeschränkt)	ein Euro, Ansparungspflicht	Gesellschaftsvermögen; in Ausnahmefällen Geschäftsführer persönlich	aufwendig
eG (eingetragene Genossenschaft)	kein Mindestkapital vorgeschrieben	Gesellschaftsvermögen	mittel
AG (Aktiengesellschaft)	50.000 Euro	Gesellschaftsvermögen	aufwendig

Das gilt für Richtlinien darüber, wenn ein Gesellschafter plötzlich ausfällt und sich etwa bei einem Todesfall der übrig gebliebene Chef mit Erben auseinandersetzen muss.

„Bei Kapitalgesellschaften sind zwingend notariell beurkundete Gesellschafterverträge vorgeschrieben", ergänzt von Wirth. „Der Gesetzgeber schreibt zudem bestimmte Mindestinhalte vor." Damit ist auch klar: Eine GmbH lässt sich nicht von heute auf morgen gründen und die Gründung ist auch mit deutlich höheren Kosten verbunden. Hinzu kommt auch eine Publizitätspflicht, die gesetzlich vorgegeben ist. Spätestens 12 Monate nach dem Bilanzstichtag muss eine reine Kapitalgesellschaft die Unterlagen elektronisch beim Unternehmensregister einreichen. Die Idee dahinter: Gläubiger und Geschäftspartner sollen durch diese finanzielle Offenlegung geschützt werden.

Vom Tisch ist übrigens die Limited nach britischem Recht, eine Folge des Brexits. Die Gesellschaftsform erforderte einen Sitz in UK und war eine Möglichkeit der Haftungsbeschränkung, die aber nach dem Brexit (31. Januar 2020) nicht mehr anerkannt wird. Sie wurde ohnehin nur über die Niederlassungsfreiheit, die das EU-Recht garantiert, hierzulande anerkannt. Limiteds mit Verwaltungssitz in Deutschland werden seitdem wie eine Personengesellschaft behandelt und deren Gesellschafter müssen heute mit dem gesamten Vermögen haften. Das hat eine Entscheidung des Oberlandesgerichts München mit Urteil vom 5. August 2021 (AZ 29 U 2411/21) bestätigt.

Größter Vorteil für Personengesellschaften ist der einfache Wechsel der Rechtsform, da für sie in der Regel das Umwandlungsgesetz nicht greift. Das zuletzt 2024 geänderte Gesetz soll dafür sorgen, dass ein Unternehmen den Firmenmantel problemlos wechseln kann, ohne die eigentliche Identität zu verlieren – es ändert sich lediglich die Rechtsform.

Allerdings zieht in der Regel der Wechsel der Rechtsform steuerliche und rechtliche Folgen nach sich, weshalb der Übergang genau geplant sein sollte. Etwa der Übergang von einer GbR in eine GmbH. Steuerrechtlich wird hier Betriebsvermögen übertragen – und zwar nach dem Verkehrswert. Das wiederum kann dazu führen, dass hier stille Reserven aufgedeckt und versteuert werden müssen, weil der Verkehrswert über dem Buchwert liegt. Allerdings sind nach dem Umwandlungsgesetz auch steuerneutrale Übergänge möglich, wenn auch unter Auflagen. Anteilseigner der neuen GmbH müssen über sieben Jahre jeweils zum 31. Mai eines Jahres nachweisen, dass sie noch die Anteile der GmbH besitzen. Ist das nicht der Fall, droht rückwirkend die Versteuerung. In allen Fällen gilt: Die Betriebsberater der Handwerkskammern können bei Rechtsformwechseln weiterhelfen.

GRÜNDERZAHL (MIN.)	VERTRAG	CHEF/VERTRETUNG	STEUERN (PERSÖNLICH/UNTERNEHMEN)	PULIZITÄTSPFLICHT
1	nein	Inhaber entscheidet allein	Einkommensteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer	nein
2	nein, aber empfohlen	alle Gesellschafter bzw. vertragliche Regelung	Einkommensteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer	nein
2	nein, aber empfohlen	Persönlich haftender Gesellschafter	Einkommensteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer	nein
2	nein, aber empfohlen	Geschäftsführer, Gesellschafter haben Einzelvertretungsmacht	Einkommensteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer	nein
1	schriftlicher, notarieller Gesellschaftsvertrag	Geschäftsführer, Gesellschafter bestimmen Strategie	Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer, bei Gewinnausschüttung Kapitalertragsteuer	ja
1	schriftlicher, notarieller Gesellschaftsvertrag	Geschäftsführer, Gesellschafter bestimmen Strategie	Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer, bei Gewinnausschüttung Kapitalertragsteuer	ja
1	schriftlicher, notarieller Gesellschaftsvertrag	Geschäftsführer, Gesellschafter bestimmen Strategie	Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer, bei Gewinnausschüttung Kapitalertragsteuer	ja
3	schriftlicher, notarieller Gesellschaftsvertrag	Vorstand, Aufsichtsrat u. Generalversammlung Strategie	Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer, Kapitalertragsteuer auf Dividenden	ja
1	schriftlicher, notarieller Gesellschaftsvertrag	Vorstand, Aufsichtsrat u. Hauptversammlung Strategie	Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer, Kapitalertragsteuer auf Dividenden	ja

Advertorial

Jetzt testen, und KI wird dein virtueller Mitarbeiter

*Das Programm bietet **feingeschliffene Prozesse** für Handwerksbetriebe jeder Größe.*

Jetzt kostenlos testen unter handwerksblatt.de/dasprogramm-2026

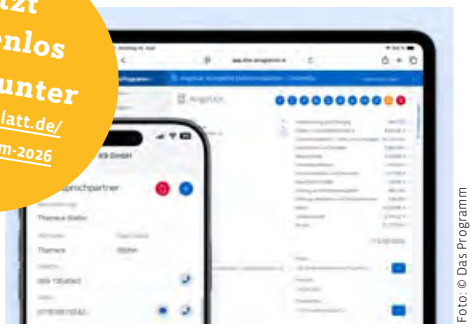


Foto: © Das Programm

Von Angebot, Auftrag und Rechnung bis hin zur Zahlungsverwaltung inklusive DATEV-Anbindung stellt »Das Programm« alle administrativen Prozesse reibungslos dar. Die KI-Implementierung zündet den Effizienz-Booster für Betriebe: Chatte einfach mit deiner Software und lass deinen virtuellen Mitarbeiter für dich arbeiten. Über 12.000 zufriedene Handwerker zeigen: KI für Handwerker macht im Arbeitsalltag den Unterschied. Exklusiv für Leserinnen und Leser vom Deutschen Handwerksblatt ermöglicht das Programm, die Software zwei Monate kostenlos und mit intensiver Betreuung zu testen. Unter allen teilnehmenden Betrieben wird eine Jahreslizenz für das Programm verlost!

Direkt steuerbar aus bekannten KI-Chats

Das Programm ist die einzige Handwerkersoftware, die direkt über ChatGPT, Claude oder MistralAI gesteuert werden kann (MCP-Schnittstelle).

Dein virtueller Mitarbeiter kann:

- Angebote erstellen und verschicken
- GAEB-Anfragen bepreisen
- Offene Posten prüfen und Mahnungen verschicken
- Nicht abgerechnete Leistungen in Rechnung stellen
- Nachkalkulation auswerten
- Eingangsrechnungen erkennen
- Arbeitsberichte erstellen
- Aufträge aus Angeboten erstellen
- Kunden und Leistungen anlegen
- Analysen und Prognosen deiner Zahlen

Neugierig geworden?

- Jetzt Chance nutzen und kostenlos zwei Monate testen
- Intensive Begleitung mit Ansprechpartner
- Test umfasst alle Funktionen und Schnittstellen
- Unter allen Teilnehmern wird eine Jahreslizenz verlost

Die digitale Personalakte: Übergangsfrist endet

ARBEITGEBER MÜSSEN ENTGELTUNTERLAGEN ELEKTRONISCH FÜHREN. 2027 LÄUFT DIE ÜBERGANGSFRIST AUS. WER DIE UNTERLAGEN FÜR DIE JAHRE AB 2022 NOCH NICHT DIGITALISIERT HAT, KANN SICH BIS 31. DEZEMBER RÜCKWIRKEND BEFREIEN LASSEN.

Arbeitgeber müssen alle relevanten Entgeltunterlagen ihrer Beschäftigten digital aufbewahren – das ist seit vier Jahren vorgeschrieben. Weil aktuell aber noch eine Übergangsfrist läuft, haben viele Betriebe das Thema aufgeschoben und die Unterlagen bis heute an unterschiedlichen Stellen archiviert – ausgedruckt im Ordner, als einzelne PDF-Dateien, als E-Mail-Anhänge oder als Scans im Dokumentenmanagementsystem. Ab dem 1. Januar 2027 brauchen sie aber zwingend eine Art elektronische Personalakte. Sämtliche sozialversicherungsrechtlichen Nachweise müssen elektronisch vorliegen, dem jeweiligen Beschäftigten eindeutig zugeordnet und für eine Betriebsprüfung digital verfügbar sein, darauf weist Datev hin. Der Betrieb muss die Daten dem Prüfer ohne längere Sucherei bereitstellen können. Geregelt ist das in der Beitragsverfahrensverordnung (§ 8 BVV).

Die gesetzliche Pflicht zur Digitalisierung der Entgeltunterlagen gibt es zwar seit dem 1. Januar 2022, aber Unternehmen konnten eine Befreiung von der elektronischen Führung bei der Deutschen Rentenversicherung beantragen. Wer das für die Jahre ab 2022 noch nicht beantragt und die Unterlagen noch nicht digitalisiert hat, kann die Befreiung noch bis 31. Dezember 2026 rückwirkend beantragen. Wer den Stichtag verpasst, muss alle relevanten Unterlagen von 1. Januar 2022 an für eine Betriebsprüfung digital vorhalten. Die Digitalisierung der Entgeltunterlagen – beispielsweise Unterlagen zur Versicherungspflicht, zur geringfügigen Beschäftigung, Elternzeit oder zum Aufenthaltsstatus der Mitarbeiter – soll Betriebsprüfungen erleichtern und sozialversicherungsrechtliche Entscheidungen der Betriebe nachvollziehbar machen, so Datev. »Betriebe sollten die verbleibende Übergangszeit für die Umstellung auf die digitale Ablage nutzen, um ihre Personalprozesse sowie ihre Dokumenten- und Ablagestrukturen nachhaltig zu modernisieren«, empfiehlt Patrick Bäuerlein, Beratung Personalwirtschaftsprodukte Datev eG. *KF*



WAS ARBEITGEBER TUN KÖNNEN

Befreiung prüfen: Unternehmen sollten prüfen, ob eine Befreiung für die Führung digitaler Entgeltunterlagen vorliegt. Wenn nicht, sollten sie die Befreiung bis spätestens 31. Dezember 2026 beantragen. Andernfalls müssen sie sicherstellen, dass alle relevanten Unterlagen ab dem Zeitpunkt 1. Januar 2022 für eine Betriebsprüfung digital verfügbar sind.

Bestandsaufnahme: Zunächst benötigt man einen Überblick, welche relevanten Entgeltunterlagen bereits digital und welche noch in Papierform vorliegen.

Prozesse anpassen: Ermöglichen die internen Prozesse die Führung digitaler Entgeltunterlagen? Wenn nicht, sollte man die Prozesse anpassen und Dokumente künftig ausschließlich digital einholen.

Ablagestruktur: Die Unterlagen müssen in einem strukturierten Verfahren für den Prüfer nachvollziehbar abgelegt werden und unter anderem eindeutig einem Arbeitnehmer und einem Zeitraum zugeordnet sein. Sichergestellt und DSGVO-konform ist dies mit entsprechenden Software-Lösungen.

Prüffähigkeit testen: Betriebe können zur Vorbereitung eine Betriebsprüfung simulieren (evtl. gemeinsam mit dem Steuerberater) und testen, ob sie Unterlagen schnell finden, lesen und exportieren können. *Quelle: Datev eG*

Digitale Belege statt Papierbons

WENIGER PAPIERMÜLL, WENIGER STEUERBETRUG, ABER FÜR BETRIEBE NEUE KOSTEN UND EIN BÜROKRATISCHER AUFWAND: AB 2028 SOLLEN KASSENBONS DIGITAL AUSGEGEBEN WERDEN. AUSSERDEM KOMMT DIE REGISTRIERKASSENPFLICHT.

Um den Steuerbetrug an Ladenkassen einzudämmen, und um die Kassennachschau zu erleichtern, soll es ab Januar 2028 eine Registrierkassenpflicht für Betriebe mit einem Gesamtumsatz ab 100.000 Euro geben. Außerdem werden klassische Kassenbons durch digitale Belege beispielsweise per QR-Code am Display oder Download-Link ersetzt. Das Bundeskabinett hat den entsprechenden Gesetzentwurf des Bundesfinanzministeriums (BMF) am 23. September 2026 beschlossen. Das Ministerium schätzt, dass es in Deutschland noch etwa 115.000 offene Ladenkassen (beispielsweise Bargeld-Schubladen) gibt. Deren Kassen-Umsätze seien missbrauchsanfällig, weil es keine oder nur handschriftliche Aufzeichnungen gibt. Nachträglich in den Gesetzentwurf dazugekommen ist eine Ausnahmeregelung für Steuerpflichtige, die weniger als 12.000 Euro Barumsätze im Jahr haben. Geplant sind weitere Befreiungen, die aber erst später durch eine Rechtsverordnung des BMF dazukommen. Beispielsweise für Verkaufsstände auf Märkten und Volksfesten.

Was das Handwerk, speziell das Bäckerhandwerk, verärgert ist, dass die im Koalitionsvertrag von Union und SPD angekündigte Abschaffung der Bonpflicht nun doch nicht kommen soll. Lediglich die Ausgabepflicht von Papierbons soll ab 2028 abgeschafft werden. Stattdessen kommt die »Belegbereitstellungspflicht«, also der digitale Bon. Kunden werden aber nicht verpflichtet, den elektronischen Beleg in Empfang zu nehmen. Und: Wer weiterhin eine Papierquittung möchte, hat einen Anspruch darauf. »Das soll aber nur noch ausdrücklich auf Wunsch der Kundinnen und Kunden passieren. So soll sichergestellt werden, dass digitale Belege künftig vorrangig sind und Papierbelege nur die Ausnahme bleiben«, betont das Ministerium. Selbstständige und Betriebe benötigen in vielen Fällen ein Update ihrer Kassensoftware. Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (ZV) erwartet neben dem bürokratischen Aufwand Kosten für Nachrüstung, Software, Lizenzen und Schulungen. Das finanziell zu stemmen, sei für viele Betriebe kaum möglich, so ZV-Hauptgeschäftsführer Friedemann Berg. Der Verband fordert eine Korrektur des Kabinettsbeschlusses und eine Abschaffung der Bonpflicht, wie sie zunächst angekündigt war.



Foto: © agrobacter/istockphoto.com

Um Steuerhinterziehung effektiver bekämpfen zu können, will das Ministerium außerdem einen neuen Straftatbestand einführen. Er betrifft diejenigen, die Manipulationssoftware für elektronische Aufzeichnungssysteme benutzen oder vertreiben. Zudem soll es ein Ordnungswidrigkeitstatbestand sein, falls jemand der Kassenpflicht unterliegt und kein elektronisches Aufzeichnungssystem mit TSE benutzt oder sich nicht an die Pflicht zur digitalen Belegbereitstellung hält. Zudem ist Mitteilungspflicht bei Wechsel der TSE geplant. Aktuell müssen neu angeschaffte oder außer Betrieb genommene TSE-Kassen innerhalb eines Monats dem Finanzamt gemeldet werden. *KF*

Augenoptiker-Verband und Brillen.de beenden Rechtsstreit

AUGENOPTIKERHANDWERK GESTÄRKT: VOR DEM OLG DÜSSELDORF VERPFLICHTET SICH DIE SUPERVISTA AG, BETREIBER VON BRILLEN.DE, ZUR EINTRAGUNG IHRER FILIALEN IN DIE HANDWERKSROLLE. DAS SCHAFFT KLARHEIT FÜR DIE BRANCHE.



Foto: © ZVA/Peter Boettcher

Die Refraktionsbestimmung ist wesentlicher Bestandteil des Augenoptikerhandwerks – und bedingt eine Eintragung der Filiale in die Handwerksrolle, in der die Messung am Kunden erfolgt.

Der Rechtsstreit zwischen dem Zentralverband der Augenoptiker und Optometristen (ZVA) und der Supervista AG (Brillen.de) ist beendet. In einem vor dem Oberlandesgericht Düsseldorf geschlossenen Vergleich wurde klargestellt: Auch bei remote (also online) durchgeführten Refraktionsverfahren (Bestimmung von Brillenwerten) bleibt die Filiale, in der die Messung am Kunden stattfindet, handwerksrechtlich relevant – muss also in die Handwerksrolle eingetragen sein. Anlass für den Rechtsstreit war, dass Supervista seine selbst als »Hybrid-Filialen« bezeichneten Augenoptikgeschäfte von Brillen.de bisher ohne Eintragung in die Handwerksrolle betrieben hat.

Laut ZVA wird die Refraktionsbestimmung dort remote durch einen online per Video zugeschalteten, aber nicht vor Ort anwesenden Meister durchgeführt. Bereits im Januar 2026 hatte das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes die Schließung einer nicht eingetragenen Brillen.de-Filiale der Supervista AG in Homburg (Saar) bestätigt. Mit der Begründung, dass solche Niederlassungen den Anforderungen des Augenoptikerhandwerks entsprechen und in die Handwerksrolle eingetragen sein müssen. Mit Beschluss vom 30. Januar hatte das zuständige Oberverwaltungsgericht eine Beschwerde von Supervista dagegen abgewiesen.

In dem Vergleich vor dem Oberlandesgericht Düsseldorf erkennt die Supervista AG eine einstweilige Verfügung des Landgerichts Düsseldorf von Juni 2026 als endgültig verbindlich an. Das Landgericht hatte festgestellt, dass auch bei telemedizinischer Einbindung eines externen Arztes oder Dienstleisters die vor Ort erbrachten Leistungen wesentliche Tätigkeiten des Augenoptikerhandwerks bleiben. Der Zentralverband der Augenoptiker und Optometristen sieht dadurch das Augenoptikerhandwerk gestärkt: »Mit der nun erzielten Einigung ist klargestellt: Digitalisierung kann Abläufe verändern, sie ersetzt aber nicht die fachliche Verantwortung und die handwerksrechtlichen Voraussetzungen«, erklärt ZVA-Präsident Kai Jaeger.

226 FILIALEN BETROFFEN

Supervista hat sich in dem Vergleich verpflichtet, die betroffenen Refraktions-Filialen in die Handwerksrolle eintragen zu lassen beziehungsweise den entsprechenden handwerksrechtlichen Status herzustellen: Bis Ende 2026 sollen mindestens 125 Filialen des Brillendiscounters eingetragen werden. Weitere Eintragungen sind bis Ende März 2027 sowie bis Ende Juni 2027 vorgesehen. Ab dem 1. Juli 2027 sollen keine Refraktions-Filialen mehr betrieben werden, die nicht in die Handwerksrolle eingetragen sind. Der Vergleich betrifft insgesamt 226 Filialen. »Dieses Ergebnis schafft Klarheit für die gesamte Augenoptik. Unterschiedliche Geschäftsmodelle und digitale Lösungen bereichern unsere Branche – aber fairer Wettbewerb setzt voraus, dass für alle dieselben Regeln gelten«, sagt ZVA-Präsident Kai Jaeger. Der ZVA hatte das Vorgehen der Supervista AG, Augenoptik ohne anwesenden Meister und außerhalb des Handwerks anzubieten, schon länger als rechts- und wettbewerbswidrig angesehen. *KF*

Bau warnt vor Beschneidung der Westbalkanregelung

DIE BUNDESREGIERUNG PLANT EINE ÄNDERUNG BEI DER WESTBALKANREGELUNG AB 2027: STATT 50.000 SOLL DIE ZAHL DER VISA AUF 25.000 IM JAHR HALBIERT WERDEN. DAS WÄRE EIN SCHWERER SCHLAG FÜR DAS BAUGEWERBE.

