

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER POTSDAM
HANDWERK IN BRANDENBURG

№
09
21



Großes geleistet

239 neue Meisterinnen und
Meister für Brandenburg

GENERATION Z
Smarte Lösungen für das
Ausbildungsmarketing

LKW-MAUT
Betriebe können mit
Erstattung rechnen



MACHER IM HANDWERK

„Macher im Handwerk“
der Interviewpodcast
der Power People

Moderatorin Jessica Reyes Rodriguez
spricht mit außergewöhnlichen
Persönlichkeiten aus dem Handwerk.

Der Podcast vom Handwerk,
fürs Handwerk. Jetzt Reinhören!



www.powerpeople.digital

EINE AKTION VON:



podigee

HAUSAUFGABEN

Liebe Handwerkerinnen und Handwerker,



Foto: © HWK Potsdam | Bungert

die Würfel sind gefallen. Die Wählerinnen und Wähler haben am 26. September ihre Stimme für den neuen Bundestag abgegeben. Jetzt ist es die Pflicht der Politiker, eine handlungsfähige Regierung zu bilden. Und zwar schnell. Nichts wäre für die Wirtschaft schlimmer als ein länger anhaltendes Machtvakuum, bei dem sich die Politik mit sich selbst beschäftigt. Wir brauchen Entscheidungen, die unseren Betrieben Perspektiven für ihr Handeln geben.

Nur wenige Wochen nach dem Start des neuen Ausbildungsjahres denke ich natürlich an die Hausaufgaben, die das Handwerk der Politik aufgibt. Unsere Betriebe müssen von den Ausbildungskosten entlastet werden. Ja, die Ausbildungsprämie für Betriebe wurde in diesem Jahr verdoppelt. Aber eben nur für diejenigen Unternehmen, die Coronahilfen geltend gemacht haben. Das bedeutet: Wer es unter größten Anstrengungen geschafft hat, diese Zeit ohne staatliche Unterstützung zu überstehen, steht mit leeren Händen da. Das ist ein Unding.

Die brandenburgische Wirtschaft hat im September geliefert. Mit mehr als 5.400 neuen Auszubildenden stieg die Zahl der Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um gut acht Prozent. Jetzt ist die Politik am Zug. Zu ihren dringenden Aufgaben gehört es, mit Investitionen eine gute Bildung der Schüler zu ermöglichen und sie auf ihr Berufsleben vorzubereiten. Die Ergebnisse des aktuellen Bildungsmonitors der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) zeigen allerdings, wie weit wir davon entfernt sind. In einer Umfrage unter Eltern schulpflichtiger Kinder gaben bundesweit 56 Prozent von ihnen an, dass sie mit den Lernangeboten der Schulen im vergangenen Schuljahr unzufrieden beziehungsweise sehr unzufrieden waren. Es gibt also coronabedingte Lernrückstände, die aufgeholt werden müssen. Wir brauchen Breitband an den Schulen. Wir brauchen digitale Lehrmittel. Und Lehrer, die damit umgehen können. Wir brauchen Zukunft – an den Schulen und für unsere Betriebe.

IHR RALPH BÜHRIG



»ZUKUNFTSFRÜHSTÜCK« JETZT!

Anmeldungen bei:
Marvin Hänsel
Zukunftscenter Brandenburg
T 033207 34-235
marvin.haensel@hwkpotsdam.de

AM 21. OKTOBER LÄDT DAS ZUKUNFTSZENTRUM BRANDENBURG INS MÄRKISCHE GILDEHAUS CAPUTH ZUM ZUKUNFTSFRÜHSTÜCK EIN. VON 8.30 UHR BIS ETWA 11.30 UHR GEHT ES UM DIGITALE HILFSMITTEL IM BETRIEBSALLTAG, UM DIGITALE PROJEKTE, VERÄNDERTE ARBEITSABLÄUFE – UND UM IHRE FRAGEN ZU DIESEN THEMEN. NEHMEN SIE SICH DIE ZEIT DAFÜR. DAS FRÜHSTÜCK IST KOSTENFREI.

Ministerpräsident Dietmar Woidke gratuliert den frischgebackenen Meistern aus Brandenburg.

S 6



Foto: © HWK Potsdam | Lütjens



Foto: © Stefan Blumberg

S 8

Vorstandsmitglieder der Handwerkskammer Potsdam besuchten Betriebe in Ostprignitz-Ruppín.



Foto: © Bäckerei Plentz, Oberkammer OT Schwanitz

S 12

Zeigen, was das Handwerk ausmacht: Zum traditionellen Tag des Handwerks gibt es eine große Bildergalerie. Eine kleine Auswahl sehen Sie hier.



KAMMERREPORT

- 6** Meisterfeier im Vulkan
- 8** Vorstand vor Ort
- 10** Nachfolge »ganz entspannt«
- 11** Zertifiziert: Bildungscampus in Götz mit Angebot zur Hochvolt-Technik-Fortbildung
- 12** Tag des Handwerks
- 13** Service-Termine
Weiterbildung zum Smart-Home-Berater
- 14** Bildungsangebote



POLITIK

- 16** Seid smart, Ihr Ausbilder!
- 24** Treffen der ostdeutschen
Handwerkskammerpräsidenten
- 26** Mehr Tempo für den
Strukturwandel
- 28** Meldungen
- 29** Erstattung der Lkw-Maut



BETRIEB

- 30** Gute Beziehung zu Kreditgebern
- 32** Kassen: Vorerst keine
Meldung nötig
- 34** Anwesenheit zählt bei Kosten
für Firmenfeiern
- 36** Corona durch berufliche Tätigkeit
- 38** »Google for Jobs« optimal nutzen



PANORAMA

- 42** Weltneuheit aus Elbe-Elster
- 44** Schaufenster



KAMMERREPORT

- 48** Azubi des Monats
Autohaus Nix wird 30
- 49** Gesellenfreisprechungen
- 50** Betriebsbörse
- 51** Über die sozialen Medien
passgenau zur Lehrstelle
- 52** Aus den Innungen und
Kreishandwerkerschaften
- 53** Jubiläen Oktober
- 54** Standortvorteile durch
erneuerbare Energien
- 56** Keine Abschiebung von Azubis
- 57** »Bündnis für gute Arbeit«
wird fortgesetzt
- 58** Wettbewerb »Die Gute Form«
DGB zum Austausch im
Bildungszentrum
Impressum

Egal,
welches
Handwerk Sie
genau beherrschen:
Wir versichern es Ihnen.



61 Jungmeisterinnen und 178 Jungmeister feiern im Vulkan in Babelsberg ihren Erfolg.

Eine riesengroße Leistung

ENDLICH WIEDER EINE ZÜNFTIGE MEISTERFEIER. 61 JUNGMEISTERINNEN UND 178 JUNGMEISTER HABEN VON DER HANDWERKSKAMMER POTSDAM IHREN MEISTERBRIEF BEKOMMEN – VOR DER KULISSE DES VULKANS IM FILMPARK BABELSBERG.

Text: Ute Sommer



Jan Höppner

Foto: © Barbara Schmura



Martha Weber

Foto: © Barbara Schmura

Das ist ein unvergesslicher Moment. Emotionen pur. Die Meisterinnen und Meister des Jahrgangs 2021 betreten die Vulkanarena im Filmpark Babelsberg – und ihre Familien, Freunde sowie zahlreiche Ehrengäste feiern sie mit minutenlangem Applaus. Der verdiente Lohn für viele Monate intensiven Lernens. »Ich finde es wichtig, das zu zelebrieren, was wir geschafft haben«, sagt Tischlermeisterin Martha Weber (33) aus Potsdam. Und auch für Jann Höppner, 27-jähriger Metallbauermeister aus Zossen, ist diese Meisterfeier in Potsdam am 28. August »sehr wichtig«. Es ist die erste Meisterfeier der Handwerkskammer Potsdam nach einer Corona-bedingten zweieinhalbjährigen Pause.

61 Jungmeisterinnen und 178 Jungmeister ehrt die Kammer. »Ich bin stolz auf Sie!«, sagt der Präsident Robert

Wüst. Die neuen Meister haben Wüst zufolge Ausdauer, Willenskraft und Durchhaltevermögen bewiesen. Mit ihrem Abschluss haben sie »Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten, die oftmals besser sind als nach einer akademischen Ausbildung«, so der Kammerpräsident weiter. Allerdings fehle in der Gesellschaft vielfach die Anerkennung der beruflichen Bildung. Robert Wüst verspricht, dass die Handwerkskammer weiterhin für die Gleichberechtigung von beruflicher und akademischer Ausbildung kämpfen werde: »Es ist nicht fair, wenn das Studium gratis angeboten wird und die Meister für ihre Ausbildung zahlen müssen.«

Brandenburgs Ministerpräsident Dietmar Woidke (SPD) zollt den Meistern Respekt für die »riesengroße Leistung«, ihre Qualifikation in den Monaten der Coronapandemie geschafft zu haben. Sie hätten in dieser Zeit sogar zwei Gratisfächer absolviert: Stressbeständigkeit und Durchhaltevermögen. Vor der beeindruckenden

den Kulisse der Handwerksmeister sagt Woidke: »Wir erinnern uns in diesen Zeiten gern daran, auf welche Wirtschaftsmacht wir uns in Brandenburg immer verlassen konnten. Lassen Sie sich feiern! Sie haben es sich verdient«, ruft der Ministerpräsident. Ganz besonders verdient hat es David Kurr. Der 40-jährige Elektrotechnikermeister aus Potsdam ist der beste Jungmeister 2021. Angetrieben habe ihn der »Ehrgeiz, im Leben voranzukommen und sich weiterzubilden«, sagt Kurr, der ziviler Mitarbeiter bei der Bundeswehr ist. Für seine Zukunft könne er sich vorstellen, ein Studium zu beginnen. Vielleicht ändert er ja seine Pläne, denn als bester Jungmeister bekommt er den Förderpreis der Handwerkskammer Potsdam. Das ist ein Bildungsgutschein über 5.000 Euro, der die Weiterbildung zum geprüften Betriebswirt des Handwerks ermöglicht. »Sie müssen nicht studieren«, meint Kammerpräsident Robert Wüst bei der Übergabe des Förderpreises mit einem Augenzwinkern.



»Wir erinnern uns in diesen Zeiten gern daran, auf welche Wirtschaftsmacht wir uns in Brandenburg immer verlassen konnten.«

Dietmar Woidke, Ministerpräsident Brandenburg



Kammerpräsident Robert Wüst übergibt die Meisterbriefe.



David Kurr ist der beste Jungmeister 2021.



Einzug der Jungmeister.

»Wir brauchen das Handwerk, die Unternehmen, die Meisterinnen und Meister«, erklärt Festrednerin Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wirtschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Sie zieht symbolisch ihren Hut »vor all jenen, die Großes leisten für uns alle und doch zu wenig gesehen und geschätzt werden«. An diesem Samstag im August 2021 ist das allerdings anders. Der meisterliche Nachwuchs steht im Fokus. Zum Beispiel Schornsteinfegermeister Tobias Wunsch aus Zehdenick, dessen Vater und Bruder ebenfalls Schornsteinfegermeister sind. Oder Augenoptikermeisterin Heike Maaß aus Neuruppin. Sie hat 30 Jahre lang in dem Betrieb gearbeitet, den sie nun – als Meisterin – vom Inhaber Burkhard Giesa übernommen hat. Oder auch Tisch-

lermeisterin Lisa Krüger. Die 23-Jährige hat Karriere in einem männerdominierten Gewerk gemacht trotz eines Handicaps. Sie ist gehörlos.