Mit der Westbalkanregelung erlaubt der Bund Menschen aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien, in Deutschland zu arbeiten, wenn sie einen Arbeitsvertrag haben. Zum 1. Januar 2027 planen Union und SPD im Rahmen ihres 34-Punkte-Reformpakets eine Halbierung der möglichen Visa für Arbeitnehmer aus Südwesteuropa: Statt 50.000 nur noch 25.000 im Jahr. Der Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB) warnt vor Jobverlusten und den Folgen für viele Infrastrukturprojekte.

»WESTBALKANREGELUNG IST ZUWANDERUNG IN ARBEIT, NICHT IN SOZIALSYSTEME«

Für die Baubranche wäre das ein schwerer Schlag. »Rund 30 Prozent der Visa gehen in die Bauwirtschaft. Keine andere Branche nutzt die Regelung so stark«, berichtet der ZDB. Die Bundesregierung begründet die Kürzung mit der steigenden Arbeitslosigkeit in Deutschland.

»Auf dem Bau hat jeder siebte Beschäftigte einen ausländischen Pass. Für die Baubranche ist die Regelung das erfolgreichste Modell zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten«, so ZDB-Hauptgeschäftsführer Felix Pakleppa. »Wir warnen deutlich vor den Konsequenzen einer Halbierung des Kontingents. Schon bis zum Jahresende könnten im Baugewerbe rund 8.000 Arbeitskräfte wegfallen.«

Die Nachfrage nach den Visa über die Westbalkanregelung ist groß: Das Kontingent für 2025 war bereits Ende November ausgeschöpft, Anträge mussten abgelehnt werden. Die Bundesagentur für Arbeit erteilte laut ZDB im vergangenen Jahr sogar 105.000 Zustimmungen, weil lange Wartezeiten bei den Visastellen dazu führen, dass längst nicht jede Zustimmung zu einer Einreise wird.

»Die Regelung wirkt genau so, wie sich die Politik legale Migration wünscht. Wer kommt, braucht einen Arbeitsvertrag«, betont Felix Pakleppa. Laut IAB gehen 98 Prozent der Eingereisten einer Beschäftigung nach. Rund 58 Prozent arbeiten als Fachkräfte, Spezialisten oder Experten, obwohl das keine Voraussetzung ist.

»Die Westbalkanregelung ist Zuwanderung in Arbeit, nicht in Sozialsysteme«, betont Pakleppa. »Union und SPD haben sie 2016 selbst eingeführt. Sie sollten ihr eigenes Erfolgsmodell jetzt nicht zurückbauen.«

Das Baugewerbe fordert die Bundesregierung auf, das Kontingent von 50.000 mindestens beizubehalten, die Visaverfahren zu digitalisieren und zu beschleunigen und die Ausweitung auf weitere Herkunftsländer zu prüfen. *KF*

Rund 30 Prozent der Visa aus der Westbalkanregelung gehen in die Bauwirtschaft.



Laut Baugewerbe sind viele Infrastrukturprojekte in Gefahr, wenn das Kontingent an Visa aus der Westbalkanregelung halbiert wird.

Foto: © Iamonmalaysia23 – iStockphoto.com

Neue Regeln für Verpackungen: »Ein Bürokratiewahnsinn«

IM AUGUST IST DIE EU-VERPACKUNGSVERORDNUNG IN KRAFT GETRETEN. KLEINE HANDWERKSBETRIEBE STELLT SIE »VOR NAHEZU UNÜBERWINDBARE HÜRDEN«, KRITISIERT DAS HANDWERK UND FORDERT PRAXISTAUGLICHE LÖSUNGEN UND BAGATELLGRENZEN.

Die EU-Verordnung über Verpackungen und Verpackungsabfälle (PPWR), die im August in Kraft getreten ist, führt aus Sicht des Handwerks zu übermäßigen Belastungen für die Betriebe. Betroffen sind vor allem Unternehmen, die Lebensmittel verpacken, Produkte unter eigener Marke vertreiben oder Material aus Nicht-EU-Ländern beziehen. Ziel der Verordnung ist es, Verpackungsabfälle zu reduzieren, Recycling zu fördern und die Kreislaufwirtschaft europaweit zu stärken. Betriebe müssen die Umweltbelastung durch ihre Verpackungen so gering wie möglich halten.

Eine der größten Belastungen ist aus Sicht des Handwerks die »Erweiterte Herstellerverantwortung (EPR)« und die damit verbundenen Melde- und Registrierungspflichten. Jeder zusätzliche Absatzmarkt bedeutet aktuell unter anderem eine gesonderte Registrierung im jeweiligen nationalen Verpackungsregister und die Benennung eines nationalen Bevollmächtigten. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und die betroffenen Fachverbände fordern die Aussetzung, bis praxistaugliche Lösungen – etwa Bagatellgrenzen für kleinere Betriebe – gefunden sind. »Das Ziel der Verordnung, Verpackungsmüll zu reduzieren, ist richtig. Problematisch ist jedoch, dass die EPR nicht sauber zwischen Erzeugern und Herstellern unterscheidet«, sagt ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke. In ihrer jetzigen Form behandele die Verpackungsverordnung etwa Bäckereien wie Hersteller, wenn es eigentlich um die Herausgabe von Brötchentüten, Kuchenverpackungen und Kaffeebechern zum Mitnehmen gehe. Dabei stellen Bäckereien diese Verpackungen gar nicht her, sondern nutzen sie für den Verkauf. Wirtschaftsverbände wie der ZDH befürchten, dass gerade Betriebe in Grenznähe – Bäcker, Konditoreien, Holzspielzeugmacher, Tischler oder Goldschmiede – durch den bürokratischen Aufwand vom europäischen Binnenmarkt ausgeschlossen werden. »Bevor keine Rechtssicherheit über die EPR besteht, darf der vorliegende Durchführungsrechtsakt zur Verpackungsverordnung nicht verabschiedet werden. Alles andere wäre unverantwortlich«, betont ZDH-Generalsekretär Schwannecke. Auf einem bis Mitte September geöffneten Feedback-Portal der EU haben sich mehrere tausend Unternehmen, darunter viele Bäckereien, geäußert. Die zunehmende Dichte an Vorschriften, Dokumentationspflichten, Meldeverfahren und Nachweisen entwickele sich zu einer immer größeren Belastung.

Das Handwerk verlangt daher »wirksame Bagatellschwellen« und schlägt vor, dass Betriebe bei einer Jahresmenge von unter 1.000 Kilogramm Verpackungsmaterial von den EPR-Pflichten ausgenommen werden. Zudem sollte Betrieben die Meldung von EU-Lieferungen über nationale Systeme ermöglicht werden, die dann Daten automatisch in ein EU-weit einheitliches Meldeportal überführen. Und die Benennung eines Bevollmächtigten müsse freiwillig bleiben. *KF*

Aktuelle Informationen zu dem Thema – etwa zur Unterscheidung von Erzeugern und Herstellern – gibt es auf der Zentralen Stelle Verpackungsregister. **verpackungsregister.org**



Foto: © Valeriy Evlakhov/istockphoto.com



Wenn der Subunternehmer zur Falle wird

FIRMEN, DIE SERIÖS AUFTRETEN, ABER SCHWARZLOHNZAHLUNGEN VERSCHLEIERN, KÖNNEN REDLICHE HANDWERKER IHRE EXISTENZ KOSTEN. EIN EXPERTE ERKLÄRT, WIE BETRIEBE SICH SCHÜTZEN KÖNNEN.

Viele Handwerker kennen das: Die Auftragsbücher sind voll, die eigenen Kolonnen sind ausgelastet, deshalb soll ein Subunternehmer aushelfen. Der liefert eine ordentliche Rechnung, eine Gewerbeanmeldung, vielleicht sogar eine Freistellungsbescheinigung. Warum genau in dieser scheinbar unauffälligen Konstellation für eine wachsende Zahl von Handwerksbetrieben ein Albtraum beginnt, der später mit einer Durchsuchung durch das Hauptzollamt, einer Sperrung der Konten oder sogar der Insolvenz endet, erklärt Dr. Florian Neuber, Fachanwalt für Strafrecht, im Interview mit dem Deutschen Handwerksblatt.

DHB: Herr Dr. Neuber, nicht wenige Handwerksbetriebe arbeiten mit Subunternehmern zusammen. In Ihrer Praxis als Strafverteidiger erleben Sie aber einen besorgniserregenden Trend?

Neuber: Es geht dabei um sogenannte Scheinrechnungs- oder Servicefirmen-Netzwerke. Ermittlungsbehörden gehen seit Jahren verstärkt gegen ein etabliertes Geschäftsmodell vor, bei dem eigens gegründete »Servicegesellschaften« gegenüber Betrieben aus dem Bau- und Ausbaugewerbe als Subunternehmer auftreten, ohne selbst jemals eine Bauleistung zu erbringen. Sie stellen formal korrekte, aber inhaltlich unrichtige Rechnungen aus, die allein der buchhalterischen Verschleierung von Schwarzlohnzahlungen oder der Generierung von Schwarzgeld dienen. Nicht selten kommt es vor, dass ein erheblicher Teil des überwiesenen Rechnungsbetrags nach Abzug einer Provision anschließend bar an den Auftraggeber zurückgeführt wird, der damit seine eigenen, nicht angemeldeten Arbeiter bezahlt.

DHB: Müssen sich dann nur diejenigen Betriebe Sorgen machen, die bewusst Schwarzgeld erzeugen?

Neuber: Das Gefährliche an diesen Konstruktionen ist, dass sie auch Betriebe treffen können, die nie die Absicht hatten, Schwarzgeld zu generieren! Wer einen Subunternehmer beauftragt, kann in aller Regel nicht ohne Weiteres erkennen, ob dieser die vereinbarten Leistungen tatsächlich mit eigenem oder ordnungsgemäß angemeldetem Personal erbringt oder ob er selbst nur Teil eines größeren Abdeck-Ketten-Systems ist. Servicegesellschaften dieser Art treten am Markt bewusst wie ganz normale Bauunternehmen auf, mit Gewerbeanmeldung, Handelsregistereintrag, Briefkopf und mitunter sogar mit kurzfristig angemeldeten Arbeitnehmern zur Tarnung bei Baustellenkontrollen.

»Das Gefährliche an diesen Konstruktionen ist, dass sie auch Betriebe treffen können, die nie die Absicht hatten, Schwarzgeld zu generieren!«

DHB: Woran kann man denn erkennen, dass etwas nicht stimmt?

Neuber: Für die Finanzverwaltung und die Steuerfahndung gelten bestimmte Muster als typische Risiko-Anzeichen: Die Gesellschaft wurde neu gegründet, hat häufig wechselnde Geschäftsführer, eine kurze Lebensdauer und verlegt oft ihren Sitz. Indizien sind außerdem geringe eigene Betriebsausgaben, kein erkennbarer Werkzeug- oder Materialeinsatz und keine eigenen Fahrzeuge. Misstrauisch machen auch Zahlungsströme, bei denen hohe Eingänge auf dem Konto der Subunternehmer kurz danach in bar wieder abgehoben werden.

DHB: Welche konkreten Folgen drohen einem Handwerksbetrieb, der an ein Scheinfirmen-Netzwerk gerät?

Neuber: Die Folgen eines solchen Verdachts können auch für redliche Handwerksbetriebe existenzgefährdend sein. Steuerlich droht die Aberkennung des Betriebsausgabenabzugs und des Vorsteuerabzugs aus den betreffenden Rechnungen, verbunden mit erheblichen Steuernachzahlungen zuzüglich Zinsen. Strafrechtlich steht der Vorwurf der Steuerhinterziehung nach § 370 der Abgabenordnung im Raum, häufig ergänzt um den Vorwurf des Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt nach § 266a des Strafgesetzbuchs, wenn Sozialversicherungsbeiträge für schwarz beschäftigte Arbeitnehmer nicht abgeführt wurden.



Foto: Qverte Rechtsanwälte

»Der Vermögensarrest wirkt wirtschaftlich wie eine Vollstreckung, obwohl er ausdrücklich weder eine Strafe noch ein Schuldspruch ist.«

Dr. Florian Neuber, *Rechtsanwalt und Fachanwalt für Strafrecht*

Besonders einschneidend ist eine Maßnahme, die häufig kommt, bevor überhaupt ein Urteil oder auch nur eine Anklage vorliegt: der sogenannte Vermögensarrest nach § 111e StPO.

DHB: Was bedeutet dieser Vermögensarrest?

Neuber: Es handelt sich – bildlich gesprochen – um eine Art Untersuchungshaft für das Vermögen. Die Strafverfolgungsbehörden können damit Gelder, die möglicherweise am Ende eines Verfahrens von dem Betrieb zurückzuzahlen sind, vorläufig sichern. Dafür muss ein Anfangsverdacht bestehen, dass die Rechnungen wissentlich zur Verschleierung von Schwarzgeld genutzt wurden und ein entsprechendes Guthaben auf dem betreffenden Konto vorhanden sein.

»Für einen Handwerksbetrieb kann eine solche Kontensperrung innerhalb weniger Wochen in die Zahlungsunfähigkeit führen.«

DHB: Wie wirkt sich das in der Praxis aus?

Neuber: Geschäftskonten werden von einem Tag auf den anderen gesperrt, Forderungen gepfändet, im Einzelfall auch Fahrzeuge oder Grundstücke belastet. Da sich der Vermögensarrest am gesamten mutmaßlichen Taterlös orientieren kann, fallen die gesicherten Beträge häufig deutlich höher aus, als ein Betrieb im Ernstfall wirtschaftlich verkraften kann. Für einen Handwerksbetrieb, der auf laufende Liquidität für Löhne, Material und Lieferantenverbindlichkeiten angewiesen ist, kann eine solche Kontensperrung innerhalb weniger Wochen in die Zahlungsunfähigkeit führen, selbst wenn sich der Vorwurf am Ende als unbegründet herausstellt oder deutlich relativiert wird.

Genau das ist in der Praxis wiederholt zu beobachten: Der Vermögensarrest wirkt wirtschaftlich wie eine Vollstreckung, obwohl er ausdrücklich weder eine Strafe noch ein Schuldspruch ist. Gerade in komplexen Wirtschaftsstrafverfahren mit einem sogenannten Scheinrechnungs-Netzwerk können sich die Ermittlungen mitunter über Monate oder Jahre hinziehen, ohne dass der Betrieb in dieser Zeit Zugriff auf das gesicherte Vermögen erhält. In der juristischen Praxis wurden Kontensperrungen von bis zu drei Jahren als verhältnismäßig angesehen, solange die Ermittlungen noch andauerten.

Meine Erfahrung als Anwalt zeigt außerdem: Für Staatsanwaltschaften, die in dieser Zeit Herrin des Verfahrens sind, spielt es mitunter keine Rolle, ob über Jahrzehnte aufgebaute Existenzen auf dem Spiel stehen – jedenfalls dann nicht, solange der Anfangsverdacht einer Beteiligung an einem Scheinrechnungs-Netzwerk fortbesteht.

DHB: Wie können sich Handwerksbetriebe gegen solche Risiken schützen?

Neuber: Betriebe können sich nicht vollständig gegen kriminelle Energie Dritter absichern, wohl aber ihre eigene Sorgfalt so dokumentieren, dass sie im Ernstfall als getäuschte Auftraggeber zu erkennen sind und nicht als Beteiligte am System. Dafür empfehlen sich mehrere Maßnahmen:

1. Prüfen Sie Subunternehmer vor der ersten Beauftragung und in gewissen Abständen erneut: Gewerbeanmeldung, Handelsregisterauszug, Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Berufs-

genossenschaft und der Sozialversicherungsträger, Freistellungsbescheinigung nach § 48b EStG sowie, soweit einschlägig, die Eintragung in die Handwerksrolle.

2. Achten Sie auf Auffälligkeiten wie eine sehr junge Gesellschaft, häufig wechselnde Geschäftsführer, ungewöhnlich günstige Preise, pauschale statt leistungsbezogene Rechnungen oder ein Firmensitz, der erkennbar keinen eigenen Geschäftsbetrieb trägt. Seien Sie kritisch, wenn sich die Subunternehmer bei Ihnen melden oder wenn Sie erstmalig mit diesen zusammenarbeiten.

3. Dokumentieren Sie jede Baustelle so, dass Sie im Zweifel nachweisen können, dass tatsächlich Personal des Subunternehmers vor Ort gearbeitet hat. Dazu können Anwesenheitslisten mit Namen der eingesetzten Arbeiter gehören, ein Abgleich mit dem beim Subunternehmer angemeldeten Personal, Bautagebücher, Fotodokumentation des Baufortschritts und, wo möglich, eine Erfassung der Arbeitnehmer bei Zutritt zur Baustelle.

4. Bestehen Sie auf detaillierten, leistungsbezogenen Rechnungen mit nachvollziehbarer Beschreibung der erbrachten Leistung, Zeitraum und eingesetztem Personal, statt pauschale Abdeckrechnungen zu akzeptieren.

5. Zahlen Sie grundsätzlich unbar und ausschließlich auf ein Konto, das erkennbar auf den Rechnungsaussteller selbst lautet.

Diese Dokumentation ersetzt keine anwaltliche oder steuerliche Beratung im Einzelfall. Sie macht aber häufig den entscheidenden Unterschied, ob ein Betrieb im Ermittlungsverfahren glaubhaft als getäuschtes Opfer auftreten kann oder in den Verdacht der Mittäterschaft oder zumindest der grob fahrlässigen Beteiligung gerät.

DHB: Was können Betriebe tun, um handlungsfähig zu bleiben, wenn ein Vermögensarrest ergangen ist?

Neuber: Ein Vermögensarrest erfasst regelmäßig sämtliche Konten, die auf den Betrieb oder die beschuldigte Person lauten. Wer seine gesamte Liquidität auf einem einzigen Unternehmenskonto konzentriert, riskiert, von einem Tag auf den anderen keine Mittel mehr für Löhne, Material oder laufende Verbindlichkeiten zu haben – selbst wenn sich der Vorwurf am Ende als nicht haltbar erweist!

Die Fragen stellte Anne Kieserling

»Ein Vermögensarrest erfasst regelmäßig sämtliche Konten, die auf den Betrieb oder die beschuldigte Person laufen.«

DIESE MASSNAHMEN EMPFIEHLT ANWALT DR. NEUBER:

- **Trennen Sie klar zwischen betrieblichem Kapital**, das tatsächlich für den laufenden Geschäftsbetrieb benötigt wird, und darüber hinausgehende Rücklagen, die nicht zwingend auf demselben Konto wie das operative Geschäft geführt werden müssen.
- **Führen Sie mehrere Konten bei unterschiedlichen Instituten** für unterschiedliche Zwecke, etwa ein gesondertes Lohnkonto, damit im Fall einer Pfändung nicht zwangsläufig sämtliche Zahlungsströme gleichzeitig zum Erliegen kommen.
- **Stimmen Sie sich rechtzeitig mit Hausbank und Steuerberater** über Kreditlinien oder Kontokorrentreserven ab, die im Bedarfsfall kurzfristig Liquidität sichern können. Und dokumentieren Sie laufend aktuell Ihre eigenen wirtschaftlichen Verhältnisse.
- **Schätzen Sie realistisch ein**, welcher Anteil des Betriebsvermögens zwingend für den täglichen Betrieb liquide vorgehalten werden muss, damit Löhne und unaufschiebbare Verbindlichkeiten auch bei einer teilweisen Kontosperrung weiterlaufen können.
- **Binden Sie frühzeitige rechtliche Beratung ein**, sobald sich ein Ermittlungsverfahren, eine Betriebsprüfung mit Schwerpunkt Subunternehmer oder eine Anfrage der Finanzkontrolle Schwarzarbeit andeutet. Denn gegen einen Arrestbeschluss gibt es trotz allem Rechtsbehelfe – insbesondere im Hinblick auf Verhältnismäßigkeit, Sicherungsbedürfnis und die zugrunde gelegte Schadenshöhe.

ABER ACHTUNG:

Keine dieser Maßnahmen ist ein Freibrief, Vermögen im Ernstfall dem Zugriff der Behörden zu entziehen!
Es geht ausschließlich darum, die eigene Struktur so aufzustellen, dass ein einzelner Zugriff nicht sofort die Zahlungsfähigkeit des gesamten Betriebs beendet. Wer Vermögen verschiebt, nachdem er von Ermittlungen erfahren hat, riskiert, dass dies als Verdunkelungshandlung gewertet wird! Das verschärft die Lage typischerweise, statt sie zu entschärfen. Solche Maßnahmen sollte man nur in Absprache mit einem spezialisierten Rechtsanwalt umsetzen, um keine weiteren Risiken zu schaffen.