Seine »ganz herzliche Gratulation zum Meisterbrief« übermittelt Ralph Bührig, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Potsdam. Sein Dank gilt den Ausbildern vom Bildungs- und Innovationscampus Handwerk in Götz, den Familien und Freunden der Jungmeister sowie den ehrenamtlichen Prüfern und den Kollegen der Kammer. Sie alle haben mit ihrem Engagement und ihrer Unterstützung meisterliche Karrieren möglich gemacht. »Sie haben die besten beruflichen Perspektiven im Handwerk«, attestiert Bührig den 239 Jungmeistern.



Foto: © Stefan Blumberg



Präsident Robert Wüst und die Vorstandsmitglieder Birgit Behr und Karsten Kirchhoff besuchten die folgenden Betriebe: Fleischerei Jörg Ribbe aus Wusterhausen/Dosse, Treskower Zimmerer und Dachdecker GmbH aus Märkisch Linden OT Werder, SBL Stahl- und Brückenbau Lindow GmbH aus Neuruppin, Sanitär- und Heizungsbau Schulz aus Rheinsberg, Kfz-Technik Hans-Joachim Relitz aus Neuruppin, Friseurgenossenschaft Neuruppin e. G. »Die Figaros« aus Neuruppin, Raumausstatterin Annika Niens aus Wittstock/Dosse, Tortenschwester Café & Laden aus Wittstock/Dosse, e.ATN elektrische Anlagen Technik Neuruppin GmbH aus Neuruppin

Vorstand vor Ort in Ostprignitz-Ruppin

KAMMERPRÄSIDENT ROBERT WÜST SOWIE BIRGIT BEHR UND KARSTEN KIRCHHOFF VOM VORSTAND BESUCHTEN INSGESAMT NEUN HANDWERKSBEREIBE. WAS SIE HÖRTEN, WAR DIE SORGE UM DIE FACHKRÄFTE – UND IDEEN DAFÜR, WIE DIE BETRIEBE MITARBEITER GEWINNEN KÖNNEN.

Text: Stefan Blumberg und Ute Sommer

In der Produktion der Fleischerei Jörg Ribbe in Wusterhausen/Dosse duftet es nach frisch zubereiteter Soljanka. Eine große Schale Kartoffelsalat ist auch schon fertig. »Partyservice«, lautet die kurze Erklärung von Fleischermeister Jörg Ribbe. Er erlebte in diesem Jahr das gleiche Phänomen wie schon im Sommer 2020: Sobald die Corona-Beschränkungen so weit fielen, dass die Leute wieder feiern durften, »stand das Telefon nicht mehr still«, erzählt der 36-Jährige. Der Meister hat gut zu tun. Oder wie er es in brandenburgischer Zurückhaltung sagt: »Eigentlich läuft es ganz gut.«

Wie die Dinge so laufen – danach erkundigte sich Kammerpräsident Robert Wüst am 15. September bei Handwerksbetrieben im Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Fleischermeister Ribbe machte sich noch im vergangenen Jahr einige Sorgen wegen Corona. Aber es habe sich alles normalisiert, sagt er. Mehr noch. Er hat die Versorgung von zwei Strandbädern übernommen. Seine Schlachtzahlen verdoppelte er fast. Nicht zuletzt deswegen, weil der Schlachthof in Neuruppin



Fleischermeister Jörg Ribbe und Präsident Robert Wüst vor dem Ladengeschäft.

geschlossen wurde. Bei Ribbe wird noch selbst geschlachtet, zerlegt und geräuchert. Seine Kunden wissen das zu schätzen – vor allem beim Wochenendeinkauf. Samstags macht er sein Geschäft sogar schon um 6.30 Uhr auf. Da stehen bereits die ersten Kunden vor der Tür.

Sieben Beschäftigte hat Jörg Ribbe. Vor kurzem erst stellte er zwei neue Mitarbeiter ein. »Sechs Bewerbungen von Fleischern in den vergangenen acht Wochen«, erzählt er begeistert. So viele wie schon lange nicht mehr. Ein kleiner Wermutstropfen bleibt: Er hat leider keinen Azubi. Präsident Robert Wüst hört sich die Sorgen des Fleischermeisters an: Für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) muss der Fachkräftenachwuchs bis nach Leipzig. In der Region gibt es keine Angebote mehr. Das macht es nicht einfacher.

Fachkräfte sind auch das große Thema von Volker Stahl. Der Geschäftsführer der Treskower Zimmerer und Dachdecker GmbH hat es sich auf die Fahne geschrieben, seine Mitarbeiter »zu hegen und zu pflegen«. Jeder, der ein Problem hat, könne direkt zu ihm kommen, sagt Stahl. »Manchmal reicht schon das offene Ohr«, bestätigt Metallbauermeister Robert Wüst. Dachdeckermeister Stahl beschäftigt 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Hälfte der Kollegen sei 15 Jahre und länger im Betrieb, die Fluktuation sei gering. Volker Stahl

präsentiert auf seinem Smartphone eine kurze Videosequenz: Aufnahmen von Kinderkarussell, Kettenkarussell, Süßigkeiten-Stand, Entchen-Angeln für Kinder. »Das war unser Sommerfest in diesem Jahr«, so Stahl. Ja, das koste Geld, aber das binde die Leute, betont der Unternehmer.