Auch das SHK-Handwerk darf Solaranlagen installieren

AUCH DAS SHK-HANDWERK IST BERECHTIGT, PHOTOVOLTAIK EINZUBAUEN, BETONT DER ZENTRALVERBAND SANITÄR HEIZUNG KLIMA. IN DER PRAXIS SEIEN GEWERKE-ÜBERGREIFENDE KOOPERATIONEN EIN ETABLIERTES, RECHTSSICHERES MODELL.

Das Oberlandesgericht Koblenz hat geurteilt, dass Betriebe ohne Eintragung in die Handwerksrolle nicht für Planung, Installation und Wartung von Photovoltaikanlagen werben dürfen. Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) begrüßt diese eindeutige Klärung und betont die Notwendigkeit qualifizierter handwerklicher Leistungen.

Die Entscheidung stellt klar, dass Photovoltaik-Arbeiten wesentliche Tätigkeiten des Dachdecker- und Elektrotechniker-Handwerks darstellen können. Die Frage, ob andere Handwerke ebenso zur Ausführung entsprechender Arbeiten berechtigt sind, war nicht Gegenstand des Urteils.

VIELE GEWERKE AN PHOTOVOLTAIK-ARBEITEN BETEILIGT

Michael Kober, technischer Referent im ZVSHK, betont: »Die öffentliche Darstellung darf allerdings nicht den Eindruck erwecken, als seien nur zwei Gewerke für Photovoltaik zuständig. Das wird der handwerksrechtlichen Realität nicht gerecht. »Gerade das Klempnerhandwerk ist im Bereich von Dach- und Fassadenarbeiten aus Metall ausdrücklich für entsprechende Tätigkeiten qualifiziert und berechtigt.«

SHK-HANDWERK IST AUCH FÜR SOLARANLAGEN QUALIFIZIERT

Auch das Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk sei im Bereich solarer Energiesysteme qualifiziert aufgestellt, so der Verband. Die Ausbildungsverordnung für Anlagenmechaniker SHK benenne nachhaltige Energie- und Wassernutzungssysteme, insbesondere Wärmeerzeuger für Sonnenenergie und Anlagen zur solarunterstützten Heizung. Die Meisterprüfungsverordnung umfasse Anlagen zur Energiesammlung, Energieumwandlung und Energielagerung.

Der Anschluss von Solarthermieanlagen gehöre eindeutig zum Tätigkeitsbereich des SHK-Handwerks.



Foto: © chris willemsen/123RF.com

Photovoltaik, Solarthermie, Wärmepumpe und moderne Gebäudetechnik wachsen in der Praxis immer stärker zusammen.

Photovoltaikanlagen könnten zudem insbesondere dann relevant werden, wenn sie im funktionalen Zusammenhang mit einer SHK-Hauptleistung stehen, etwa bei Wärmepumpensystemen oder energetischen Gesamtlösungen im Gebäude. In der Praxis seien gewerkeübergreifende Kooperationen ein etabliertes, rechtssicheres Modell.

In diese Richtung ziele auch die aktualisierte Verbändevereinbarung zur sicheren Installation von Photovoltaikanlagen, der der ZVSHK bereits im Jahr 2024 beigetreten ist. Hieran sind neben den bisherigen Partnern weitere Gewerke und Berufsgenossenschaften beteiligt. Daniel Föst, Hauptgeschäftsführer des ZVSHK, fasst zusammen: »Photovoltaik, Solarthermie, Wärmepumpe und moderne Gebäudetechnik wachsen in der Praxis immer stärker zusammen. Entscheidend ist eine fachgerechte, sichere und rechtlich saubere Zusammenarbeit der qualifizierten Handwerke.« ***AKI***

So gestalten Sie Ihre Bankvollmacht rechtssicher und effektiv

VERTRAUEN BILDET DIE GRUNDLAGE EINER BANKVOLLMACHT, DIE SIE ETWA EINEM LEITENDEN MITARBEITER ERTEILEN. ALLERDINGS SOLLTEN SIE DAS FORMULAR SORGFÄLTIG DURCHGEHEN – PUNKT FÜR PUNKT.

Text: ***Michael Vetter_***

Die Bevollmächtigung eines Familienmitgliedes oder verantwortlicher Mitarbeiter gehört zu Ihrer Geschäftsbeziehung mit den Hausbanken und schafft eine wichtige Voraussetzung für einen komplikationslosen Betriebsablauf.

Dabei übersehen viele, dass Sie die Bedingungen regelmäßig überprüfen sollten, besonders wenn sich die Umstände geändert haben. Diese Prüfung hat nichts mit mangelndem Vertrauen zu tun: Es geht darum, einen klar definierten rechtlichen Rahmen zu schaffen, in dem sich die Vollmachtnehmer sicher bewegen. Prüfen Sie dies bei jedem Kreditinstitut.

Je nach den betrieblichen Erfordernissen ist es außerdem eine Überlegung wert, die Details einer Kontovollmacht nicht nur auf dem Vollmachtformular, sondern auch in der jeweiligen Stellenbeschreibung des Mitarbeiters aufzuführen.

CHECKLISTE BANKVOLLMACHT:

- Behandeln Sie Vollmachtformulare mit der gleichen Sorgfalt wie wichtige Geschäftsbelege.
- Überprüfen Sie jährlich sämtliche Bank- und Geschäftsvollmachten und aktualisieren Sie diese gegebenenfalls.
- Berücksichtigen Sie die Gesamtsituation: Kontovollmachten über das Ableben hinaus können Testament oder Erbvertrag entgegenstehen.
- Banken passen Vollmachtformulare in Abstimmung mit Ihnen gerne an. Lassen Sie sich jede Vereinbarung schriftlich bestätigen.

DAUER DER VOLLMACHT BEGRENZEN

Ein wesentlicher Punkt betrifft die Gültigkeitsdauer: Je nach Kreditinstitut behält der Bevollmächtigte den Zugriff auf die Konten auch über Ihr Ableben hinaus. Das kann sinnvoll sein, um die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Allerdings sollten Sie mögliche Auswirkungen auf erbrechtliche Verfügungen wie Testament oder Erbvertrag berücksichtigen.

Banken lassen Kontoverfügungen meist so lange zu, bis die Erben die Vollmacht widerrufen. Dieser Widerruf kann einige Zeit dauern. Vereinbaren Sie möglicherweise, dass bereits der Widerruf eines Erben ausreicht. Denken Sie darüber nach, Kontovollmachten ausschließlich zu Lebzeiten des Unternehmers gültig zu machen.

DEN UMFANG DER VOLLMACHT FESTLEGEN

Überprüfen Sie den konkreten Umfang der Vollmacht: Verfügungen sind aus Kontoguthaben oder aus einer Kreditlinie möglich. Auch wenn Guthabenverfügungen üblich sind, lohnt sich ein Blick ins Formular aus Gründen der Rechtssicherheit. Falls Abhebungen über das Guthaben hinaus möglich sind, definieren Sie klar den finanziellen Rahmen. Halten Sie diesen Punkt auch in der Stellenbeschreibung fest. Vereinbaren Sie gegebenenfalls Maximalbeträge für Abhebungen. Wichtig ist, dass keinerlei Zweifel über die Abhebungsberechtigungen bestehen. Unterschiedliche Auffassungen gehen grundsätzlich zu Lasten des Unternehmers.

WEITERE BEVOLLMÄCHTIGUNG REGELN

Ein wichtiger Punkt betrifft die Bestellung weiterer Vollmachten (Untervollmachten) durch den Bevollmächtigten. Üblich ist, dass Untervollmachten nicht möglich sind. Klären Sie diesen Punkt mit der Bank verbindlich und schließen Sie Untervollmachten aus. Die Formulierungen können zu Missverständnissen führen, deshalb ist sorgfältiger Umgang erforderlich. Bei Unklarheiten bitten Sie einen Anwalt um Klärung.

Wo fehlende Azubis die Energiewende gefährden

IM RAHMEN EINER STUDIE, WIE DIE KLIMAHANDWERKE DIE ENERGIEWENDE UMSETZEN KÖNNEN, WURDE AUCH DIE AUSBILDUNGSSITUATION BELEUCHTET. IN SIEBEN KAMMERBEZIRKEN IST DIE LAGE DEMNACH KRITISCH.

Eine aktuelle Studie von Jungheinrich Profishop, einem Versandhändler für Unternehmen aus Industrie, Handwerk und Gewerbe, geht der Frage nach, ob das Handwerk die Nachfrage von Privathaushalten nach energetischen Sanierungen in Zukunft bedienen kann. Dabei wurde auch analysiert, in welchen Regionen der Nachwuchs fehlt und wo künftig ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen dürften.

»Besonders kritisch ist die Situation dort, wo eine bereits heute hohe Nachfrage nach Handwerksleistungen auf eine schwache Ausbildungssituation trifft.«

Pressemitteilung von Jungheinrich Profishop

In die Untersuchung floss die Gesamtzahl der Auszubildenden in den fünf Klimahandwerken Dachdecker, Elektroniker, SHK-Anlagenmechaniker, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer sowie Zimmerer aus 37 Handwerkskammerbezirken ein, die verwertbare Daten geliefert haben. Diese wurden ins Verhältnis zur regionalen Nachfrage nach Handwerkerleistungen und dem aktuell bestehenden Fachkräfteangebot gesetzt.

LANGFRISTIG AUSGEWOGEN

In zahlreichen Regionen deckt sich das Ausbildungsniveau gut mit der regionalen Nachfrage, sodass sich die aktuell ausgewogene Versorgung auch langfristig halten dürfte. Dies gilt für sieben Handwerkskammerbezirke in sieben Bundesländern: HWK Koblenz (Rheinland-Pfalz), HWK Wiesbaden (Hessen), HWK Düsseldorf (Nordrhein-Westfalen), HWK Frankfurt/Oder (Brandenburg), HWK Südthüringen (Thüringen), HWK des Saarlandes (Saarland) und HWK für München und Oberbayern (Bayern).

HIER GEHT ES AUFWÄRTS

Bei 15 Handwerkskammerbezirken in sieben Bundesländern besteht derzeit noch ein Versorgungsengpass, aber die Auszubildendenzahlen machen Mut und dürften dafür sorgen, dass sich die Lage dort entspannt. Zu den Positivbeispielen rechnet die Studie die HWK Flensburg (Schleswig-Holstein), HWK Freiburg, HWK Reutlingen, HWK Konstanz, HWK Ulm (alle Baden-Württemberg), HWK Oldenburg (Niedersachsen), HWK Schwaben, HWK Niederbayern-Oberpfalz, HWK für Unterfranken (alle Bayern), HWK Münster, HWK Dortmund, HWK zu Köln, HWK Aachen (alle Nordrhein-Westfalen), HWK Kassel (Hessen) und HWK Rheinhessen (Rheinland-Pfalz).

MEHR FACHKRÄFTE ALS NACHFRAGE

In fünf Handwerkskammerbezirken in fünf Bundesländern besteht ein Angebotsüberschuss an bereits ausgebildeten Fachkräften im Verhältnis zur Nachfrage nach Handwerkerleistungen für energetische Erneuerungen. Auf dem Gebiet der HWK Lübeck (Schleswig-Holstein) dürfte er bestehen bleiben, lautet die Prognose der Studienverfasser. Im Bezirk der HWK Bremen (Bremen), HWK Hamburg (Hamburg), HWK Berlin (Berlin) und HWK Halle/Saale (Sachsen-Anhalt) könnte sich der Angebotsüberschuss langfristig abbauen.

AM WENDEPUNKT

Handwerkskammerbezirke, die heute noch gut versorgt sind, sind laut der Studie nicht automatisch auch



Foto: © Arge Medien im ZVEH

Elektroniker, aber auch Dachdecker, SHK-Anlagenmechaniker, Zimmerer und WKS-Isolierer sind an der energetischen Sanierung des privaten Gebäudebestands beteiligt. Wo der Nachwuchs in diesen Handwerksberufen fehlt, könnte die Klimawende in Zukunft ins Stocken geraten.

gut für die Zukunft gerüstet. »Aktuell ausgewogen, aber Nachwuchs schwach« lautet die Prognose für drei Handwerkskammerbezirke in zwei Bundesländern: HWK Erfurt, HWK für Ostthüringen (beide Thüringen) und HWK Magdeburg (Sachsen-Anhalt). Sollten sich nicht mehr Auszubildende finden, könnte hier künftig eine Unterversorgung entstehen.

KRITISCHE LAGE

»Besonders kritisch ist die Situation dort, wo eine bereits heute hohe Nachfrage nach Handwerksleistungen auf eine schwache Ausbildungssituation trifft«, heißt es in der Pressemitteilung von Jungheinrich Profishop. Dies gilt für sieben Handwerkskammerbezirke in drei Bundesländern: HWK für Mittelfranken, HWK Oberfranken (beide Bayern), HWK Mannheim Rhein-Neckar Odenwald, HWK Region Stuttgart, HWK Heilbronn-Franken, HWK Karlsruhe (alle Baden-Württemberg) und HWK Hildesheim-Südniedersachsen (Niedersachsen). Werden Ausbildungsstellen in den Klimahandwerken nicht besetzt, könne dies die Wartezeiten für private Haushalte weiter verlängern.

FAZIT DER STUDIE

»Die Energiewende im Privathaushalt dürfte nicht flächendeckend am Handwerk scheitern. Aber sie könnte regional stocken. Und ob sich das ändert, hängt weniger von der Gesamtzahl der Fachkräfte ab als davon, ob sie dort ausgebildet werden und arbeiten, wo die Nachfrage am größten ist«, so die Schlussfolgerung der Studienverfasser.

Detaillierte Ergebnisse zum regionalen Versorgungs-Index, darunter eine Karte und Grafiken, sind auf der Studienseite zu finden.
jh-profishop.de/klimahandwerke-in-deutschland



Foto: © Scarrigbk/ istockphoto.com

Mehr Informationen zum Thema auch auf Instagram

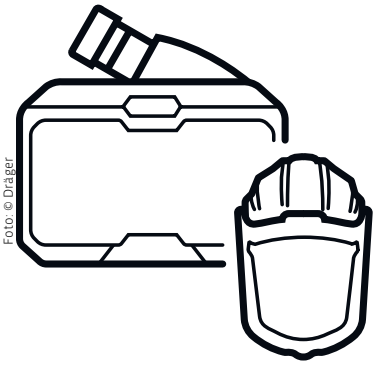
POST VON DER RENTENVERSICHERUNG

DIE ZAHLEN RICHTIG VERSTEHEN

Ein Brief von der Deutschen Rentenversicherung, ein kurzer Blick auf die Zahlen – und dann ab in den Ordner. Dabei lohnt es sich, genauer hinzusehen. Die Renteninformation hilft, das eigene Einkommen im Alter einzuschätzen. Entscheidend ist, die ausgewiesenen Beträge richtig zu verstehen.

Das Schreiben erhalten Versicherte grundsätzlich jährlich ab dem 27. Geburtstag, wenn sie mindestens fünf Jahre Beitragszeiten erworben haben. Ab 55 ersetzt alle drei Jahre eine ausführlichere Rentenauskunft die Renteninformation. Diese Schreiben dienen der Orientierung, über den tatsächlichen Rentenanspruch entscheidet später der Rentenbescheid.
Auch eine mögliche Rente wegen voller Erwerbsminderung wird aufgeführt. Sie kommt grundsätzlich infrage, wenn jemand aus gesundheitlichen Gründen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann und die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt.
Für die Altersvorsorge sind vor allem zwei Zahlen wichtig: Der bereits erworbene Rentenanspruch zeigt, wie viel monatliche Altersrente Sie nach heutigem Stand bereits erreicht haben – auch wenn künftig keine weiteren Beiträge hinzukämen. Die hochgerechnete Altersrente zeigt, wie hoch Ihre Rente ausfallen könnte, wenn Sie bis zum regulären Rentenbeginn weiter Beiträge wie im Durchschnitt der letzten fünf Kalenderjahre zahlen. Wer künftig weniger arbeitet und dadurch weniger einzahlt, kann eine niedrigere Rente erhalten als hier hochgerechnet. Künftige Rentenerhöhungen sind in beiden Beträgen noch nicht berücksichtigt. Die Bundesregierung legt die Rentenanpassung grundsätzlich jährlich zum 1. Juli durch eine Verordnung fest, der der Bundesrat zustimmen muss. Grundlage ist eine gesetzlich festgelegte Berechnung, die sich vor allem an der Entwicklung der Löhne orientiert. Dabei wird der sogenannte aktuelle Rentenwert angepasst: Er bestimmt, wie viel ein gesammelter Rentenpunkt monatlich wert ist. Steigt dieser Wert, steigen grundsätzlich auch die Renten. Einen automatischen Ausgleich der Inflation gibt es jedoch nicht. Wie sich mögliche Rentenerhöhungen auf Ihre spätere Altersrente auswirken könnten, zeigt die Renteninformation in zusätzlichen Beispielrechnungen. Die darin angenommenen jährlichen Steigerungen sind keine Zusage. Außerdem handelt es sich bei allen genannten Rentenbeträgen um Bruttobeträge: Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie gegebenenfalls Steuern sind noch zu berücksichtigen. Für die Prüfung der erfassten Zeiten lohnt sich zusätzlich ein Blick in den Versicherungsverlauf. Er liegt der ersten Renteninformation bei und kann später erneut angefordert werden. Besonders Ausbildungs-, Kindererziehungs- und Pflegezeiten sollten auf Vollständigkeit geprüft werden. Fehlende Angaben lassen sich im Rahmen einer Kontenklärung prüfen und gegebenenfalls mit Nachweisen ergänzen.
Die Renteninformation hilft auch, die persönliche Rentenlücke zu erkennen: Reicht das voraussichtlich verfügbare Einkommen im Ruhestand für die erwarteten Ausgaben? Bereits vorhandene betriebliche oder private Vorsorge sollte dabei mitgerechnet werden. Bleibt eine Lücke, kann ergänzende private Altersvorsorge helfen, sie zu schließen und den gewohnten Lebensstandard zu erhalten. Wer früh beginnt, hat mehr Zeit, zusätzliches Vermögen aufzubauen. So wird aus dem jährlichen Brief ein guter Anlass, die eigene Vorsorge zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

pensionflow.de


Foto: © Dräger

Gebläsefiltergeräte künftig ohne Vorsorge nutzbar

Zahlreiche Gewerke sind bei ihrer täglichen Arbeit auf den richtigen Atemschutz angewiesen. Häufig sind dies Gebläsefiltergeräte, die den Träger oder die Trägerin vor Gefahr- oder Biostoffen aus der Umgebung oder vor Sauerstoffmangel schützen.

Mit der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 14.2 (ehemals bekannt als G 26) hat sich die Einstufung von Atemschutzgeräten wesentlich geändert. Das bedeutet, dass künftig Gebläsefiltergeräte ohne Vorsorge nutzbar sind. Dies gilt unabhängig vom Gerätegewicht, also auch für Systeme über drei Kilogramm, wie das Dräger X-plore 8700 mit ABEK-Filter. Zusätzlich können Gebläsefiltergeräte mit Vollmaske bei niedrigem Atemwiderstand in Gruppe 0 eingestuft werden. Ein Wert, den alle Gebläsefiltergeräte der Dräger X-plore 8000 Serie erfüllen. Grund für die Neuzuordnung ist der Umstand, dass Gebläsefiltergeräte die Atmung aktiv unterstützen und den Atemwiderstand reduzieren. Damit entfällt für viele Maler und Lackierer, Fahrzeuglackierer, Schweißer und Metallbauer, Asbest- und Schadstoffsanierer, Tischler und Schreiner sowie Dachdecker und Bauhandwerker bei staubintensiven Sanierungsarbeiten die Teilnahme an den G-26-Vorsorgen.

Die Grundgruppen 3, 2 und 1 sowie die vorsorgefreien Geräte bleiben bestehen. Die Einstufung einzelner Gerätekombinationen ändert sich jedoch teils deutlich zugunsten der Anwender. Die betriebliche Umsetzung regelt weiterhin die DGUV-Regel 112-190. Dräger empfiehlt hier die Abstimmung mit der jeweiligen Berufsgenossenschaft. Darüber hinaus bietet das Unternehmen selbst auch Beratung an.

Die Einteilung der Atemschutzgeräte im Überblick

Gruppe 1	Atemschutzgeräte, die eine Angebotsvorsorge erfordern	Filtergeräte mit Partikelfiltern der Klasse P3, frei tragbare Isoliergeräte unter 5 kg, Druckluft-Schlauchgeräte mit Maske
Gruppe 2	Atemschutzgeräte, die eine Pflichtvorsorge erfordern	Filtergeräte mit Gasfiltern und Kombinationsfiltern aller Filterklassen, Frischluft-Saugschlauchgeräte
Gruppe 3	Atemschutzgeräte, die eine Pflichtvorsorge erfordern	Presslufthammer und Regenerationsgeräte mit einem Gerätegewicht über 5 kg
Atemschutzgeräte, die nicht den Gruppen 1, 2 oder 3 zugeordnet sind	Keine arbeitsmedizinische Pflicht- oder Angebotsvorsorge erforderlich. Im Zweifel ist dem Beschäftigten eine Wunschvorsorge zu ermöglichen.	Gebläsegeräte mit Haube, schlauchversorgte Geräte mit Haube, Filtergeräte mit Partikelfilter der Klassen P1 und P2, partikelfiltrierende Halbmasken FFP01, FFP2 oder FFP3, gebläseunterstützte Filtergeräte mit Voll- oder Halbmaske, Fluchtgeräte oder Selbstretter bis max. 5 kg

Anzeige





Foto: ©Strauss

Für die Reinigung und Pflege von PSA sind besondere Aspekte zu beachten.

Nicht nur sauber, sondern sicher!

*Wer bei der **Reinigung und Pflege** der Persönlichen Schutzausrüstung auf die hauseigene Waschmaschine setzt, riskiert den **Verlust von Schutzfunktionen**.*

Für viele Handwerker ist das Tragen einer Persönlichen Schutzausrüstung (PSA) im Job unverzichtbar. Sei es beim Schweißen, beim Umgang mit Chemikalien oder beim Hantieren mit scharfkantigen Materialien: Moderne Stoffe schützen vor Verbrennungen, Verätzungen oder Schnittwunden. Spezielle PSA-Hosen, -Jacken und -Shirts sind auf diese härtesten Anforderungen ausgelegt.

Mit professionellen Textildienstleistern auf der sicheren Seite

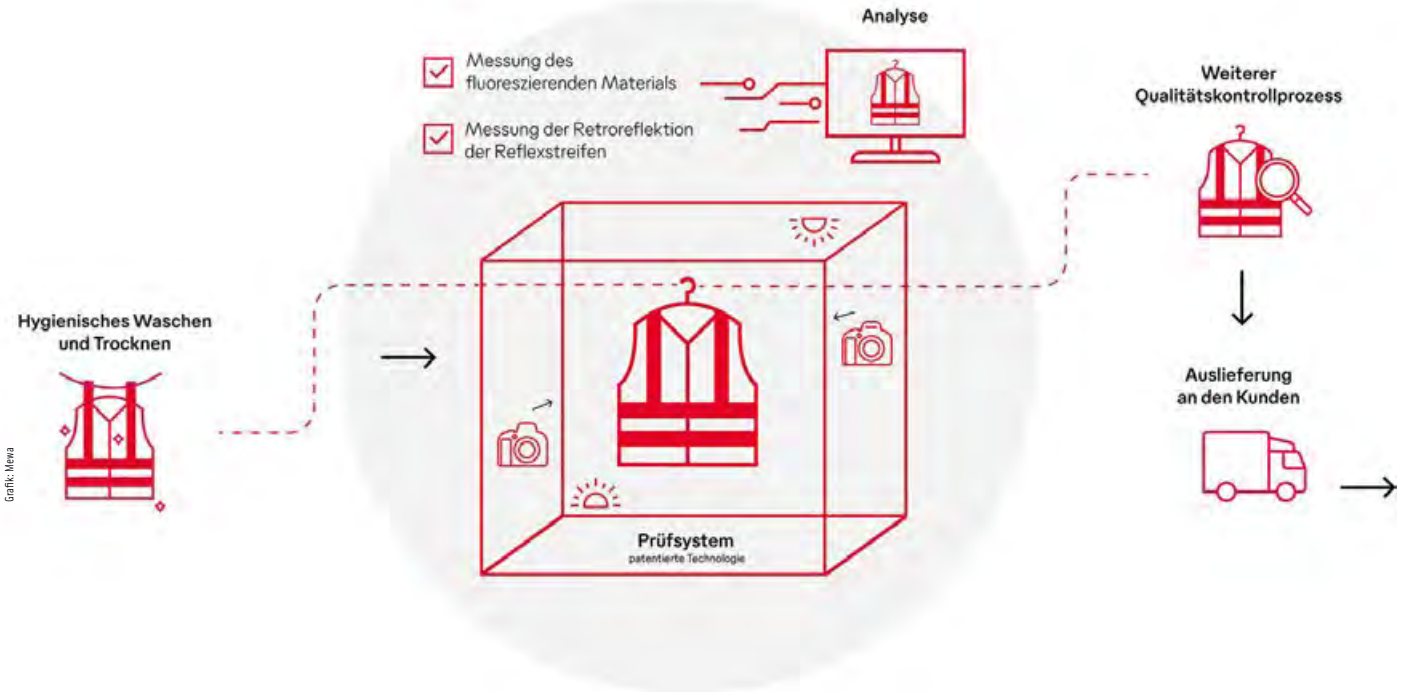
Damit die Kleidung jedoch nach der ersten Wäsche nicht ihre Funktionalität verliert, kommt es auf die richtige Pflege an. Hersteller wie HB Protective Wear weisen darauf hin, dass eine fachgerechte Pflege der Kleidung unerlässlich ist, um die Lebensdauer von PSA so lange wie möglich zu erhalten. Aus diesem Grund empfehlen sie die Nutzung eines professionellen Textilservices, der sich auf die Reinigung und Pflege und den Erhalt der Schutzfunktionen spezialisiert hat.

Textildienstleister wie Alsco, bardusch, CWS, die Mietwäsche, DBL oder Mewa gehen bei der Reinigung und Pflege von PSA nach strengen Richtlinien vor. »Wir sichern Qualität, indem wir mit klar definierten Prozessen, verbindlichen Verantwortlichkeiten und nachvollziehbaren Kontrollen arbeiten – von der Auswahl und Einrichtung über die fachgerechte Pflege und Prüfung bis hin zu Reparatur, Dokumentation und, wenn erforderlich, dem Austausch einzelner Teile«, erklärt Gerhard Alliger, Geschäftsführer Vertrieb und Marketing der DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing-GmbH.

Verblassende Reflexstreifen durch Haushaltswäsche

Ein zentraler Punkt ist die Sicherheit des Trägers, die durch die normale Haushaltswäsche der PSA beeinträchtigt werden kann. Reflexstreifen werden in der normalen Haushaltswäsche häufig zu stark strapaziert und verblassen: ein gefährlicher Effekt, der gerade in der dunkleren Jahreszeit zu Unfällen führen kann.

Das Prüfverfahren



Präzise Bestimmung der Schutzwirkung durch KI-gestütztes Prüfverfahren

Der Textil-Dienstleister Mewa hat gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut ein KI-gestütztes Prüfverfahren entwickelt, mit dem die Schutzwirkung von Warnkleidung nach jedem Wasch- und Pflegeprozess präzise bestimmt werden kann. Das Prüfverfahren wurde von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Berufsgenossenschaft Bau (BG Bau) in einem Forschungsprojekt überprüft. Dabei konnten die wissenschaftlichen Labor- und Feldversuche bestätigen, dass das auf künstlicher Intelligenz basierte Verfahren zuverlässiger als das menschliche Auge erkennt, wann die Sicherheit von Warnschutzkleidung nicht mehr der Norm entspricht. Damit kann Mewa noch besser sicherstellen, dass Kleidung mit Gebrauchsspuren rechtzeitig ausgesondert wird oder zum Beispiel durch den Austausch von Reflexstreifen instandgesetzt wird.

Anzeige





Entwicklung mit dem Fraunhofer Institut

Das digitale Prüfverfahren wurde in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut entwickelt und patentiert und ist laut Mewa auf dem Markt bislang einzigartig. Das Prüfverfahren folgt einem vollautomatischen Kontrollprozess, bei dem die Kleidungsstücke nach dem Waschen und Trocknen auf Bügeln hängend durch die Prüfanlage transportiert werden. Dort werden der Leuchtdichtefaktor des fluoreszierenden Gewebes und der spezifische Rückstrahlwert der Retroreflexstreifen erfasst und dokumentiert. Liegt das Kleidungsteil außerhalb der Normwerte, wird es automatisch separiert und einem weiteren Kontrollprozess unterzogen. »Die KI-gestützte Technologie ergänzt die bislang übliche Sichtkontrolle und bringt noch mehr Sicherheit für unsere Kunden«, sagt Stefan Abel, Leiter Qualität Produktion & Logistik bei Mewa.

»Die KI-gestützte Technologie ergänzt die bislang übliche Sichtkontrolle und bringt noch mehr Sicherheit für unsere Kunden.«
Stefan Abel, Leiter Qualität Produktion & Logistik bei Mewa

Regelmäßige Kontrolle ist verpflichtend

Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften sowie die PSA-Benutzungsverordnung haben festgelegt, dass Unternehmen dafür Sorge tragen müssen, dass Warnkleidung entsprechend der Gefährdungsbeurteilung benutzt und regelmäßig auf Funktionsfähigkeit kontrolliert werden muss. Werden Pflege und Instandhaltung der Kleidung einem professionellen Dienstleister überlassen, liegt die Verantwortung bei ihm.

Normenratgeber zur Einordnung typischer Anwendungsfelder

Wer unsicher ist, welche Norm für welchen Arbeitsbereich greift, kann sich beim Hersteller Bierbaum Proenen auf der Website einen kostenlosen Normenratgeber herunterladen. Der BP-Normenratgeber unterstützt als praxisnahe Orientierungshilfe, vermittelt ein Grundverständnis der wichtigsten Normen im Bereich Schutzkleidung und bietet eine strukturierte Einordnung typischer Anwendungsfelder. Ziel ist es, Normanforderungen sicher einzuordnen und Schutzkleidung bedarfsgerecht auszuwählen – als Teil eines professionellen Bekleidungskonzeptes.

Zu den im Handwerk am häufigsten genutzten Textildienstleistern zählen Alsco, bardusch, CWS Workwear, DBL, Die Mietwäsche und Mewa.



Foto: © Dräger

Sicherer Atemschutz gegen unsichtbare Gefahren

Im Handwerk sind viele Gefahren direkt sichtbar und erfordern Schutzmaßnahmen wie Sicherheitshandschuhe, -helme oder -schuhe. Doch gerade die Gefahrstoffe, die man nicht sieht und die in die Lunge gelangen können, sind gefährlich. Lackdämpfe, Schimmelsporen, Fein- oder Holzstäube gehören häufig zum Arbeitsalltag im Handwerk. Daher ist Atemschutz wichtig, um langfristig die Gesundheit zu erhalten. Dräger ist einer der führenden Anbieter im Bereich PSA.

So unterschiedlich die Einsatzbereiche im Handwerk sind, so unterschiedlich gestaltet sich auch die Wahl der richtigen Atemschutzmaske. Bei Partikelbelastung wie beispielsweise das Arbeiten in einer staubigen Umgebung kann schon eine FFP-Maske reichen. Dabei handelt es sich um Einwegmasken. Langlebiger gestaltet sich der Einsatz von Halbmasken, da der Nutzer hier nur die Filter wechselt. Ein weiterer Vorteil: Halbmasken sind flexibler einsetzbar, weil man zwischen Partikelfiltern, Gasfiltern oder Kombinationsfiltern wechseln kann. Dräger hat hier Starter-Sets im Angebot, die die wichtigsten Anwendungsbereiche im Handwerk abdecken.

Für anspruchsvollere Arbeiten oder höheren Komfort eignen sich Gebläsefiltergeräte, die zum Beispiel in Lackierkabinen zum Einsatz kommen. Durch einen konstanten Volumenstrom ist mit dieser Maske ein komfortables Arbeiten möglich. Hier kann Dräger in Sachen Funktionalität und Komfort mit seinem neuesten Gerät punkten: dem X-plore 8300, dem kleinsten und leichtesten seiner Klasse.

Eine vollständige Übersicht über das Angebot der Dräger-Atemschutzmasken und weiteren Angeboten wie Schutzbrillen oder -anzügen finden Sie im Internet unter **shop.draeger.com**

Anzeige

FRISTADS® WORKWEAR

Das Unmögliche **möglich gemacht**

Die weltweit erste Multinorm-Kollektion mit Umweltproduktdeklaration.



Wir haben erstklassigen Flammschutz mit Komfort und langlebiger Qualität kombiniert. Die Multinorm Green Kollektion verbindet zuverlässigen Schutz und hohen Tragekomfort mit dokumentierten Umweltinformationen über eine Umweltproduktdeklaration (EPD).



Die neue Multinorm Green Kollektion von Fristads vereint Sicherheit und Nachhaltigkeit.

Foto: © Klas Svensson

»Nachhaltigkeit muss messbar sein, um glaubwürdig zu sein«

Im September hat der schwedische Workwear-Hersteller Fristads erstmals eine ***Multinorm-Kollektion*** *vorgestellt, die allen* ***Sicherheitsanforderungen entspricht*** *und* ***zugleich nachhaltig*** *ist.*

Interview: ***Claudia Stemick***

Lena Bay Højland, Product Director bei Fristads, spricht über die besonderen Herausforderungen bei der Entwicklung und das Engagement des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit.

DHB: Mit Multinorm Green hat Fristads eine Kollektion auf den Markt gebracht, die bei zahlreichen Hochrisikoarbeiten schützt und gleichzeitig eine deutlich bessere Umweltbilanz aufweist. Worin lag die besondere Herausforderung bei der Entwicklung?

Lena Bay Højland: Multinorm-Arbeitskleidung gehört zu den anspruchsvollsten Produktkategorien, die wir entwickeln. Ein Kleidungsstück muss mehrere Schutzanforderungen gleichzeitig erfüllen. Bei Multinorm Green wollten wir darüber hinaus nachhaltigere Materialien, hohe Langlebigkeit und mehr Bewegungsfreiheit miteinander verbinden, ohne bei der Sicherheit Kompromisse einzugehen. Gemeinsam mit Materiallieferanten und Anwendern aus Hochrisiko-Arbeitsumgebungen haben wir das Hauptmaterial neu entwickelt und intensiv getestet. Ein konkretes Beispiel ist Protex F, eine neue antimonfreie flammhemmende Faser, die in Multinorm Green zum Einsatz kommt. Die Faser bietet denselben zertifizierten Schutz wie herkömmliche Lösungen und kann teilweise aus recycelten Chemikalien aus Kunststoff- und Textilabfällen hergestellt werden. Für uns ist die Kollektion zugleich der nächste Schritt einer Entwicklung, die wir bereits 2019 mit Fristads Green und unseren ersten Environmental Product Declarations, kurz EPDs, begonnen haben.

DHB: Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit grundsätzlich bei der Produktentwicklung von Fristads?
Lena Bay Højland: Für uns gehören hochwertige Qualität, Reparierbarkeit und Langlebigkeit unmittelbar zu unserem Nachhaltigkeitsverständnis. Gleichzeitig wollen wir die Umweltwirkungen unserer Produkte transparent machen und gezielt reduzieren. Das lässt sich auch an konkreten Schritten zeigen: Bereits 2002 wurde Fristads nach ISO 14001 zertifiziert. 2019 haben wir als erstes Unternehmen weltweit eine Umweltproduktdeklaration (EPD) für Kleidung entwickelt. 2024 folgte unser erstes Produkt, das teilweise aus recycelter Berufsbekleidung hergestellt wurde, sowie »Sustainability as a Service«, mit dem wir die Lebensdauer von Workwear durch Reparatur, Wiederverwendung und Recycling verlängern. Hinzu kommen der Verzicht auf problematische Chemikalien und unser Ziel, die CO_2-Emissionen bis 2030 deutlich zu reduzieren.

Nachhaltigkeit ist deshalb kein Zusatz, sondern Teil unserer Produktentwicklung und Unternehmensstrategie.

DHB: Welche Hochrisiko-Einsätze werden durch die neue Multinorm Green abgedeckt?
Lena Bay Højland: Die Kleidungsstücke von Multinorm Green schützen unter anderem vor Hitze und Flammen, Störlichtbogen, elektrostatischer Aufladung und begrenzt vor flüssigen Chemikalien. Hinzu kommen Schweißerschutz, Warnschutz und UV-Schutz.

DHB: Begriffe wie »nachhaltig« oder »umweltfreundlich« sind nicht eindeutig definiert. Wie stellt Fristads sicher, dass die Umweltbilanz seiner Produkte tatsächlich nachvollziehbar ist?
Lena Bay Højland: Genau deshalb ist Transparenz für uns entscheidend. Ein wichtiges Instrument dafür sind Umweltproduktdeklarationen, sogenannte EPDs. Sie zeigen unter anderem CO_2-Emissionen und Wasserverbrauch über den gesamten Lebenszyklus eines Kleidungsstücks und werden von unabhängiger


Foto: © Fristads

Lena Bay Højland, Produktdirektorin Fristads

Seite geprüft. Bei Multinorm Green verfügt jedes Kleidungsstück über eine EPD. Zusätzlich ist die Kollektion PFAS-frei und nach OEKO-TEX Standard 100 zertifiziert. Auch die Haltbarkeit wird umfassend geprüft, denn für uns ist ein Produkt nur dann nachhaltig, wenn es seine Funktion möglichst lange erfüllt.

DHB: Beim Thema Nachhaltigkeit fällt häufig der Begriff »PFAS-frei«. Was sind PFAS und warum verzichtet Fristads darauf?
Lena Bay Højland: PFAS sind Substanzen, die Materialien beispielsweise wasser-, öl- oder schmutzabweisend machen. Gleichzeitig sind viele dieser Stoffe extrem beständig und bauen sich in der Umwelt nur sehr schwer ab. Daher werden sie häufig als »Ewigkeitschemikalien« bezeichnet. Wir prüfen deshalb sehr genau, wo Alternativen möglich sind, und stellen unser Sortiment schrittweise um. Multinorm Green ist vollständig PFAS-frei und erreicht dennoch das vorgesehene hohe Schutzniveau.
fristads.de

Anzeige

ALLES IM GRIFF: HILFE BEI CHRONISCHEM HANDEKZEM

Die Hände jucken, sind entzündet und haben blutige Risse. Kontakt mit Wasser oder reizenden Stoffen schmerzt genauso wie der Händedruck nach getaner Arbeit. Wer im Handwerk unter Chronischem Handekzem (CHE) leidet, kennt das: Heftige Schübe und leichte Besserung können sich abwechseln.



Beschäftigte im Handwerk haben ein erhöhtes Risiko, an einem Handekzem zu erkranken – der häufigsten berufsbedingten Hauterkrankung überhaupt. Rund 6 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland im Handwerk, viele davon täglich unter Bedingungen, die die Hände systematisch angreifen: Feuchtarbeit, Reinigungsmittel, Schmierstoffe, Zement mit alkalischen und allergisierenden Eigenschaften, Epoxidharze in Klebern und Beschichtungen sowie mechanische Reizungen – diese Faktoren wirken oft gleichzeitig und verstärken sich gegenseitig.

Typische Symptome des Handekzems sind rissige, schuppende, schmerzende oder juckende Haut und Bläschen an Händen und Handgelenken. Ein Chronisches Handekzem (CHE) hält länger als drei Monate an oder tritt mindestens zweimal im Jahr auf.

Hautschutzcremes sorgen für Linderung und unterstützen die Regeneration der Hautbarriere. Schutzhandschuhe reduzieren den Kontakt mit Reizstoffen, bei langen Tragezeiten sind Unterhandschuhe aus Baumwolle empfehlenswert.

Ein Check beim Hautarzt bringt Klarheit: Dort kann der aktuelle Schweregrad festgestellt und bei Bedarf eine innovative kortisonfreie Therapie eingeleitet werden – auch dann, wenn die Beschwerden schon länger bestehen. Ist die Erkrankung berufsbedingt, kann das „Hautarztverfahren“ eingeleitet werden. Die Berufsgenossenschaften übernehmen nach Anerkennung die Kosten für die Behandlung und spezifische Präventionsmaßnahmen.