Er nimmt Aufträge für Dachstühle, Dächer und Reparaturen im Umkreis von gut einer Stunde Fahrzeit an. Das reicht »vom Bungalow bis zum Auftrag über zwei Millionen Euro«. Stahl hat auf einem Flipchart in seinem Büro die aktuellen und die demnächst anstehenden Aufträge zusammengefasst. Da kommt eine Summe von knapp neun Millionen Euro zusammen. »Das beruhigt«, sagt der Chef. »Wenn da bloß 500.000 Euro stehen würden bei einer 40-Mann-Belegschaft – das würde mich nervös machen.« Ein bisschen nervös wurde er im Mai: Materialengpässe. Holz oder auch Bitumenbahnen wurden plötzlich knapp. Der Dachdeckermeister legte schnell Vorräte an. Denn seine Kunden wollen vor allem eines: Termintreue. »Dafür wird der Preis auch nicht auf den letzten Cent gedrückt«, so die Erfahrung von Volker Stahl.

»Eine tolle Firma und ein tolles Profil des Inhabers«, konstatiert Kammerpräsident Wüst. So wie er haben auch die Vorstandsmitglieder der Handwerkskammer, Karsten Kirchhoff und Birgit Behr, Unternehmen in Ostprignitz-Ruppin besucht. Ob Sanitär- und Heizungsbau Schulz aus Rheinsberg oder Kfz-Technik Hans-Joachim Relitz aus Wuthenow – »die Auftragslage beschrieben beide als gut«, sagt die Kosmetikmeisterin Birgit Behr. Schwieriger hingegen sei es, Fachkräfte zu bekommen. Der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Potsdam, Ralph Bührig, erklärt dazu: »Größere Unternehmen wie das Kernkraftwerk Rheinsberg bauen einen eigenen Handwerkerstamm auf und ziehen damit die Fachkräfte weg.« Ebenso kompliziert wird die Suche nach Auszubildenden eingeschätzt.

»Die Nachwuchs-Frage erwischt uns hart«, sagt auch Claas Przybilla, zweiter Geschäftsführer der SBL Stahl- und Brückenbau Lindow GmbH mit Sitz in Neuruppin. Er schlug einen besonderen Weg zur Nachwuchsgewinnung ein. Zu seinem Team gehören zwei Werkstudenten, denen das Unternehmen das Maschinenbau-Studium an der TH Brandenburg finanziert. Schon während des Studiums engagieren sie sich im Betrieb. »Das ist die Zukunft. Ich glaube, da seid ihr auf dem richtigen Weg«, lobt Robert Wüst. Und dem Unternehmen will er Unterlagen zukommen lassen, die zeigen, wie die Kammer ihre Mitgliedsunternehmen bei der Suche nach Nachwuchs unterstützt. Messen, Ausbildungsbörsen, Schülerpraktika. »Wir sind ganz viel unterwegs«, so der Kammerpräsident.

Przybilla führt seinen Gast, der wie er aus Pritzwalk stammt, durch die Firma. 27 Mitarbeiter fertigen hier Brücken, Treppen, riesige Stahlstützen. »Das vergangene Jahr war eines unserer besten«, erklärt der Geschäftsführer. Im Büro stapeln sich die Zeichnungen für Projekte. Das mag etwas unaufgeräumt aussehen, aber »so ist das Leben – hier wird gearbeitet«, meint Przybilla lächelnd. Und zu Robert Wüst sagt er: »Das war mir sehr viel wert, dass ich heute mal alles erzählen konnte.«



Zwei Metallbauexperten unter sich: SBL-Geschäftsführer Claas Przybilla (r.) und Kammerpräsident Robert Wüst.



Dachdeckermeister Volker Stahl (l.) im Gespräch mit Kammerpräsident Robert Wüst.

Nachfolge »ganz entspannt«

TELTOW-FLÄMING: MIT ÜBER 40 DRÜCKTE MATTHIAS HEIN NOCH EINMAL DIE SCHULBANK UND ERHIELT IM VERGANGENEN JAHR SEINEN MEISTERBRIEF. SEIN ZIEL: DEN FAMILIENBETRIEB WEITERZUFÜHREN, DEN AKTUELL NOCH SEIN VATER REINHARD LEITET.

Ganz klar habe ich den Meistertitel erworben, um die Berechtigung zu erlangen, unseren Installateur- und Heizungsbaubetrieb weiterzuführen«, sagt Matthias Hein. »Aber diese Ausbildung brachte mir auch ein enormes Wissen. Allein der Austausch unter Gleichgesinnten, das Netzwerk, das ich jetzt habe, das finde ich sonst nirgendwo«, denkt er noch heute gern an seine Meisterausbildung zurück.



Zur Unternehmensnachfolge und allen damit verbundenen langfristigen Herausforderungen informiert die Handwerkskammer Potsdam Mitgliedsbetriebe kostenfrei und erarbeitet gemeinsam mit dem Betrieb einen Fahrplan für die Übergabe.



Ansprechpartnerin
Sabine Staufenbiel
T 0331/3703 193
sabine.staufenbiel@hwkpotsdam.de

Bei der Finanzierung der Fortbildungskosten half ihm der Zuschuss aus dem Meister-BAföG. Hein wurden bis zu 64 Prozent der Kosten erstattet. Inzwischen ist dieser Zuschuss sogar noch gestiegen: Heutige Meisterschüler erhalten bei erfolgreichem Meisterabschluss bis zu 75 Prozent der Fortbildungskosten zurück.

Matthias Hein arbeitet bei der Sanitär & Bau Hein GmbH im Ortsteil Medewitz in Wiesenburg. Sein Vater leitet den Familienbetrieb. Der Altmeister ist über 70 Jahre alt und will sich zurücknehmen. Noch in diesem Jahr soll Sohn Matthias den Staffelstab übernehmen. Für den Jungmeister ist das nur ein formeller Akt. »Mein Bruder ist als Gesellschafter im Betrieb, wir beide arbeiten seit Jahren mit«, sagt er. Außerdem: »Die Übergabe ist gut vorbereitet.« Matthias Hein hat die Gründungsberatung der Handwerkskammer Potsdam genutzt.