Neue Info- und Serviceseite mit Online-Check:
www.chronischeshandekzem.de

MAT-98776 I Oktober 2026

Die Renaissance des Hängeregisters

DAS GRÜNDER-TRIO VON »CONMEET« HAT EIN KI-STEUERUNGSSYSTEM FÜR MITTELSTÄNDLER AUS HANDWERK UND BAUWIRTSCHAFT ENTWICKELT. IM ZENTRUM STEHT DAS KOMPLETTE PROJEKT. KI-AGENTEN KÖNNEN VIELE AUFGABEN ÜBERNEHMEN.

Text: ***Bernd Lorenz_***

Der Markt für Handwerker-Software ist groß – und er wächst weiter. In den vergangenen Jahren haben sich dort neben den etablierten Entwicklern auch zahlreiche Neugründungen versammelt – vor allem Start-ups, die sich mit einer schlanken Lösung an Kleinst- und Kleinbetriebe richten. Ein Segment scheint jedoch vernachlässigt worden zu sein. »Es gibt kein modernes ERP-System für mittelständische Handwerksbetriebe«, hat Benedikt Kisner in der Phase festgestellt, als er seine Anteile am IT-Dienstleister »netgo« verkauft und danach Unternehmen beraten hat. 2023 machte er sich auf den Weg, die Marktlücke zu schließen. Er gründete gemeinsam mit Lennart Eckerlein und Leandro Ananias »conmeet«.

»Die alten IT-Häuser haben ihre Software rund um die Belegarten Angebot, Auftrag, Rechnung oder Lieferschein gebaut. Wir fokussieren uns auf komplette Projekte«, vergleicht Kisner. Den Unterschied bringt er mit sechs Worten auf den Punkt: »Wir sind vorgangsführend. Andere sind belegführend.« Aus seiner Sicht ist dieser Ansatz effizienter. Überraschenderweise manifestiert er sich in einem altgedienten Relikt der Büroorganisation – dem Hängeregister. »Viele erfahrene Handwerker bemängeln, dass die Informationen inzwischen überall verteilt sind. In conmeet bündeln wir alle Informationen mittels einer sauberen und durchgängigen Datenstruktur in einem virtuellen Hängeregister.«

Den ausführlichen Artikel über »conmeet« finden Sie online. handwerksblatt.de/conmeet

KOMPLEXE PROZESSE, EINFACHE HANDHABUNG

Im Kern besteht conmeet aus vier Vorgangsarten: Anfrage, Schnellprojekt, Projekt und Wartungsvertrag. Sie unterscheiden sich vor allem in der Anzahl der zur Verfügung stehenden Funktionen. »Die Prozesse im Handwerk sind hochkomplex. Unsere Software kann sie bewältigen, ist dabei aber einfach zu bedienen«, sagt der CEO des Start-ups. Dies setzt jedoch voraus, dass sich die User intensiv mit den Einstellungen in der Software beschäftigen. Der Leitgedanke: Wer die Prozessketten anfangs gut strukturiert, profitiert später von einem hohen Grad an Automatisierung. »Nimmt der Kunde ein Angebot an, kann automatisch eine Auftragsbestätigung vorbereitet oder direkt abgeschickt werden. Ist der Materialbestand eines Fahrzeugs unterschritten, wird der Mitarbeiter im Büro darüber informiert und kann neues bestellen. Hinkt ein Kunde mit den Zahlungen hinterher, setzt sich ein individuell abgestimmtes Mahnverfahren in Gang«, nennt Benedikt Kisner drei Beispiele.

INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION

»Kommunikation spielt in conmeet eine sehr wichtige Rolle«, betont er. E-Mails können direkt aus der Software heraus bearbeitet und versendet werden. Für Monteure gibt es eine App. Darin sehen sie beispielsweise, welche Termine in der Firma und auf der Baustelle anstehen. Sie erhalten detaillierte Arbeitsanweisungen, greifen auf alle für einen Auftrag relevanten Informati-

KI IM HANDWERK

Auf handwerksblatt.de finden Sie weitere aktuelle Anwendungsbeispiele für den Einsatz von KI – etwa in unserem 16-teiligen Themen-Special »Künstliche Intelligenz im Handwerk – eine Assistenz namens Kal« oder beispielsweise in den Online-Artikeln »Angebote erstellen und nachkalkulieren mit KI« (Software »das programm«), »Kiki ist immer zu sprechen« (KI-Telefonassistenz von »Heykiki«), »Chatbot von handz.on unterstützt im Büro und auf der Baustelle« (Chatbot von »handz.on«) oder »Alle Kommunikationskanäle in einem System bündeln« (KI-System vom Softwarehaus »plancraft«).

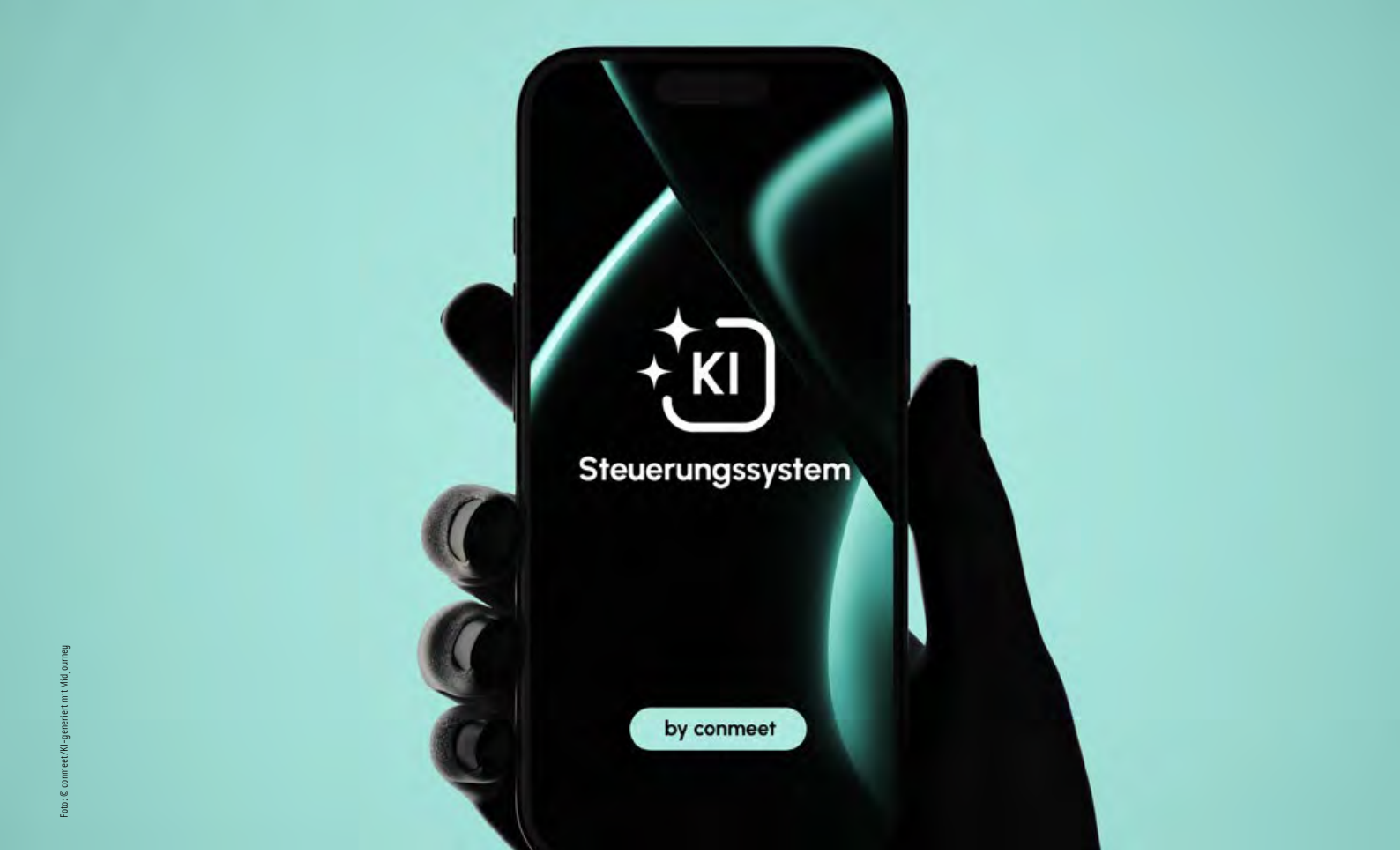


Foto: © conmeet/KI-generiert mit Midjourney

onen zu (zum Beispiel Kontaktdaten, Wartungshistorie, Pläne, Checklisten), können Arbeitszeiten eintragen, Urlaubsanträge stellen, Leistungen erfassen sowie Material anfordern und veranlassen, dass sie es beim Lieferanten abholen können. Kollegen und Kunden lassen sich per Chat oder E-Mail kontaktieren. »Es wird also kein WhatsApp oder Teams gebraucht«, verdeutlicht der Geschäftsführer von conmeet.

»Die Prozesse im Handwerk sind hochkomplex. Unsere Software kann sie bewältigen.«

***Benedikt Kisner**, CEO Conmeet*

Die Nutzer von conmeet können aber auch andere Unternehmen einladen. Darüber lässt sich etwa gemeinsam ein Bautagebuch führen, Mängel können protokolliert, Dokumente ausgetauscht oder Nachrichten in einem Projekt-Chat übermittelt werden. Weitere Funktionen dieser Art sollen folgen, um die Zusammenarbeit zwischen den Gewerken zu verbessern. Benedikt Kisner hat eine Vision: Er wünscht sich, dass »Lasst uns ein conmeet machen!« zum geflügelten Wort auf den Baustellen wird.

KI-UNTERSTÜTZUNG FÜRS BÜRO

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein zentraler Bestandteil in conmeet. »Bei uns kann die KI bewusst all das steuern, was auch ein User steuern kann.« Damit sich die digitalen Helferlein aber nicht verselbstständigen, erhalten sie klar definierte Anweisungen, die sie Schritt für Schritt penibel abarbeiten müssen. »Der Mensch kann Assistenten und Agenten im Hintergrund autonom arbeiten lassen, aber er alleine entscheidet, welche Rechte sie haben und wer die finale Kontrolle übernimmt.«

Ein Mitarbeiter aus dem Büro des Handwerksbetriebs kann einen KI-Assistenten anweisen, die Kundendaten im System anzulegen, ein Angebot zu erstellen oder eine Aufgabe anzulegen. Ein KI-Agent ist in der Lage, Termine zu vereinbaren oder sich beim Großhandel nach Materialpreisen oder Artikeldaten zu erkundigen. Über eine Schnittstelle wie IDS Connect oder OMD gelangt er in deren Online-Kataloge. Ist dies nicht möglich, versendet er entweder eine E-Mail mit einem Link, der zu einem Formular führt, oder der KI-Telefonassistent ruft direkt bei einem Lieferanten an. »Alles fließt in einer Tabelle zusammen, und die Daten des Lieferantenmaterials werden automatisch mit denen des Betriebs verknüpft«, hebt Kisner hervor und ergänzt: »In conmeet lassen sich verschiedene Agenten bauen, etwa ein Angebotskalkulations-, Stundenprüfungs- oder Lagerbestands-Assistent, die sogar miteinander interagieren können.«

FOKUS AUF DATENSICHERHEIT

Die Anwender von conmeet greifen über einen Internetbrowser oder über eine App auf das KI-Steuerungssystem zu. Dieses befindet sich in der Cloud verschiedener Rechenzentren in Europa. »Fallen Standorte aus, sind wir also immer noch online«, betont Benedikt Kisner. Das Start-up legt höchsten Wert darauf, dass die Daten seiner Kunden sicher sind. Für Vertrauen sollen entsprechende Prüfsiegel (ISO 9001, ISO/IEC 27001, 27017 und 27018) sorgen. »Damit sind wir momentan nach meinem Kenntnisstand der durchzertifizierteste Anbieter von Handwerkersoftware am Markt.«



Foto: © Minerva Studio/iStock.com

Onboarding und Mentoring digital gestalten

HANDWERK 4.0: NEUE MITARBEITER ENTSCHEIDEN OFT SCHON IN DEN ERSTEN WOCHEN, OB SIE SICH IN EINEM BETRIEB WOHLFÜHLEN UND LANGFRISTIG BLEIBEN. DIGITALE ONBOARDING-LÖSUNGEN SCHAFFEN DAFÜR GUTE VORAUSSETZUNGEN.

Text: ***Thomas Busch_***

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Betriebe wichtig, neuen Mitarbeitern einen optimalen Arbeitseinstieg zu ermöglichen. Aktuelle Zahlen belegen jedoch, dass dies nicht immer gelingt: Laut einer Studie der Softgarden E-Recruiting GmbH von März 2026 vermissen fast 61 Prozent aller neuen Mitarbeiter ein strukturiertes Onboarding – und rund 17 Prozent kündigen noch während der Probezeit. Diese Zahlen zeigen: Zwischen einer theoretisch optimalen Einarbeitung und der praktischen Umsetzung klaffen noch große Lücken.

DIGITALE HILFE FÜR BEIDE SEITEN

Genau hier setzen digitale Onboarding-Tools an. Sie machen den Einstieg für neue Mitarbeiter nicht nur übersichtlicher, sondern entlasten gleichzeitig den Betrieb. Ein besonderer Vorteil: Aufgaben, Informationen, Termine und Lerninhalte lassen sich zentral organisieren, automatisch bereitstellen und dokumentieren. Statt Grundlagen jedes Mal neu zu erklären oder Unterlagen zusammenzusuchen, steht das notwendige Wissen jederzeit online zum Abruf bereit. Je nach Tool reichen die Möglichkeiten von einfachen, selbst anlegbaren Aufgabenlisten bis hin zu multifunktionalen Plattformen mit automatisierten Abläufen und Feedbacksystemen. Die Kosten der digitalen Onboarding-Lösungen liegen, je nach Funktionsumfang, zwischen fünf und mehreren Hundert Euro monatlich. Es gibt aber auch Gratis-Lösungen mit eingeschränktem Funktionsumfang.

> Fast 61 Prozent aller neuen Mitarbeiter vermissen ein strukturiertes Onboarding. (Studie von März 2026)

WISSEN PORTIONSWEISE VERMITTELN

Von den Vorteilen der Tools profitieren Betriebe schon vor dem ersten Arbeitstag. Denn die digitalen Prozesse machen neue Beschäftigte automatisch mit Ansprechpartnern, Abläufen und Erwartungen vertraut. So entsteht schnell ein realistisches Bild vom späteren Alltag. Missverständnisse lassen sich so weitestgehend vermeiden, während der organisatorische Aufwand für Betriebe spürbar sinkt.

Durch den gestaffelten Wissenstransfer wird auch der Fehler vermieden, neue Mitarbeiter am ersten Tag mit Informationen, Regeln und Abläufen zu überfordern: Zunächst stehen nur Informationen im Vordergrund, die für einen sicheren und sinnvollen Start tatsächlich benötigt werden. Weitere Inhalte folgen erst, wenn sie im Arbeitsalltag relevant werden.

WENIGER AUFWAND, MEHR ÜBERBLICK

Für neue Mitarbeiter sind diese kurzen digitalen Lerneinheiten praktisch, denn Sicherheitsinformationen, Videoanleitungen oder bebilderte Erklärungen zu betrieblichen Abläufen lassen sich jederzeit und direkt am Einsatzort auf Smartphones oder Tablets abrufen. Dies reduziert Rückfragen und verhindert, dass wichtige Informationen zwischen Papierunterlagen verschwinden. Die transparenten Lernpfade ermöglichen außerdem eine übersichtliche Wissensvermittlung, so dass neue Kollegen immer die jeweils relevanten Informationen erhalten, während der Betrieb den Überblick über bereits vermittelte Inhalte behält.

WENIGER AUFWAND, MEHR ÜBERBLICK

Auch in Phasen der praktischen Einarbeitung sind die digitalen Strukturen der Onboarding-Tools hilfreich: Aufgaben lassen sich ganz einfach Personen zuordnen, mit Terminen versehen und durch Checklisten sowie Dokumente ergänzen. So wird sichtbar, wer für welchen Teil der Einarbeitung verantwortlich ist und was bereits erledigt wurde. Dabei bleibt die persönliche Betreuung allerdings unverzichtbar: Ein digitaler Prozess kann niemals die persönliche Begleitung durch einen Mentor ersetzen, sondern nur unterstützen. Ein Pluspunkt für beide Seiten ist, dass Gesprächsergebnisse, offene Fragen und nächste Schritte digital dokumentiert werden, so dass sich der Mentor verstärkt auf praktische Anleitungen und fachliche Fragen konzentrieren kann.

ONBOARDING-PROZESSE WEITERDENKEN

Fazit: Der Mehrwert von digitalen Onboarding-Tools liegt für Handwerksbetriebe nicht in möglichst vielen Funktionen, sondern in einem klaren, alltagstauglichen Ablauf. Die Technik schafft dabei die transparente Struktur, gleichzeitig ist das benötigte Wissen überall verfügbar, und Fortschritte sind für beide Seiten nachvollziehbar. Aus dokumentierten Lernschritten und Rückmeldungen können Betriebe dann jederzeit ableiten, welche Kenntnisse vorhanden sind und welche Entwicklung als Nächstes ansteht. So wird aus der digitalen Einarbeitung ein fortlaufender Prozess, von dem alle Seiten profitieren.

DIGITALE LÖSUNGEN MIT ONBOARDING-TOOLS

	FACTORIAL	FLIP
Anbieter	Factorial GmbH	Flip GmbH
Funktionen (Auswahl)	Aufgaben- und Projektmanagement-Tool, mit Zeit- und Talentmanagement, Onboarding/Offboarding, Gehaltsabrechnung, IT-Management, Finanzen, Mitarbeiterportal, digitale Personalakte	KI-Mitarbeiterplattform für mittlere bis große Unternehmen, mit Mitarbeiter-App, HR-Portal inkl. Onboarding, KI-natives Intranet, KI-Workflows, Identity & Access Management
Unterstützte Betriebssysteme	Webbrowser, iOS, Android	Webbrowser, iOS, Android
Preis	ab 8 Euro pro Nutzer/Monat	ab 4.950 Euro/Jahr
Internet	factorialhr.de	getflip.com

	MEISTERTASK	PERSONIO
Anbieter	MeisterLabs GmbH	Personio SE & Co. KG
Funktionen (Auswahl)	Aufgaben- und Projektverwaltung, mit Kanban-Board, Wissensdatenbank, KI & Automatisierungen, Berichte & Zeiterfassung	HR-Plattform mit Personalverwaltung, Onboarding/Offboarding, HR-Analysen, Zeiterfassung, automatisierte Personalprozesse, KI-Assistent
Unterstützte Betriebssysteme	Webbrowser, iOS, Android	Webbrowser, iOS, Android
Preis	Gratis-Tarif mit eingeschränktem Funktionsumfang, sonst ab 13,50 Euro pro Nutzer/Monat	auf Anfrage (abhängig von Unternehmensgröße/Funktionen)
Internet	meistertask.com	personio.de

	JOLA	SOFTGARDEN
Anbieter	JOLA GmbH	Softgarden E-Recruiting GmbH
Funktionen (Auswahl)	Schulungs- und Kommunikationstool, mit Mitarbeiter-App, Onboarding, Schulungsbausteine, Sicherheitsunterweisungen, digitales schwarzes Brett	Recruiting-Software, mit Bewerbermanagement, Multiposting, KI-Assistenten, Onboarding, Karriereseite
Unterstützte Betriebssysteme	Webbrowser, iOS, Android	Webbrowser, iOS, Android
Preis	ab 49,99 Euro/Monat	ab 199 Euro/Monat
Internet	jola-training.de	softgarden.com

Tabelle: Stand 17. September 2026. Alle Angaben ohne Gewähr.

ONBOARDING

DIE ERSTEN 30 TAGE OPTIMAL ORGANISIEREN

START VORBEREITEN

- Liegen wichtige Informationen zum Betrieb, zu Ansprechpartnern und Arbeitsabläufen digital vor?
- Sind Arbeitsplatz, Arbeitskleidung, Werkzeug, Schlüssel, Zugänge und benötigte Apps vor dem ersten Arbeitstag organisiert?