Bevor Matthias Hein den Betrieb übernimmt, will er die Meistergründungsprämie beantragen. Denn: Die Gründung oder Nachfolge darf erst nach Antragstellung und Bewilligung der Fördermittel umgesetzt werden. Bei dieser Förderung des Landes Brandenburg stehen maximal 19.000 Euro zur Verfügung, um Gründungen und Nachfolgen im Handwerk zu unterstützen. Anträge für den Zuschuss sind aktuell bis Ende 2021 möglich. Handwerksmeister, die gründen oder einen Betrieb übernehmen, haben seit verganginem Jahr einen Anspruch auf die Prämie – unabhän-



Foto: © HWK Potsdam | Weitemann

gig von dem Jahr, in dem sie ihre Meisterprüfung ablegten. Bisher durften zwischen Abschluss und Betriebsgründung maximal drei Jahre vergehen.

Matthias Hein findet es gut, dass es diese Förderung gibt. »Es ist wichtig, die Nachfolge zu unterstützen. Denn im Handwerk gibt es so viel zu tun«, sagt er. Leider gebe es immer weniger Betriebe. Dabei sei der Beruf anspruchsvoll. »Ich besuche regelmäßig Weiterbildungen, sonst könnte ich in meiner Branche gar nicht arbeiten«, betont der Handwerksmeister. Er ist froh, den Schritt der Meisterfortbildung trotz der vielen Arbeit gewagt zu haben. »Ich arbeite nicht nur beim Kunden, ich mache auch das Büro. Wir sind ein kleines Familienunternehmen.« Matthias Hein hat keine Sorge, dass es irgendwann an Aufträgen mangeln könnte. »Im Schnitt sind wir für die nächsten zwei Monate ausgebucht, mal mehr, mal etwas weniger«, fasst er zusammen. Corona habe daran nichts geändert. Hein arbeitet für Privat- und Gewerbekunden im Umkreis von 50 Kilometern und wartet Gebäude für eine Wohnungsgesellschaft.



Foto: © HWK Potsdam | Weitemann

Umgang mit Hochvolttechnik

Bundesweit anerkannte Fortbildungen für den Umgang mit Hochvoltssystemen in der Land- und Baumaschinentechnik sind künftig auch am Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH) der Handwerkskammer Potsdam in Götz möglich. Denn das Bildungszentrum der HWK ist jetzt zertifizierte Schulungsstätte. »Wir freuen uns, dass wir die Qualifizierung jetzt in unserer Region machen können«, sagt Helmut Rothe, Präsident des Landesverbands der Fachbetriebe Landtechnik und Metallverarbeitung Brandenburg. Die Hochvolttechnik sei ein wichtiges Element für die Ausrichtung auf die Zukunft, so Rothe, der auch Geschäftsführer der Brandenburger Landtechnik GmbH ist. Es stärke den Standort Götz, dass die Qualifizierung für diesen Bereich jetzt dort angeboten wird.

Arbeitsgeräte in der Land- und Baumaschinentechnik werden zunehmend elektrisch statt wie bisher über Verbrennungsmotoren angetrieben. Das betrifft zum Beispiel Anbaugeräte, Hoflader, Bagger oder Flurfördertechnik. Dabei kommen Hochvoltssysteme zum Einsatz, mit Wechselspannungen von 30 V bis 1 kV oder Gleichspannungen von 60 V bis 1,5 kV. »Unternehmerinnen und Unternehmer, die in ihren Werkstätten oder auf dem Markt mit derartigen Systemen in Verbindung kommen, sind auch in der LandBauTechnik-Branche gesetzlich verpflichtet und verantwortlich für das sichere Arbeiten und die Unfallverhütung an Hochvolt (HV)-Fahrzeugen«, sagt Dr. Michael Oelk, Hauptgeschäftsführer des LandBauTechnik-

Bundesverbands. Zu den Unternehmerpflichten gehören unter anderem die Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung der Mitarbeiter.

Die Ausübung der Aufgaben kann an fachkundige Mitarbeiter für Hochvolt übertragen werden. Diese werden in der bundesweit standardisierten Fortbildung weitergebildet. Das fünftägige Seminar besteht aus 46 Unterrichtseinheiten mit Theorie- und Praxiselementen inklusive Prüfung und ist mit Herstellern, Handwerk, Handel, dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und den Berufsgenossenschaften abgestimmt. Im Seminar geht es darum, relevante Normen und Regeln zu kennen, Gefahren sicher zu erkennen, Arbeiten und Fehlersuche an Hochvolt-Systemen durchzuführen und Dritte bei unterstützenden Arbeiten anzuleiten. Dabei werden die Besonderheiten der Branche berücksichtigt.

Die Kurse finden ausschließlich in vom LandBauTechnik-Bundesverband zertifizierten Schulungsstätten statt, sodass der definierte Lehrgangstandard sichergestellt werden kann. »Im vergangenen und in diesem Jahr haben wir mit der Auditierung von Schulungsstätten begonnen und damit die Grundlage für die Branche gelegt«, sagt Dr. Michael Oelk. Gerade einmal zehn zertifizierte Schulungsstätten gibt es. Eine davon ist Götz. Mit diesem neuen und einmaligen Angebot in Brandenburg werden auch Landtechnik-Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und sogar Thüringen angesprochen.

! Die Kurse richten sich an qualifizierte Fachkräfte der LandBauTechnik. Der nächste Kurs in Götz beginnt am 21. Februar 2022. Anmeldungen können direkt an den Bildungs- und Innovationscampus Handwerk der Handwerkskammer Potsdam gerichtet werden.

📍 **Ansprechpartnerin**
Julia Kuhnt
T 033207/34 103
fortbildung
@hwkpotsdam.de

TAG DES HANDWERKS



Foto: © Obsidian GmbH

OBSIDIAN HÖRAKUSTIK, RATHENOW:
»Den Menschen helfen zu können, die entsprechenden Werkzeuge dafür zu haben und selbst mit Technik zu tun zu haben«, das ist für Hörakustiker Harald Schorr das Schöne an seinem Beruf. Harald Schorr leitet die Rathenower Filiale der Obsidian GmbH mit insgesamt rund 50 Mitarbeitern.



Foto: © Oberkammer

BREMEN HAVELLAND INSTALLATIONS-TECHNIK: Daumen hoch fürs Handwerk! Das Handwerk hält nicht nur die Tradition hoch, sondern hält Schritt mit der Moderne. Die Bremen Havelland Installationstechnik GmbH mit Stammsitz in Werder (Havel) plant und installiert seit 1994 im gesamten Bundesgebiet Heizungs-, Lüftungs- und Sanitäranlagen nach dem neuesten Stand der Technik.

FOTOS SAGEN MEHR ALS TAUSEND WORTE

Am dritten Samstag im Monat September hat traditionell das Handwerk seinen großen Auftritt: Zum bundesweiten »Tag des Handwerks« zeigt die Branche, was in ihr steckt und welche Perspektiven sie dem beruflichen Nachwuchs zu bieten hat. Der 11. fand dieses Mal allerdings ohne große Präsenzveranstaltung, sondern mit einer außergewöhnlichen Fotoaktion statt. Handwerker waren aufgerufen, Bilder einzusenden, die die Schönheit und Vielfalt ihrer Berufe zeigen. Sie sind Teil einer großen Fotogalerie. An der Aktion beteiligte sich auch das westbrandenburgische Handwerk. An dieser Stelle eine kleine Auswahl.

Die Fotogalerie finden Sie unter:
handwerk.de/tag-des-handwerks-2021.html



Foto: © Bäckerei Plentz, Oberkammer OT Schwante

BÄCKEREI & KONDITOREI PLENTZ, SCHWANTE:
»Was macht mehr Sinn zum Tag des Handwerks, als Hände zu zeigen?«, so Marketingleiter Alexander Plentz von der Bäckerei Plentz in Schwante. Das Motiv verdeutliche, was Handwerk ausmache: die persönliche Verbindung des Menschen zu seinem Werkstoff. Die Bäckerei und Konditorei Plentz hat 140 Mitarbeiter und freut sich in diesem Jahr über fünf neue Auszubildende.



Foto: © Fleischerei und Partyservice Pirsch

FLEISCHEREI PIRSCH, POTSDAM:
»Ich wollte mal zeigen, dass man Spaß bei der Arbeit haben kann«, sagt Fleischer Christian Pirsch. Seit Jahren suche er vergeblich nach Auszubildenden. Dabei gebe es bei der Fleischerei & Partyservice Pirsch, die zwei Fleischerei-Fachgeschäfte in Potsdam und Werder OT Topplitz betreibt, viel zu lernen. Das Foto zeigt Christian Pirsch (l.) und seinen Kollegen Thomas Schuhmacher.

DIAMANTENER MEISTERBRIEF



Foto: © HWK Potsdam / Weitemann

Ehrungen hat Klaus Windeck im Laufe seines Lebens schon viele erhalten, darunter das Bundesverdienstkreuz, den Verdienstorden des Landes Brandenburg und den Sonderpreis des Zukunftspreises Brandenburg für sein Lebenswerk. Präsident der Handwerkskammer Potsdam war er seit März 1990, gehörte dem Präsidium des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) an und gestaltete die deutsche Einheit mit. Als »Streiter für alle Belange unserer Handwerksbetriebe« würdigte ihn Brandenburgs Ministerpräsident Dietmar Woidke zu seinem 80. Geburtstag im Mai. Der Diamantene Meisterbrief, den er jetzt erhielt,

war für Windeck dennoch etwas Besonderes. Schließlich erinnerte er an die schwierigen Zeiten, als der gerade einmal 19-jährige Schlossermeister 1961 den Betrieb seiner verstorbenen Eltern in Brandenburg/Havel übernahm. »Merken Sie sich: Sie sind nur eine Übergangslösung«, hatte ein örtlicher Funktionär ihm damals gesagt. Heute ist die inzwischen von Windecks Kindern geführte Metallbau Windeck GmbH in Kloster Lehnin bundesweit tätig und nach wie vor sozial engagiert. Im August gab es eine Spende für den DLRG-Stadtverband Brandenburg/Havel in Höhe von 1.000 Euro.

KOSTENLOSE VERANSTALTUNGEN

RENTENBERATUNG FÜR HANDWERKER

4. Oktober, 10 Uhr

Kreishandwerkerschaft Ostprignitz-Ruppin,
Karl-Gustav-Straße 4, 16816 Neuruppin

Die Kreishandwerkerschaft informiert im Einzelgespräch und beantwortet individuelle Fragen. Die Beratung für Handwerker zur Rentenkostenklärung erfolgt durch Jörg Stobel, Versicherungsberater der Deutschen Rentenversicherung (Bund).



Ansprechpartnerin

Bianka Soost, T 03391/821-800
bianka-soost@kreishandwerker-
schaft-opr.de

AZUBI-WORKSHOP

»Willkommen im Handwerk! – für Berufseinsteiger« (Azubis im 1. Lehrjahr)

6. Oktober, 9 bis 15 Uhr

Bildungsgesellschaft mbH Pritzwalk,
Freyensteiner Chaussee 23, 16928 Pritzwalk

28. Oktober, 9 bis 15 Uhr

Handwerkskammer Potsdam, Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH),
Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz (Havel) OT Götz

Für junge Menschen beginnt ein neuer Lebensabschnitt: frühes Aufstehen, lange Arbeitstage, neue Regeln, neue Chefs. Wir bereiten die Azubis und angehenden Handwerker auf diese spannende Zeit vor, sodass der Start in die Ausbildung und im Betrieb gelingt. Themen sind u. a. die Bedeutung eines Ausbildungsvertrages, was Betriebe erwarten und vieles mehr.