EINARBEITUNG STRUKTURIEREN

- Gibt es einen einfachen Einarbeitungsplan für die ersten Tage und Wochen?
- Sind die wichtigsten Aufgaben und Lernziele in sinnvoller Reihenfolge festgelegt?
- Bleibt ausreichend Zeit für Fragen und praktische Übungen?

ÜBERFORDERUNG VERMEIDEN

- Werden neue Beschäftigte schrittweise an Aufgaben, Kundenkontakte, Maschinen, Software und betriebliche Abläufe herangeführt?
- Werden Informationen und Schulungen schrittweise über die ersten Tage und Wochen verteilt, statt alles auf einmal zu vermitteln?

ANSPRECHPARTNER BENENNEN

- Ist eine erfahrene Fachkraft als persönlicher Ansprechpartner oder Mentor vorgesehen?
- Sind Zuständigkeiten eindeutig definiert, damit neue Mitarbeiter mit speziellen Fragen nicht weiterverwiesen werden?

WISSEN BEREITSTELLEN

- Sind Sicherheitsunterweisungen, Betriebsregeln und grundlegende Abläufe per Smartphone oder Tablet abrufbar?
- Lassen sich kurze Lernmodule, Videos oder Checklisten digital und direkt am Arbeitsplatz nutzen?
- Sind relevante Dokumente auch auf Baustellen oder bei Kundeneinsätzen digital verfügbar?

FORTSCHRITTE VERANSCHAULICHEN

- Werden absolvierte Schulungen und bereits beherrschte Tätigkeiten dokumentiert?
- Gibt es einen nachvollziehbaren Lernpfad für die ersten 30 Tage?
- Sind offene Punkte für beide Seiten erkennbar?

FEEDBACK EINPLANEN

- Gibt es Feedback-Gespräche nach den ersten Tagen, nach zwei Wochen und zum Ende der Probezeit?
- Lassen sich Fragen, Probleme und Verbesserungsvorschläge unkompliziert digital festhalten?
- Werden Rückmeldungen tatsächlich aufgegriffen?

TOOL AUSWÄHLEN

- Unterstützt die Onboarding-Lösung eine mobile Nutzung und ist einfach bedienbar?
- Sind Funktionen wie Aufgabenlisten, Lernpfade, Dokumentation und Feedback enthalten?
- Passen Kosten und Funktionsumfang zur Betriebsgröße?

FORTSCHRITT SICHERN

- Wird der Einarbeitungsstand regelmäßig aktualisiert?
- Sind nach den ersten 30 Tagen weitere Lern- und Entwicklungsschritte vereinbart?



INTEGRATION



UNTERSTÜTZUNG



ENGAGEMENT

Grafik: © LueratSatirchob/iStock.com



Foto: © Kar-Tr/iStock.com

digithek
Medien für den Mittelstand

IN DER FIRMA AUF DEN PUNKT. IN DER FREIZEIT VOLLER IDEEN.

Fachmagazine für Handwerk und Mittelstand auf digithek.de – digital lesen, wann Sie wollen.



Foto: © skynesher/iStock.com



Foto: © yuliya/iStock.com

Jetzt entdecken auf digithek.de



Foto: © CroisiEurope

Andalusiens Küste bei einer Flusskreuzfahrt entdecken

EINE FLUSSKREUZFAHRT AUF DEM GUADALQUIVIR MIT CROISIEUROPE IST EINE BESONDERE MÖGLICHKEIT, ANDALUSIEN KENNENZULERNEN. DIE REISE VERBINDET DIE GEMÜTLICHE ATMOSPHÄRE EINER FLUSSKREUZFAHRT AUF DER MS LA BELLE DE CADIX MIT AUSFLÜGEN ZU EINIGEN DER SCHÖNSTEN ORTE SÜDSPANIENS.

Es heißt »Quien no ha visto Sevilla, no ha visto maravilla.« (Wer Sevilla nicht gesehen hat, hat keine Wunder gesehen), in einem Sprichwort der Instituto Cervantes, der Institution zur Förderung der spanischen Sprache und Kultur. So bleibt nach der entspannten Einschiffung auf der MS La Belle de Cadix an frühen Nachmittag ausreichend Zeit, die Hauptstadt Andalusiens zu erkunden. Vom Hafenbecken »Muelle de las Delicias« ist das Zentrum der Stadt wunderbar zu Fuß zu erreichen.

Als erstes fällt der Blick auf die Kathedrale de Santa Maria de la Sede. Die Kathedrale gilt als größter gotischer Sakralbau Europas. Gleich daneben liegt der Giralda, der Glockenturm, der als Wahrzeichen der Stadt gilt. Entlang zahlreicher historischer Gebäude offenbaren sich in den schmucken Gassen des Bario de Santa Cruz die DNA der Stadt. Ein verlockender Duft aus den kleinen Restaurants liegt in der Luft. Gemütliche Tabernas laden zum Verweilen ein. Dazwischenr reihen sich kleine Geschäfte aneinander, die mit typischen Souvenirs, Keramik, Fächern und andalusischen Erinnerungsstücken zum Stöbern einladen.

Zurück an Deck der MS La Belle de Cadix klingt der erste Abend unter dem Sternenhimmel Sevillas gemütlich aus. Wer möchte, kann am nächsten Tag zu einem

REISEINFOS



Foto: © CroisiEurope

Wer ein gemütlichen Bordleben und die Verbindung von Landschaft, Kultur und Geschichte sucht, findet bei der Reise eine interessante Variante. Die Reise verbindet kulturelle Höhepunkte mit den weniger alltäglichen Stationen. Eine Mischung, die die Reise auf dem Guadalquivir und dem Atlantik zu einem besonderen Reiseerlebnis werden lässt. CroisiEurope bietet von Mai bis September 2027 Reisen auf dem Guadalquivir in Verbindung mit dem Atlantik an. Je nach Planung kann das Programm von dem hier beschriebenen abweichen.

Zu den Terminen:
croisieurope.de/reisen/guadalquivir-8-tage-sevilla-cadiz-huelva-sevilla-2027/?pm-du=8&pm-dr=20270513





Fotos: © DHB

1 | An der Plaza de las Monjas in Huleva deutet die Statue von Christoph Columbus Richtung Atlantik.

2 | Das Stadtbild von Sevilla wird von der Kathedrale de Santa María de la Sede geprägt. Davor offene Pferdekutschen, die zu einer Stadtrundfahrt einladen.

Ausflug nach Córdoba mit der berühmten Mezquita-Catedral starten oder einfach weiter das bunte Treiben der Märkte in Sevilla mit frischen Obst, Gemüse und den Duft andalusischer Spezialitäten genießen.

AHOI – DIE REISE BEGINNT

Nun beginnt der eigentliche Reiz der Flussreise. Am dritten Tag verlässt das Schiff Sevilla. Es geht auf dem Guadalquivir, dem einzig befahrbaren Fluss in Spanien, flussabwärts in Richtung Isla Mínima. Die Landschaft wird ländlicher. Statt großer Städte bestimmen nun Felder, Flussufer und die weite Landschaft Andalusiens das Bild. Das Tagesziel, die Isla Minima. Die Isla Minima ist ein typisches Landgut. Hier erfahren Besucher zwischen stolzen Pferden und traditionellen Tänzen ein authentisches Lebensgefühl der Regjon

Doch das andalusische Lebensgefühl ist nicht nur an Land zu spüren. Wer an Bord bleibt, erlebt bei einem herzlichen Service, kulinarischen Köstlichkeiten, spanischer Musik entspanntenr Stunden auf dem Sonnendeck eine Mischung aus Genuss und südländischer Gelassenheit. In der Nacht setzt das Schiff seine Reise fort. Ein Höhepunkt der Kreuzfahrt ist zweifellos Cádiz. Die auf einer Halbinsel gelegene Stadt gehört zu den ältesten Städten Europas und bietet eine reizvolle Mischung aus Geschichte, Meer und typisch andalusischer Architektur. Bei einem Stadtrundgang können unter anderem die Kathedrale und die historische Altstadt erkundet werden. Bei der Anreise verlässt das Flusskreuzfahrtschiff den Fluss. Die Reise geht dann über den Atlantik. Immer in Sichtweite der Küste.

VON CÁDIZ NACH HUELVA

Nach Cádiz verändert sich der Charakter der Entdeckungsreise erneut. Das Schiff fährt durch den Golf von Cádiz in Richtung Huelva. Dieser Tag dient in erster Linie der Erholung. Die längere Fahrt bietet ausreichen Gelegenheit, die Landschaft vom Sonnendeck aus zu betrachten. Gleichzeitig genießen die Gäste den Service der charmanten internationalen Crew. Am 6. Tag der Reise erreicht das Schiff Huelva im Westen Andalusiens, nahe der portugiesischen Grenze. Eine besondere historische Bedeutung hat Christoph Kolumbus für die Stadt. Vom nahegelegenen Palos de la Frontera startete er 1492 seine Expeditionen Richtung Amerika.

Für die Gäste der MS La Belle Cadix bedeutet es jedoch den Aufbruch zurück nach Sevilla. Als letzter Höhepunkt stehen Granada und die Alhambra auf dem Programm. Nach einem gemütlichen Gala-Abend endet nicht nur eine Flusskreuzfahrt, sondern auch eine erlebnisreiche Rundreise entlang der andalusischen Küste, auch bekannt als Küste des Lichts. ***BK***

INTERVIEW

»Mitwirken und mitgestalten statt meckern«



Lutz Kluke wird den Familienbetrieb in dritter Generation weiterführen.

Foto: © Lutz Kluke

FLEISCHERMEISTER LUTZ KLUKE SPRICHT ÜBER SEINEN WERDEGANG, SEIN EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT UND HERAUSFORDERUNGEN SOWIE CHANCEN IM HANDWERK.

Das Interview führte: ***Verena S. Ulbrich_***

Lutz Kluke aus Mettmann ist Fleischermeister, Obermeister der Fleischer-Innung Düsseldorf-Bergisches Land, Vorstandsmitglied im Fleischerverband Nordrhein-Westfalen und bei den Junioren des Handwerks des Kammerbezirks Düsseldorf aktiv. Gemeinsam mit Vater Thomas Kluke führt er die Fleischerei Kluke, nach außen unter dem Namen Stierfleisch bekannt, im Mettmanner Ortsteil Metzkausen – »dort, wo die Welt noch in Ordnung is(s)t«, so Kluke. Im Gespräch mit dem Deutschen Handwerksblatt äußert der 32-Jährige seine Sicht auf das Handwerk und wagt einen Blick in die Zukunft.

DHB: Herr Kluke, knapp Ihr halbes Leben lang sind Sie nun Fleischer. Welche war Ihre Motivation, ins Fleischerhandwerk zu gehen?

Kluke: Kurz gesagt bin ich der Klassiker, der aus der Familie entsprungen ist. Ich erinnere mich sehr

gerne an einen Tag in der fünften Klasse zurück: Wir sollten mitteilen, welcher unser Traumjob ist. Bei mir stand fest: Fleischer. Weil ich damals schon wusste, dass ich die Fleischerei meines Vaters fortführen möchte. Daran hat sich meine gesamte schulische Laufbahn orientiert. Wobei ich dazu auch sagen muss, dass mein Handwerk tatsächlich mein Talent ist, ich habe das Richtige gefunden.

DHB: Sie sind außerdem in mehreren Ehrenämtern aktiv. Was motiviert Sie zu diesem ehrenamtlichen Engagement?

Kluke: Das Wissen darüber, dass ich diesen Job auch noch die nächsten 50 Jahre machen will. Ich möchte in diesem Beruf so lange tätig sein, wie ich es kann. Allerdings in dem Wissen, dass man letztlich durch das Ehrenamt, beziehungsweise die Verbandsorganisation, die gewissen Stellschrauben in die richtige Richtung bewegen kann, damit es eine Zukunft für unsere Gewerke gibt. Daher habe ich für mich relativ früh die Entscheidung gefasst, mich aktiv zu beteiligen. Natürlich bedeutet das gleichzeitig die Auszubildendengewinnung, also die Repräsentation bei den jüngeren Generationen.

DHB: Wie kann es heutzutage gelingen, mehr junge Menschen für das Fleischerhandwerk zu begeistern?

Kluke: Ganz klar Social Media, weil es uns Handwerkern und darunter auch den Fleischern den unglaublichen Vorteil bringt, unsere Geschichte erzählen zu können. Wir können zeigen, wofür wir stehen. Wir können den Leuten etwas an die Hand geben, und wir haben ein Gesicht dazu. Am Ende ist es nämlich die Art und Weise, wie ich mich darstelle und präsentiere, auf die es ankommt. Diesen enormen Wandel nehme ich im gesamten Handwerk wahr: Kolleginnen und Kollegen aus jeglichen Gewerken haben erkannt, dass sich eine Präsenz in den sozialen Medien lohnt. Wir müssen zeigen, was wir können.

DHB: Welche sind aus Ihrer Sicht die aktuell größten Herausforderungen für das Fleischerhandwerk im Allgemeinen?

Kluke: Das ist einmal eine überbordende Bürokratie als gewerkeübergreifendes Thema. Wir als Lebensmittelproduzenten müssen einerseits Dokumentationen und bürokratischen Wahnsinn bezüglich der Arbeitssicherheit einhalten, was alle müssen, andererseits betrifft uns das Lebensmittelrecht – die Rückverfolgbarkeit und viele Schritte, die doppelt und dreifach dokumentiert werden müssen. Gerade dieser extreme bürokratische Wahnsinn kann dazu führen, dass Unternehmensgründungen massiv darunter leiden. Hinzu kommen der Personalmangel und das Betriebssterben. Wir verlieren dadurch eine Menge Vielfalt, da eben diese individuellen Handwerker sowie Handwerksbetriebe wegfallen.

DHB: Wo sehen Sie das Fleischerhandwerk in zehn Jahren?

Kluke: Ich glaube, dass sich das Fleischerhandwerk in den nächsten zehn Jahren noch mehr reduzieren wird. Aber ich denke auch, dass sich in der gesamten Darstellung unseres Gewerks etwas Positives daraus entwickeln lässt – weil wir dann eine Vielzahl von jungen Fleischern haben, die Lust auf das haben, was sie tun, und eine Vision gemeinsam vertreten. Von einem Fleischerhandwerk, das für ein Morgen stehen kann, wo es nicht darum geht, Masse zu schaffen. Mit Blick auf die kommenden Jahre sollten wir uns gesamtheitlich sehr groß spezialisieren, auf Qualität setzen, auf Nachhaltigkeit, auf Regionalität und ein Fleischerhandwerk darstellen, welches seine Werte kennt und zeigt. Wir profitieren bei uns in der Gegend schon davon, dass sich die Kunden ganz klar mit ihrer Fleischerei identifizieren und sagen: ›Ich gehe zum Kluke.‹ Sozusagen Klasse statt Masse.

DHB: Welche Empfehlung würden Sie Ihren Handwerkskollegen mit auf den Weg geben?

Kluke: Ich würde vor allem jedem jungen Handwerker empfehlen, sich ehrenamtlich zu engagieren, weil wir am längsten etwas davon haben. Wir sind am längsten darauf angewiesen, dass die Rahmenbedingungen zu unserem Morgen passen. Wer sich nicht engagiert, kriegt auch kein Gehör. Gerade als Verband, in dem man sich vereint aufstellt, erhält man die nötige Öffentlichkeitswirksamkeit. Auf Social Media kann man tolle Statements sehen, auch von jungen Handwerkern aus jeglicher Branche – nur auf der politischen Bühne wird das nicht Fuß fassen, sondern man muss das organisiert als Verband tun. Deswegen rate ich gerade den jungen Leuten, sich verstärkt in Verbänden zu engagieren. Am Ende bringt Meckern nichts – man muss aktiv mitwirken und mitgestalten.

Mehr dazu gibt es auf handwerksblatt.de/fleischerkluke

»Kolleginnen und Kollegen aus jeglichen Gewerken haben erkannt, dass sich eine Präsenz in den sozialen Medien lohnt. Wir müssen zeigen, was wir können.«

***Lutz Kluke**, Fleischermeister*

ARTIFEX –

Das Magazin für Handwerker, Genießer und Entdecker

Reisen, entdecken und genießen – mit artifex: Europa, Naturismus, Ardèche, Fernreisen. Lust auf eine kleine Auszeit?

JETZT KOSTENLOS lesen in unserer **DIGITHEK:** digithek.de/artifex









DEUTSCHES
HAND
WERKS
BLATT



Foto: © iStock.com/sturti

Sie suchen qualifiziertes Personal? Nutzen Sie unseren **Newsletter** zur Platzierung Ihrer Anzeige!

Unser Service:

IHRE VORTEILE

Gezielte Ansprache!
Ihre Anzeige erscheint direkt unter den redaktionellen Beiträgen.

Direkte Verlinkung!
Mit Link auf Ihre Website oder zur Stellenbeschreibung.

Attraktiver Festpreis!
Nur 200 € zzgl. MwSt. pro Anzeige

SO FUNKTIONIERT'S

Senden Sie uns einfach den Jobtitel, den Einsatzort, Ihren Firmennamen und den Link zur Website bzw. zur Stellenbeschreibung.

Wir übernehmen den Rest!

INFOS UND BUCHUNG

digital@verlagsanstalt-handwerk.de

UNSERE RECHTSBERATUNG FÜR SIE

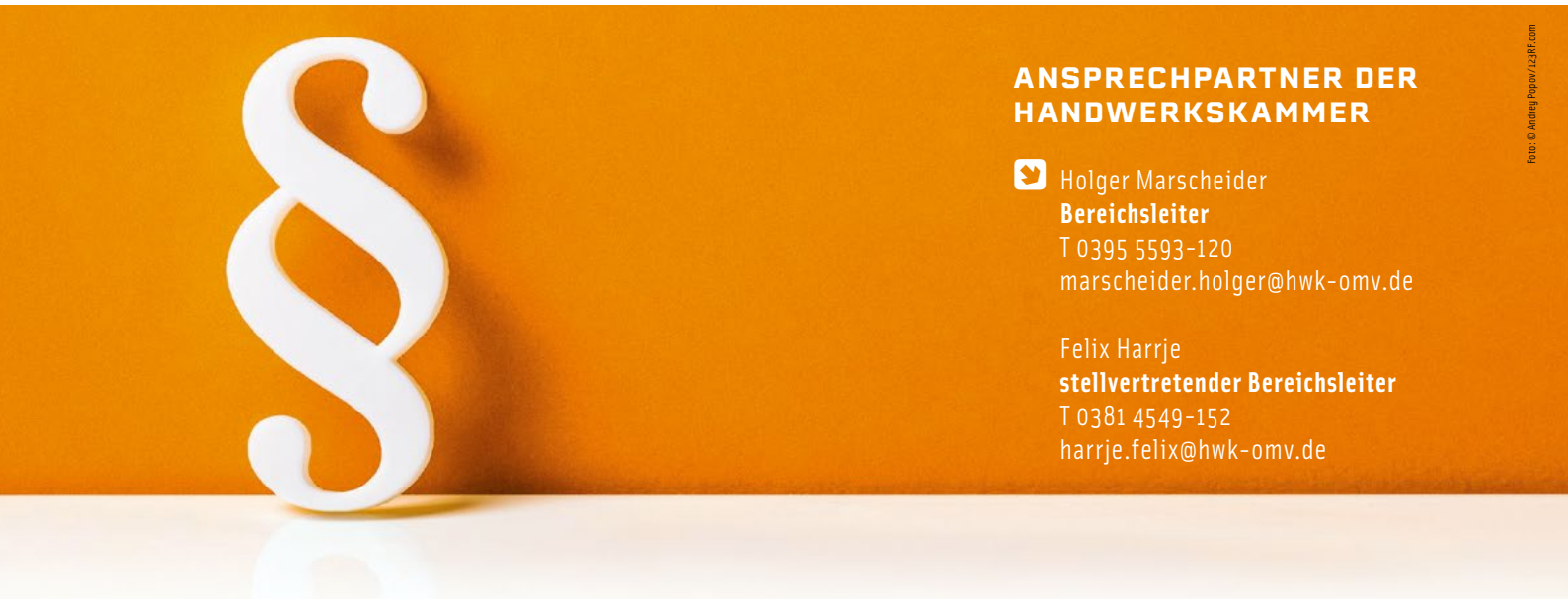


Foto: © Andrey Popov/123RF.com

ANSPRECHPARTNER DER HANDWERKSKAMMER

Holger Marscheider
Bereichsleiter
T 0395 5593-120
marscheider.holger@hwk-omv.de

Felix Harrje
stellvertretender Bereichsleiter
T 0381 4549-152
harrje.felix@hwk-omv.de

Haftung bei externer Personalsuche

Wer die Suche nach neuen Mitarbeitern oder Azubis an eine externe Agentur oder einen Dienstleister übergibt, ist nicht automatisch aus der Schusslinie. Das Arbeitsgericht Düsseldorf stellte klar: Wenn die beauftragte Agentur im Bewerbungsverfahren Fehler macht und beispielsweise einen schwerbehinderten Bewerber diskriminiert, wird dieses Fehlverhalten voll dem Handwerksbetrieb zugerechnet. Der abgelehnte Bewerber muss seine Klage auf Entschädigung direkt an den Betrieb richten. Auch wenn der Betrieb als GmbH & Co. KG organisiert ist, schützt das nicht vor der Haftung. Chefs müssen die Arbeit ihrer Personaldienstleister daher genau kontrollieren.
Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 23. Juli 2026 – Az. 9 Ca 599/26

Urlaub im Eilverfahren erzwingen?

Streitet sich ein Betrieb mit einem Mitarbeiter über den genauen Urlaubstermin, kann der Angestellte seinen Wunsch nicht mal eben schnell per gerichtlichem Eilverfahren (einstweilige Verfügung) durchdrücken. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern entschied, dass Richter solche Eilanträge nur in ganz seltenen Ausnahmefällen erlauben dürfen. Der Grund: Ist der Urlaub erst einmal genommen, lässt sich das im Nachhinein nicht mehr rückgängig machen. Da ein Eilverfahren den Fall aber nur oberflächlich prüft, müssen Chefs nicht befürchten, dass Gerichte leichtfertig Urlaubsansprüche gegen den Willen des Betriebs freigeben.
Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.06.2026 – Az. 2 GLa 3/26



Foto: © iStock/Jirapong Manustrong

Fristlose Kündigung bei Beleidigung

Wenn ein Mitarbeiter Chefs, Vorgesetzte oder Kollegen grob beleidigt oder bedroht, ist der Ofen aus. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern stellte klar, dass solche erheblichen Ehrverletzungen und unsachlichen Angriffe ein Grund für eine sofortige fristlose Kündigung sind. Der Mitarbeiter kann sich in solchen Fällen nicht auf die im Grundgesetz verankerte »freie Meinungsäußerung« berufen. Die Meinungsfreiheit hat klare Grenzen, wo die persönliche Ehre des Anderen verletzt oder die Autorität des Chefs bewusst untergraben wird. Ein Handwerksbetrieb muss ein solches Verhalten nicht dulden.
Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 14. April 2026 – Az. 2 SLa 3/26

Auf Schwerbehinderung hinweisen

Wer sich als schwerbehinderter Mensch auf eine Stelle bewirbt und im Verfahren bevorzugt oder besonders berücksichtigt werden möchte, muss den Chef klar darüber informieren. Tut er das nicht, kann er dem Betrieb nach einer Absage keine Diskriminierung vorwerfen. Eine Information im »Kleingedruckten« reicht nicht aus: Der Bewerber muss im Anschreiben oder an einer gut sichtbaren Stelle im Lebenslauf deutlich auf die Schwerbehinderung hinweisen. Es genügt ausdrücklich nicht, der E-Mail einfach nur einen Ausweis oder Nachweis anzuhängen, ohne im Text darauf hinzuweisen. Reicht der Bewerber den Nachweis also nur als unkommentierte Anlage ein, verliert er sein Recht auf Entschädigung.
Arbeitsgericht München, Urteil vom 4. August 2026 – Az. 27 Ca 9020/25



Fotos: © HWK OMV





6. bis 14. Februar
HANDWERK LIVE 2027

JETZT ANMELDEN FÜR DIE »HANDWERK LIVE«

Vom 6. bis 14. Februar 2027 können sich Handwerksbetriebe aus Mecklenburg-Vorpommern auf dem Landesgemeinschaftsstand M-V der Messe Handwerk live in Leipzig präsentieren. Diese bringt Betriebe mit einem großen Publikum zusammen und bietet Raum für Produktverkauf, Kundengewinnung, Auftragsanbahnung und Fachkräftewerbung.

Viele Besucher und direkte Kontakte

Gemeinsam mit der Messe »Haus-Garten-Freizeit« zog die Messe 2026 insgesamt 690 Aussteller und rund 137.700 Besucher nach Leipzig. Zeigen auch Sie mit Ihrem Handwerksbetrieb Ihr Können live, laden Sie zum Mitmachen oder Probieren ein und kommen Sie dabei mit potenziellen Kunden und Geschäftspartnern ins Gespräch!

Vorteile am Landesgemeinschaftsstand

Der gemeinsame Auftritt erleichtert besonders kleinen und mittleren Betrieben die Messeteilnahme. Er verbindet einen professionellen Stand mit finanzieller Unterstützung und persönlicher Betreuung.

Günstigere Standmiete: Für den Landesgemeinschaftsstand gilt ein reduzierter Quadratmeterpreis gegenüber einer regulären Einzelbuchung.
Unterstützter Standbau: Das Land Mecklenburg-Vorpommern unterstützt den professionellen Gemeinschaftsstand finanziell. Die Betriebe müssen keinen vollständigen eigenen Messestand planen und bauen.
Zusätzliche Messeförderung: Bei erfüllten Voraussetzungen können Standmiete und messebezogene Leistungen mit bis zu 50 % und maximal 6.000 Euro gefördert werden. Start-ups können bis fünf Jahre nach Aufnahme der Selbstständigkeit können eine Pauschale von 2.000 Euro erhalten.
Komplette Ausstattung: Die Präsentationsflächen lassen sich an das jeweilige Gewerk anpassen. Zur Ausstattung gehören unter anderem Präsentationstechnik, Stromanschlüsse, Sitzmöglichkeiten sowie eine Küche.
Betreuung aus einer Hand: Die Handwerkskammer begleitet die Vorbereitung, die Messezeit und die Nachbereitung und steht für organisatorische Fragen zur Verfügung.

Jetzt Interesse anmelden

Ob erfahrener Messeaussteller oder zum ersten Mal dabei: Nutzen Sie die Gelegenheit, Ihren Betrieb und das Handwerk aus Mecklenburg-Vorpommern in Leipzig sichtbar zu machen! Wir informieren Sie gern über Standflächen, Teilnahmebedingungen und Fördermöglichkeiten.

Handwerk live 2027
6. bis 14. Februar 2027
Leipziger Messe, Messehalle 5
Interessenbekundung bis
30. November

Ansprechpartner
Michael Amtsberg,
T 0395 5593-132,
amtsberg.michael@hwk-omv.de

HAND WERK LIVE

Wir gratulieren

Wir gratulieren den Handwerksmeisterinnen und –meistern zu ihrem Meisterjubiläum im Monat Oktober und wünschen ihnen für den weiteren beruflichen Weg Gesundheit und viel Erfolg.

Zum Meisterjubiläum

25 Jahre Meister

Herbert Kozanowski, Meister im Dachdeckerhandwerk

Heimo Müller, Meister im Dachdeckerhandwerk

Kay Schunke, Meister im Dachdeckerhandwerk

Jörg Zülsdorf, Meister im Maurer- und Betonbauerhandwerk

Andreas Schröder, Meister im Brunnenbauerhandwerk

Sebastian Klein, Meister im Orthopädietechnikerhandwerk

Hans-Peter Thomsen, Meister im Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerhandwerk

Hardy Hofmann, Meister im Gebäudereinigerhandwerk

Toralf Räth, Meister im Schornsteinfegerhandwerk

Enrico Gräff, Meister im Schornsteinfegerhandwerk

Michael Schmidt, Meister im Schornsteinfegerhandwerk

Ralf Lehmann, Meister im Schornsteinfegerhandwerk

Hartmut Poeck, Meister im Maurer- und Betonbauerhandwerk

Ralf Buttler, Meister im Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerhandwerk

Torsten Wegener, Meister im Maurer- und Betonbauerhandwerk

Heiko Schulz, Meister im Konditorenhandwerk

Uwe Timm, Meister im Tischlerhandwerk

Andreas Winterfeld, Meister im Tischlerhandwerk

René Hensling, Meister im Tischlerhandwerk

Martina Fink, Meisterin im Tischlerhandwerk

Sven Bastian, Meister im Maurer- und Betonbauerhandwerk

Wolfram Kakuschke, Meister im Maurer- und Betonbauerhandwerk

30 Jahre Meister

Welf-Tias Schmidt, Meister im Tischlerhandwerk

Norbert Rogge, Meister im Zentralheizungs- und Lüftungsbauerhandwerk

Ralf Wieck, Meister im Elektroinstallateurhandwerk

Ralph Schuster, Meister im Dachdeckerhandwerk

Monika Sustorff, Meisterin im Friseurhandwerk

Maren Harz, Meisterin im Friseurhandwerk

Ansgar Paul, Meister im Friseurhandwerk

Markus Ladwig, Meister im Friseurhandwerk

40 Jahre Meister

Thomas Burmeister, Meister des Bau- und Möbeltischlerhandwerks

Roland Pens, Meister des Bau- und Möbeltischlerhandwerks

Ingo Ziola, Meister im Schornsteinfegerhandwerk

Gerd Beckmann, Meister des Klempner und Installateurhandwerks

Foto: © AdobeStock/Web Buttons Inc

Antragstellungen für die Ausstellung von Urkunden zu Meister- und Betriebsjubiläen sind nach den Kriterien der Ehrenordnung der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern möglich. Das Formular finden Sie unter: **hwk-omv.de**

FACHLICHER NACHWUCHS BEI DEN SCHORNSTEINFEGERN

Im Rahmen des Sommerfestes der Schornsteinfegerinnung MV mit Obermeister Jörg Kibellus in Güstrow wurden elf Schornsteinfegerinnen und Schornsteinfeger feierlich in den Gesellenstand gehoben sowie 13 neue Auszubildende in der Schornsteinfegerfamilie begrüßt. In der Festrede betonte Ministerpräsidentin Manuela Schwesig die Bedeutung dieses Gewerkes für Energiewende und Klimaschutz.
Zu den Gästen gehörten ebenfalls Wirtschaftsminister Dr. Wolfgang Blank und der CDU-Fraktionsvorsitzende Daniel Peters. Für das hohe Engagement dankte Obermeister Kibellus den Berufskollegen Enrico Medved, Steffen Geufke und Helge Drochner und überreichte die Urkunden der Landesinnung.



Foto: © HWK OMV

ERWEITERUNGSBAU DES HBZ ROSTOCK



Foto: © HWK OMV

Präsident Axel Hochschild (3. v. l.) und Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf (2. v. r.) sowie der Vorsitzende des HWK-Bauausschusses Jörg Monser (2. v. l.) von der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern übergaben gemeinsam mit Minister Dr. Wolfgang Blank und der Rostocker Bausenatorin Dr. Ute Fischer-Gäde die neue Werkstatthalle für Karosserie- und Fahrzeugbau ihrer Bestimmung für die fachliche Aus- und Weiterbildung. Landesinnungsmeister des Schornsteinhandwerks Jörg Kibellus (r.) und Schornsteinfegermeister Markus Niemann (l.) begleiteten die Feier.

Nach einer rund einjährigen Bauzeit wurde die neue Werkstatthalle für Karosserie- und Fahrzeugbau des Handwerkerbildungszentrums in Rostock am 10. September seiner Bestimmung übergeben. Dazu begrüßten Präsident Axel Hochschild und Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf von der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern (HWK) den Wirtschaftsminister des Landes Dr. Wolfgang Blank sowie die Senatorin für Bau- und Stadtplanung der Hansestadt Rostock, Dr. Ute Fischer-Gäde.

Der Neubau ist eine kombinierte Kfz- und Karosseriebauwerkstatt mit angeschlossenen modernen Unterrichtsräumen. Zur Ausstattung der neuen Halle gehören unter anderem Hebebühnen, eine Rahmenrichtbank mit Vermessung, eine Computergesteuerte Kalibrier- und Justagevorrichtung für Fahrassistenzsysteme sowie Schweißplätze für die Karosseriebauwerkstatt. Damit können in Kürze hier Kurse für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung – teilweise für das gesamte Land Mecklenburg-Vorpommern – sowie für die Fort- und Weiterbildung durchgeführt werden.

HWK-Präsident Axel Hochschild dankte den Fördermittelgebern von Bund und Land ebenso wie dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Landesförderinstitut für die Unterstützung und wertete dies zugleich als ein Zeichen für die Gleichstellung von beruflicher und akademischer Bildung. Das gesamte Investitionsvolumen für die neue Werkhalle beträgt 3,6 Millionen Euro.

Insgesamt erfolgen derzeit weitere Bau- und Modernisierungsmaßnahmen im gesamten HBZ der HWK in Rostock mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von circa 21 Millionen Euro, mit Unterstützung von Bund und Land. Circa 80 Prozent der Aufträge konnten an regionale Unternehmen vergeben werden.



Foto: © BBA

Die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses (BBA) der HWK unter Leitung des Vorsitzenden, Gebäudereinigermeister Heiko Middelhuß, besichtigten nach ihrer turnusgemäßen Sitzung den Baufortschritt im Handwerkerbildungszentrum in Rostock im Rahmen der Bau- und Modernisierungsmaßnahmen. Dabei stellten HWK-Hauptgeschäftsführer Jens-Uwe Hopf, HBZ-Leiter Matthias Müller und Bereichsleiterin Christina Fink ebenfalls den fertigen Neubau für Karosserie- und Fahrzeugbau vor.

ANGEBOTE IHRER HANDWERKSKAMMER

UNTERNEHMENSNACHFOLGE

In individuellen Beratungsgesprächen geben Ihnen die Kammerberater Hinweise zu Übergabeprozess, zum Unternehmenswert oder zur Suche nach einem passenden Übernehmer. Wir erstellen Unternehmensbewertungen (Verkehrs-, Zeit- oder/und Ertragswertermittlungen). Rechtliche Fragestellungen (etwa Vertrags- oder Arbeitsrecht, Haftung) werden durch unsere Rechtsberater beantwortet.

Ansprechpartner
Andreas Weber
Bereichsleiter Wirtschaftsförderung
T 0381 4549-162,
weber.andreas@hwk-omv.de

Michael Amtsberg
Betriebswirtschaftlicher Berater
T 0395 5593-132,
amtsberg.michael@hwk-omv.de


Foto: ©iStock/skynesher

NACHFOLGER SUCHEN UND FINDEN

BÖRSE DER NACHFOLGEZENTRALE MV

Sie suchen noch einen passenden Nachfolger für Ihren Betrieb? Für unser Bundesland ist die Börse der Nachfolgezentrale MV eine gute Plattform, um anonym und seriös nach einem Nachfolger zu suchen. Die folgende Übersicht gibt einen aktuellen Auszug über Registrierte, die einen Betrieb übernehmen wollen.

	ANZAHL DER INTERESSENTEN NACH LANDKREISEN				
BRANCHE	MSE	VG	HRO	LRO	VR
Bau- und Ausbaugewerbe	134	118	167	191	119
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	1	3	2	2	2
Elektro-, Kfz- und Metallgewerbe	142	124	197	214	139
Gesundheits- und Körperpflege sowie chemische Reinigungsgewerbe	48	44	77	75	40
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	3	4	12	13	4
Holzgewerbe	39	40	48	58	44
Nahrungsmittelgewerbe	20	19	19	25	21
Sonstiges	32	25	46	52	27

Wir unterstützen Sie gern beim Online-Registrierungsprozess und beantworten Ihre Fragen.

nachfolgeboerse@hwk-omv.de

UNSERE LEISTUNGEN IM ÜBERBLICK

Wir beraten Sie zu verschiedenen unternehmerischen Fragestellungen kostenfrei.

Ansprechpartner
Andreas Weber, T 0381 4549-162
Jens Hafemeister, T 0395 5593-131

BERATUNGSTHEMEN

Existenzgründung	Fördermittel	Außenwirtschaft
Digitalisierung	Betriebsnachfolge	Standortentwicklung
Nachhaltigkeit	Arbeits- oder Vertragsrecht	Arbeitsschutz
Qualitätsmanagement	Umwelt und Innovation	E-Rechnung

VERANSTALTUNGEN

Anmeldung über: hwk-omv.de/termine

Sprechtag zur Erstellung von Unternehmens-Webseiten (Präsenz)
Wann:
17. November, 8 bis 16 Uhr

Wo: HVS Rostock, Schwaaner Landstraße 8, 18055 Rostock

Neue Ausbildungsordnungen für die Bauwirtschaft

Wann:
17. November, 16 bis 17:30 Uhr

Wo: Online

Sprechtag zur Erstellung von Unternehmens-Webseiten (online)
Wann:
19. November, 8 bis 16 Uhr

Wo: Online

MSEnachfolge

Wann:
19. November, 16 bis 20 Uhr

Wo: Hochschule Neubrandenburg, Brodaer Straße 2, 17033 Neubrandenburg (Haus 1, Hörsaal 2)

SPRECHTAGE NACHFOLGE/FÖRDERUNG/FINANZIERUNG

Informationen zur Unternehmensnachfolge, zu Förderprogrammen oder zur Finanzierung; Beratungsgespräche mit einer Dauer von einer Stunde in der Zeit von 9 bis 16 Uhr

Anmeldung unter:
beratungssprechtag@hwk-omv.de

ORT	NOVEMBER	DEZEMBER
HWK OMV, HVS Neubrandenburg		
Kreishandwerkerschaft Greifswald	24. November	
Kreishandwerkerschaft Stralsund	10. November	
Kreishandwerkerschaft Rostock		8. Dezember
Kreishandwerkerschaft MSE		16. Dezember
EGZ Waren (Müritz)	25. November	

FINANZZUSCHUSS IN FÖRDERPROGRAMMEN

FÖRDERPROGRAMM	INVESTITIONSFÖRDERUNG GRW	KLEINSTUNTERNEHMER LÄNDLICHER RAUM	PROZESSINNOVATION	ENERGIEEFFIZIENZ/ KLIMASCHUTZ
Förderzweck	Investitionen in Maschinen und Ausrüstung sowie bauliche Maßnahmen	Investitionen in Maschinen und Ausrüstung sowie bauliche Maßnahmen	Einführung innovativer Fertigungsprozesse im Unternehmen	Maßnahmen zur Energieeinsparung (Wärme & Kälte), intelligente Gebäudetechnik, Begrünung
Zuschusshöhe	bis zu 40 Prozent der Investitionskosten	bis zu 35 Prozent der Investitionskosten	bis zu 50 Prozent der Investitionskosten	bis zu 50 Prozent der Investitionskosten
Förderkriterien	**Investitionen > 50.000 Euro Maximal 750.000 Euro je Arbeitsplatz**	**Investitionen > 10.000 Euro Maximal 300.000 Euro Zuschuss**	**Investitionen > 25.000 Euro Maximal 200.000 Euro Zuschuss**	**Investitionen > 20.000 Euro Maximal 200.000 Euro Zuschuss**

Beratungsanfragen unter:
foerderberatung@hwk-omv.de

Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht.

KI–EINSATZ KANN DEUTLICH ZEIT SPAREN

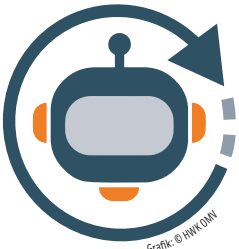
Das Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V ist ein Partner für die Unternehmen im Land mit Beratungs- und Seminarangeboten. Von der Berufsorientierung bis zur Fachkräftesicherung ist unter anderem der Einsatz von KI ein Schwerpunkt. DHB sprach dazu mit Dr. Wolfgang König vom Bildungswerk.

DHB: Herr Dr. König, was bedeutet KI-Kompetenz für Handwerksbetriebe?

König: Es geht nicht darum, eigene KI-Modelle zu entwickeln, sondern KI sicher, sinnvoll und wirtschaftlich im Betriebsalltag einzusetzen. Vor allem vor und nach der eigentlichen handwerklichen Arbeit – etwa beim Kundenkontakt, bei Terminvereinbarungen, der Planung und Dokumentation, bei Ausschreibungen oder der Angebotserstellung kann KI kann Routinetätigkeiten übernehmen und Zeit sparen.