Ansprechpartnerin

Silvana Kathmann, T 0331/3703-138
silvana.kathmann@hwkpotsdam.de

RENTENBERATUNG FÜR HANDWERKER

14. Oktober, 15 Uhr

Handwerkskammer Potsdam, Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH), Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz (Havel) OT Götz

Die Handwerkskammer informiert im Einzelgespräch und beantwortet individuelle Fragen. Die Beratung für Handwerker zur Rentenkostenklärung erfolgt durch Siegfried Müller, Versicherungsberater der Deutschen Rentenversicherung (Bund).



Ansprechpartnerin

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

TIPPS ZUR ÖFFENTLICHEN AUFTRAGSVERGABE

27. Oktober, 15 Uhr

Arbeitskreis der Unternehmerfrauen im Handwerk e.V., Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH), Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz (Havel) OT Götz

Die Auftragsberatungsstelle des Landes Brandenburg ist zuständig für Informationen zur Vergabebegleitung und Umsetzung von Beschaffungsvorhaben für öffentliche Auftraggeber. Bei dieser Überblicksveranstaltung gibt es Tipps und Tricks rund um die öffentliche Auftragsvergabe.



Ansprechpartnerin

Arite Friedland, T 0331/3703-153
arite.friedland@hwkpotsdam.de

Bei einzelnen Terminen kann es zu Verschiebungen kommen. Bitte informieren Sie sich auf unserer Internetseite, ob die Veranstaltung stattfindet: hwk-potsdam.de/termine

Bitte melden Sie sich für die Veranstaltungen an. Die Plätze sind begrenzt, für Mitgliedsunternehmen kostenfrei.

NEU! WEITERBILDUNG ZUM SMART-HOME-BERATER

Am 15. November geht es los. Dann startet der erste Kurs »Smart-Home-Berater für intelligente Assistenzsysteme« im Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH) in Götz. Dieses komplett neue Angebot soll Handwerksbetriebe »auf die steigenden Anforderungen vorbereiten, die die Digitalisierung im Wohnbereich mit sich bringt«, erklärt Projektentwicklerin Christine Kalka. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte und Führungskräfte von Elektro-, SHK- und Baubetrieben. Intelligente Assistenzsysteme in einem »smarten Haus« ermöglichen es den Bewohnern, im Alter möglichst lange selbstbe-

stimmt im eigenen Haus zu wohnen – auch als pflegebedürftiger Mensch. Dabei geht es zum Beispiel um den Einbau und die Steuerung von Raum- und Bodensensorik. Smart-Home-Berater unterstützen Kunden bei der Auswahl der passenden Assistenzsysteme sowie bei deren Einbau und Konfiguration. Gerade Betriebe des Elektro-, SHK- und Bauhandwerks spielen hier eine entscheidende Rolle.

Die Teilnehmerzahl je Kurs ist auf acht begrenzt. Das garantiert ein konzentriertes und intensives Lernen. Der Kurs umfasst vier Module, die an vier Tagen mit jeweils acht Unterrichtseinheiten vermittelt werden. Die ersten

drei Module können schon im November dieses Jahres gebucht werden. Das vierte Modul wird ab Januar angeboten. Im ersten Modul geht es um »Zukunftsfähige Kundenberatung«. Es folgen Grundlagen und Praxis von Smart Home und »Active Assisted Living« (AAL), das für »Intelligente Assistenzsysteme für ein selbstbestimmtes Leben« steht. Das vierte Modul behandelt »Künstliche Intelligenz im Handwerk«.

Weitere Informationen und Kursdaten unter: hwk-potsdam.de/smarthome

BILDUNGSANGEBOTE

TECHNISCHE REGELN FÜR GEFAHRSTOFFE (ASBESTSCHEIN)

Wer unsachgemäß mit Asbest umgeht, spielt mit seiner Gesundheit. Und nicht nur das: Arbeiten ohne Sachkundenachweis ziehen in der Regel ein Bußgeldverfahren nach sich. Dies wird zum Teil als Straftat gewertet. Für den Umgang mit dem Gefahrstoff und die Entsorgung bietet der Kurs »Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)« das erforderliche Wissen über Schutzmaßnahmen. Betriebe, die Abbruch- oder Instandhaltungsarbeiten von Asbestzementprodukten vornehmen oder diese entsorgen, müssen die entsprechende Sachkunde nachweisen. Das erfolgt über den »kleinen Asbestschein« – zu erwerben durch einen zweitägigen Lehrgang. Bei Sanierungen und ähnlichen Arbeiten an schwach gebundenen Asbestprodukten muss der Sachkundenachweis als »großer Asbestschein« erworben werden. Dieser Lehrgang umfasst vier Tage. Die Sachkundenachweise gelten für einen Zeitraum von sechs Jahren. Wird während der Geltungsdauer des Sachkundenachweises ein behördlich anerkannter Fortbildungslehrgang besucht, verlängert sich die Geltungsdauer um sechs Jahre. Alle Lehrgänge haben wir im Angebot.

KURSDATEN

Sachkundelehrgang Asbest gemäß TRGS 519 Anlage 4C (kleiner Schein)

19. bis 20. Januar 2022
Mittwoch 8 bis 18.30 Uhr, Donnerstag 8 bis 15 Uhr
Lehrgangsdauer 17 Std., 630 Euro

Sachkundelehrgang Asbest gemäß TRGS 519 Anlage 3 (großer Schein)

7. bis 10. Februar 2022
Montag bis Donnerstag, je 8 bis 15.15 Uhr
Lehrgangsdauer 32 Std., 1.300 Euro



Wir beraten Sie gern

Malte Hübel, T 033207/34 105
Julia Kuhnt, T 033207/34 103
fortbildung@hwkpotdamm.de
Bildungs- und Innovationscampus
Handwerk (BIH) in Götz



ONLINE ANMELDEN!