DHB: Warum sollten sich Betriebe jetzt mit KI-Kompetenz beschäftigen?

König: Wenn Betriebe KI-Systeme einsetzen oder ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen, müssen sie sich auch mit der notwendigen KI-Kompetenz befassen. Da KI inzwischen in vielen Standardprogrammen und Anwendungen steckt, betrifft das zunehmend auch kleine Handwerksbetriebe.



Grafik: © HWK OMV

DHB: Wie gelingt kleinen Betrieben der Einstieg?

König: Am besten mit einem konkreten Anwendungsfall statt mit einer umfassenden KI-Strategie. Der Weiterbildungsverbund KI-Kompetenz bietet dank Kofinanzierung durch die EU in Mecklenburg-Vorpommern teilweise Gratis-Lernangebote und Vernetzungsmöglichkeiten an. Für alle Ausbildungsbetriebe gibt es im Netzwerk Q (gefördert vom Bundesbildungsministerium) ebenfalls gezielte kostenlose KI-Kompetenz-Schulungen für Ausbilder.

bdwmv.de/ki



Foto: © HWK OMV

HANDWERK AUF DER MELA

69.600 Besucher kamen in diesem Jahr zur MeLa nach Mühlengeez. Mit 26 Ausstellern war das Handwerkerdorf erneut ein Anziehungspunkt.

Handwerkskammern, Betriebe, Innungen und Verbände wie der Landesinnungsverband der Schornsteinfeger oder der Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks präsentierten nicht nur ein breites Leistungsprofil, boten zugleich viele Mitmachaktionen und Beratungen. Mit dabei waren zum Beispiel die Dr. Diestel GmbH, Nordholz Design Kause Saunabau & Elektrotechnik, die Bernsteingalerie E von Uta Erichson, die Tischlerei Plümer, die Mecklenburger Tatortreinigung oder die Kettensägekunst Eichenschmiede. Staatssekretär Jochen Schulte und Repräsentanten der Handwerkskammern besuchten die Aussteller vor Ort.

Schwerpunkte der Beratungsangebote der Handwerkskammern waren unter anderem Berufsorientierung, berufliche Bildungsangebote oder Existenzgründung im Handwerk.

KAUFGESUCHE

Wir kaufen Ihre GmbH
Ihnen fehlt der Nachfolger
oder droht die Insolvenz?
Schnelle und kompetente Abwicklung
0172/6128842 | kontakt@insowende.de

Wir suchen ständig gebrauchte Holzbearbeitungsmaschinen
MSH Maschinenhandel & Service GmbH
Individuelle Beratung und Verkauf von Neumaschinen – Komplette Betriebsauflösungen – Betriebs-Umzüge
Reparatur-Service mit Notdienst
Absaug- und Entsorgungstechnik
Über 100 gebrauchte Maschinen ständig verfügbar – VDE- & Luftgeschwindigkeitsmessungen mit Ausdruck
Tel. 06372/50900-24
Fax 06372/50900-25
service@msh-homburg.de
www.msh-homburg.de

Kaufe Ihre GMBH
Seit 25 Jahren Erfahrung
Info: 0151-46464699
Baron von Stengel
Mail: dieter.von.stengel@me.com

VERKÄUFE

REGALE
neu & gebraucht
Palettenregale
Fachbodenregale
Kragarmregale
WWW.LUCHT-REGALE.DE
Telefon 02237 9290-0
E-Mail info@lucht-regale.de

Bestattungswagen
Mitsubishi Grandis Sonder-KFZ, schwarz, 1.Hand, Bj 2005, 93500km TÜV bis 7/27
Mail: info@schaefer-bestattungen.net

AUS- UND WEITERBILDUNG

Sachverständiger
Ausbildungs-Lehrgänge für die Bereiche
Bau-KFZ-EDV-Bewertungs-Sachverständiger
Sachverständiger für Haustechnik
Bundesweite Schulungen / Verbandsprüfung
modal Sachverständigen Ausbildungscenter
Tel. 02153/4098 4-0 · Fax 02153/4098 4-9
www.modal.de

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

Treppenstufen-Becker
Besuchen Sie uns auf unserer Homepage.
Dort finden Sie unsere **Preisliste.**
Telefon 04858/188900
www.treppenstufen-becker.de

VERMIETUNG/VERPACHTUNG

FRISEURGESCHÄFT zu vermieten
Inventar und Kunden, Parkplätze und Klimaanlage vorhanden. Günstige Einstiegsmöglichkeit. delurdes71@gmail.com

HALLEN + GERÜSTBAU





AN- UND VERKAUF

UNTERNEHMEN GESUCHT:
für den Bau und Vertrieb eines zum Patent angemeldeten, selbstregulierenden und windbetriebenen Dachrotorsystems zum Antrieb von Elektrogeneratoren.
Details auf Anfrage. cpg1927@gmx.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

vh-buchshop.de

Nächste Ausgabe 11/26:
Erscheinungsdatum 13.11.
Anzeigenschluss 28.10.



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

LEHRGANGSORT
ROSTOCK


Foto: © shine.graphics / stock.adobe.com

RECHTSSICHERE BAUDOKUMENTATION – EFFIZIENTE STRATEGIEN FÜR VOB-KONFORMES BAUMANAGEMENT

Eine sorgfältige Baudokumentation ist eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Abwicklung von Bauprojekten und macht Leistungen, Nachträge und Mehrkosten transparent. Das praxisorientierte Seminar zeigt, worauf es bei einer VOB-konformen Dokumentation ankommt. Behandelt werden Bauabläufe, Änderungen, Behinderungen und Bedenken sowie die Vorbereitung von Nachträgen und einer prüffähigen Abrechnung.
VOB-Kompakt: Praxiswissen zur Baudokumentation, 10./11. November

Wir beraten Sie gern
Solveig Rothbart
T 0381 4549-192
rothbart.solveig@hwk-omv.de

WIR MACHEN MEISTER!

In Vorbereitung auf die Meisterprüfungen führt die Handwerkskammer OMV Vorbereitungslehrgänge durch, bietet aber auch verschiedene Fort- und Weiterbildungen an:

VOLLZEITKURSE

Geprüfte(r) Fachfrau/-mann für kaufmännische Betriebsführung (Teil III der Meisterprüfung)
7. Januar 2027 bis 26. Februar 2027

Ausbildung der Ausbilder (Teil IV der Meisterprüfung)
9. bis 25. November

Maurer und Betonbauer Teil I und II
14. September bis 2. April 2027

Zimmerer Teil I und II
16. November bis 9. Juli 2027

Lassen Sie sich zusätzlich zu folgenden Meisterkursen sowie Fort- und Weiterbildungen beraten:
- Elektrotechnik
- Dachdecker
- Installateure- und Heizungsbauer
- Kraftfahrzeugtechnik
- TREI-Schein
- Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten
- Gebäudeenergieberater
- Betriebswirt (HwO)

Ansprechpartner
Julia Wendorf, T 0381 4549-221
weiterbildung@hwk-omv.de

BERUFSBEGLEITENDE KURSE

Meistervorbereitung Teil III
8. Januar 2027 bis 3. Juli 2027

Maler und Lackierer Teil I und II
6. November 2026 bis 22. April 2028

Friseure Teil I und II
19. Februar 2027 bis 26. Februar 2028

Metallbauer Teil I und II
28. Mai 2027 bis 3. Februar 2029

Boots- und Schiffbauer Teil I und II
15. Oktober 2027 bis 27. Januar 2029

WEITERBILDUNG

Ausbildung der Ausbilder (Teil IV der Meisterprüfung)
9. bis 25. November 2026

Abgasuntersuchung (AU)
25./26. November
14./15. Dezember

Ausbildung zur Schweißfachkraft nach internationaler DVS – IIW/EWF – Richtlinie 1111
Gasschweißen (311)
Lichtbogenschweißen (111), E
Metall-Schutzgasschweißen (131/135/136), MAG
Wolfram-Inertgasschweißen (141), WIG
T 03981 24 770, T 0381 45 49-171
Kurs findet auf Anfrage statt.

LEHRGANGSORT

NEUBRANDENBURG/NEUSTRELITZ

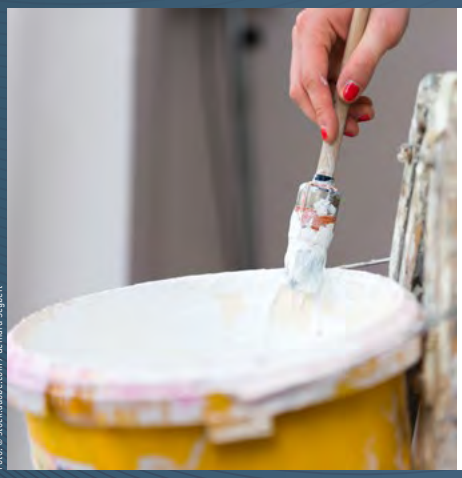


Foto: © stock.adobe.com / Gerhard Seybert

MALER- UND LACKIERER-HANDWERK

Sie wollen beruflich den nächsten Schritt machen und mehr aus Ihrem Handwerk herausholen? Mit unserer praxisnahen Meisterausbildung werden Sie zum Experten in Ihrem Handwerk und schaffen sich neue berufliche Perspektiven. Neben fundiertem Fachwissen entwickeln Sie wichtige Führungskompetenzen – ideal für mehr Verantwortung, neue Chancen und den Weg in die Selbstständigkeit. Starten Sie jetzt in eine erfolgreiche Zukunft.

Maler- und Lackierer-Handwerk Teil I und II
Ab Herbst 2027, Lehrgangsort: Neustrelitz

Wir beraten Sie gern
Janine Trenkler
T 0395 5593-151
trenkler.janine@hwk-omv.de

WIR MACHEN MEISTER!

In Vorbereitung auf die Meisterprüfungen führt die Handwerkskammer OMV Vorbereitungslehrgänge durch, bietet aber auch verschiedene Fort- und Weiterbildungen an:

VOLLZEITKURSE

Meistervorbereitung Teil III
1. März 2027 bis 16. April 2027
Lehrgangsort: Neubrandenburg

Ausbildung der Ausbilder (Teil IV der Meisterprüfung)
11. bis 26. Januar 2027
Lehrgangsort: Neubrandenburg

Ausbildung der Ausbilder (Teil IV der Meisterprüfung)
7. Juni 2027 bis 23. Juni 2027
Lehrgangsort: Neubrandenburg

Meistervorbereitung Teil III
27. September bis 12. November 2027
Lehrgangsort: Neubrandenburg

Lassen Sie sich zusätzlich zu folgenden Meisterkursen sowie Fort- und Weiterbildungen beraten:
- Installateur- und Heizungsbauer
- Maurer- und Betonbauer
- Metallbauer
- Friseure
- Geprüfte/r Betriebswirt/in HwO

Ansprechpartner
Caroline Bäßler, T 0395 5593-157
Janine Trenkler, T 0395 5593-151
weiterbildung@hwk-omv.de

BERUFSBEGLEITENDE KURSE

Ausbildung der Ausbilder (Teil IV der Meisterprüfung)
6. April bis 10. Juni 2027
Lehrgangsort: Neubrandenburg

Meistervorbereitung Teil III
16. August 2027 bis 6. März 2028
Lehrgangsort: Neubrandenburg

Mauer und Betonbauer Teil I und II
Ab Frühjahr 2027
Lehrgangsort: Neustrelitz

Installateure und Heizungsbauer Teil I und II
Ab Frühjahr 2028
Lehrgangsorte: Neubrandenburg/ Neustrelitz

WEITERBILDUNG

Geprüfte/r Betriebswirt/-in (HwO)
Ab Dezember 2027
Lehrgansgort: Neubrandenburg
14-tägig am Wochenende

Ausbildung zur Schweißfachkraft nach internationaler DVS – IIW/EWF – Richtlinie 1111
Gasschweißen (311)
Lichtbogenschweißen (111), E
Metall-Schutzgasschweißen (131/135/136), MAG
Wolfram-Inertgasschweißen (141), WIG
Lehrgangsort: Neustrelitz
T 0398 124770
Kurs findet auf Anfrage statt.



70 JAHRE EIKBOOM

HANDWERK MIT TRADITION UND ZUKUNFT

Im September feierte die Eikboom GmbH in Rostock ihr 70-jähriges Jubiläum. Zu den zahlreichen Gästen, die der heutige Geschäftsführer Gunnar Klement und sein Vater Torsten Klement begrüßten, gehörten Kunden, Geschäftspartner sowie Vertreter aus Wirtschaft und Politik mit Oberbürgermeisterin Eva-Maria Kröger.

Das Unternehmen ist bis heute erfolgreich und dies vor allem aufgrund der engen Symbiose von Familientradition und Innovation mit zwei Standbeinen: Die »Wohnraum Manufaktur Eikboom« mit hochwertiger Raumausstattung sowie individueller Wohn- und Einrichtungslösungen und dem Bereich »Eikboom Composites« für anspruchsvolle Komponenten aus faserverstärktem Kunststoff für unterschiedliche Kunden aus den Bereichen Automotive-, Anlagen-, Maschinen- und Bootsbau.

Mit den beiden Standorten in Rostock vereint die Eikboom GmbH Handwerk und Industrie unter einem Dach. Als Ausbildungsbetrieb und regionaler Arbeitgeber leistet das Unternehmen seit vielen Jahren einen wichtigen Beitrag für den Wirtschaftsstandort Rostock.

wohn-raum-manufaktur.de



Fotos: © Eikboom GmbH

Geschäftsführer Gunnar Klement und sein Vater Torsten Klement

DEUTSCHES
HANDWERKS
BLATT

IMPRESSUM

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

ISSN 1435-389X

MAGAZINAUSGABE 10/26 vom 16. Oktober 2026 für die Handwerkskammern Aachen, Cottbus, Düsseldorf, Dortmund, Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, Koblenz, zu Köln, zu Leipzig, Münster, Ostmecklenburg-Vorpommern, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, der Pfalz, Potsdam, Rheinhessen, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

VERLAG UND HERAUSGEBER
Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf
T 0211 390 98-0
info@verlagsanstalt-handwerk.de

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

REDAKTION
Postfach 105162, 40042 Düsseldorf
T 0211 390 98 -47
Internet: handwerksblatt.de
info@handwerksblatt.de

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

REGIONALREDAKTION
Handwerkskammer
Ostmecklenburg-Vorpommern
Hauptverwaltungssitz Rostock
Schwaaner Landstraße 8,
18055 Rostock

Hauptverwaltungssitz Neubrandenburg
Friedrich-Engels-Ring 11
17033 Neubrandenburg
Verantwortlich:
Hauptgeschäftsführer: Jens-Uwe Hopf
Pressereferentin:
Anne-Kathrin Klötzer, T 0381 454 90
Grafik: Ninett Wagner

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

Anzeigenleitung: Michael Jansen
T 0211 390 98-85
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 60 vom 1. Januar 2026

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

VERTRIEB/ZUSTELLUNG
Leserservice: digithek.de/leserservice

Deutsches Handwerksblatt
Verbreitete Auflage (Print + Digital):
349.704 Exemplare
(Verlagsstatistik, September 2026)

DRUCK
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
T 02831 396-0

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

azubitest

Der kostenlose Online-Einstellungstest

Wie fit sind Ihre Bewerber?

Grundrechenarten sowie Rechnen mit Mengen

Logik und Konzentration

Sprach- und Leseverständnis

Rechtschreibung

Fragen zum Sozialverhalten



Die Ergebnisse werden übersichtlich dargestellt

18 Tests, je 15 Fragen, 20 Minuten Zeit

azubitest.online

Ein Service von: Deutsches Handwerksblatt

Bereit für den eigenen Betrieb?



JETZT KOSTENLOS LESEN



Die Gründung eines Unternehmens ist oft wie eine Expedition in eine neue Welt: Fast täglich gibt es Überraschungen und Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Wer von Anfang an nicht nur seine handwerklichen Projekte und Aufträge, sondern auch seine kaufmännischen Aufgaben professionell organisiert, legt ein stabiles Fundament, dennoch langfristig resilient und erfolgreich zu sein. Digitale Lösungen und integrierte KI-Funktionen können dabei gezielt unterstützen.

Kaufmännische Prozesse professionell organisieren

Gründerinnen und Gründer können heute aus einer großen Zahl an digitalen Tools auswählen. Entscheidend ist, Lösungen zu nutzen, die kaufmännische Prozesse effizient gestalten und möglichst durchgängig digital unterstützen, gegebenenfalls mit integrierter KI. Damit lassen sich Abläufe etwa rund um Auftragsabwicklung, Lohnabrechnung oder Finanzbuchführung von Beginn an professionell aufbauen.

Sinnvoll ist dabei die Zusammenarbeit mit vertrauenswürdigen Partnern: einer Steuerberaterin oder einem Steuerberater sowie der IT-Genossenschaft DATEV eG.

So haben junge Unternehmen gleichzeitig menschliche Expertise und bewährtes technisches und fachliches Know-how an ihrer Seite.

Wo kann mich KI bei den kaufmännischen Prozessen unterstützen?

Den Nutzen von KI im betrieblichen Alltag beschreibt Markus Algner, Chief Markets Officer (CMO) von DATEV, so: »KI kann dort besonders wirksam unterstützen, wo sich Aufgaben wiederholen und Regelwerke klar definiert sind. Hier entlastet sie Menschen und schafft damit Raum für Tätigkeiten, die menschliche Erfahrung, Urteilskraft und Dialog erfordern, beispielsweise in der Beratung von Kunden zu handwerklichen Projekten.«

Diese Voraussetzungen erfüllen die Tätigkeiten rund um die sogenannte Büroarbeit im handwerklichen Betrieb. Denn dabei müssen zahlreiche rechtliche Vorgaben eingehalten werden. KI kann hier unterstützen, indem sie Daten verarbeitet, Buchungs- und Entscheidungsvorschläge

Kaufmännische Prozesse und Daten von Anfang an im Griff: Durchgängig digital und mit Unterstützung von Künstlicher Intelligenz

Durchstarter mit KI inside

FAZIT

Mithalten: KI verändert, wie wir arbeiten – auch im Handwerk, vor allem bei der Büroarbeit und im Kundenkontakt.

Praktisch: KI kann viele lästige aufgaben übernehmen und die mit Geschäftspartnern beschle

4



Als Team wachsen – gesund und erfolgreich

Neue Kräfte beleben den Arbeitsalltag und eröffnen Chancen – zugleich wächst der Koordinationsaufwand. Denn je größer das Team wird, desto komplexer werden die internen Abläufe.

Das Team zu vergrößern bietet viele Chancen und bringt gleichzeitig Herausforderungen mit sich.

Foto: © stockfour / AI (GBI).com

Damit alles reibungslos läuft, sollten Arbeitgebende die Anmeldung neuer Beschäftigter frühzeitig einplanen. Volker Müller, Leiter Team Zentrale Aufgaben Beiträge bei der IKK classic, erklärt: »Neue versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen Sie nach Beginn der Beschäftigung in einem automatisierten Meldeverfahren bei den Trägern der Sozialversicherung anmelden. Das geschieht über die Meldung an die jeweils zuständige Krankenkasse Ihrer oder Ihres Angestellten. Jeder neue Mitarbeitende kann sofort Mitglied einer neuen Kasse werden. Bindungsfristen bei der bisherigen Krankenkasse sind nicht zu beachten. Wichtig ist, dass die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter sich frühzeitig mit der neuen Kasse in Verbindung setzt. Eine Mitteilung an die bisherige Krankenkasse ist nicht erforderlich – dies übernimmt die neue Kasse. Den Gesamtversicherungsbeitrag zahlen Arbeitgeber ebenfalls an die zuständige Krankenkasse, die ihn entsprechend weiterleitet. Für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale zuständig.«

FAZIT

Neue versicherungspflichtige Mitarbeitende müssen nach Beginn der Beschäftigung in einem automatisierten Meldeverfahren bei den Trägern der Sozialversicherung angemeldet werden.

Arbeitgebende müssen dazu alle versicherungsrechtlich relevanten Daten ihrer Beschäftigten an die zuständigen Krankenkassen melden.

6

GRÜNDERNAVI [2026/27]

Das **GründerNavi** zeigt, worauf es beim Start in die Selbstständigkeit ankommt – **praxisnah, kompakt** und mit vielen **Tipps und Checklisten**.

digithek.de/**gruendernavi26**