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

BERATUNGSTERMINE | MEISTERKURSE

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

Täglich

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

27. Oktober 16–18 Uhr

Kreishandwerkerschaft,
Waldemarstraße 15a, Nauen

Ab sofort ist auch eine Online-Beratung möglich. Sprechen Sie uns an!

Teile III+IV (übergreifend)

Teilzeit: ab 5. November
Vollzeit: ab 4. Oktober 2022

Friseur I+II

Teilzeit: ab 1. November
Vollzeit: ab 10. Januar 2022

Land- und Baumaschinen-mechatroniker I+II

Vollzeit: ab 4. Oktober 2022

Elektrotechniker I+II

Teilzeit: ab 10. Dezember
Vollzeit: ab 17. Oktober 2022

Tischler I+II

Teilzeit: ab 21. Oktober 2022

Kraftfahrzeugtechniker I+II

Teilzeit: ab 19. November
Vollzeit: ab 25. April 2022

Installateur- und Heizungsbauer I+II

Vollzeit: ab 25. Oktober
Teilzeit: ab 5. November

Maurer und Betonbauer I+II

Teilzeit: ab 2. September 2022

Metallbauer I+II

Vollzeit: ab 25. April 2022
Teilzeit: ab 16. Sept. 2022

FORTBILDUNG

CAD im Metallbau – 3D

Vollzeit: ab 11. Oktober

KNX Aufbaukurs

Vollzeit: ab 18. Oktober

Befähigungsnachweis Kranbediener (Turmdrehkran) am 19. Oktober

NEU! Planung dezent. erneuerbarer Energieanlagen Vollzeit: ab 22. Oktober

Personalführung i. d. Praxis Vollzeit: ab 25. Oktober

Besser verkaufen am 27. Oktober

Technische Regeln Wasserinstallation (TRWI) – Grundlehrgang – Teilzeit: ab 5. November

NEU! Photovoltaikanlagen Umsetzung von A bis Z Vollzeit: ab 5. November

Befähigungsnachweis Motorsägenführer/-in am 12. November

Der Betriebsprüfer kommt am 18. November

LWL Spleiß- u. Messtechnik Vollzeit: ab 22. November

NEU! Grundlagen der Ladungssicherung am 26. November

Geprüfte/r Betriebswirt/in Teilzeit: ab 22. April 2022



Foto: © Stock/ab_n

Für Profis wie Dich.

Der HORNBACK ProfiService.

Geballter Service

für Handwerk, Gewerbe und
öffentliche Institutionen

Schnelle Abwicklung

und Unterstützung bei allen
Anliegen

Eigener Ansprechpartner

persönlich im Markt und mobil
erreichbar

Kauf auf Rechnung

mit der HORNBACK ProfiCard



Mehr Infos in Deinem
HORNBACK Markt
oder auf hornbach-profi.de

HORNBACK

Es gibt immer was zu tun.

Seid smart, ihr Ausbilder!

VIELE JUGENDLICHE TUMMELN SICH AUF YOUTUBE, INSTAGRAM ODER TIKTOK. WER NACH AZUBIS SUCHT, SOLLTE IN DEN SOZIALEN MEDIEN VERTRETEN SEIN, ZUMINDEST ABER EINEN MODERNEN INTERNETAUFTRITT VORWEISEN KÖNNEN.



BEISPIELHAFT

Aus einer Vielzahl von Handwerkern, die sich bereits vorbildlich als Ausbildungsbetrieb im Internet präsentieren, hat Andrea Krauß vier exemplarisch ausgewählt: Die Tischlerei Mantke (Taucha), WHT GmbH (Leipzig), Heizung Sanitär-bau Leipzig GmbH (Leipzig) und Bäckerei Schröder (Beilrode) heben sich nach ihrer Einschätzung mit ihrer Website optisch ansprechend ab.

Wer etwa den Online-Auftritt der Tischlerei Mantke (tischlerei-mantke.de) besucht, wird gleich mit einem Pop-up-Fenster »Wir suchen dich – Bewirb dich jetzt!« begrüßt. »Die Ansprache per Video ist auch eine sehr gute Idee«, verweist sie auf die WHT GmbH (wht-leipzig.de/karriere) und die Bäckerei Schröder (landbaeckerei-schroeder.de/jobs). Mit Erklärungen der Berufe sowie der Erläuterung der Benefits im Unternehmen überzeugt die Heizung Sanitär-bau Leipzig GmbH (heizung-sanitaerbau.de/fuer-arbeitnehmer).

Text: *Bernd Lorenz*...

Damit das Handwerk an Auszubildende kommt, muss es sichtbarer werden«, meint Andrea Krauß. Dazu zählt für sie ganz klassisch die persönliche Präsenz. »Unternehmen können mit den Schulen vor Ort kooperieren, Praktika anbieten, einen Tag der offenen Tür organisieren oder auf einer Berufsmesse ausstellen«, schlägt die Berufsbildungsreferentin der Handwerkskammer zu Leipzig vor. Sichtbarkeit bedeutet für Andrea Krauß aber auch, dass sich die Betriebe im digitalen Raum zeigen. »Die Generation Z informiert sich im Internet über eine Ausbildung oder ein Studium. Darauf muss sich das Handwerk einstellen.«

Eine moderne, professionell gestaltete Website, kombiniert mit einem Social-Media-Kanal, kann dem Ausbildungsmarketing auf die Sprünge helfen. Die Bewerber können sich dort ein Bild machen, was sie beruflich erwartet und mit wem sie es während der Lehre zu tun haben. »Ausbildungsbetriebe, die übertariflich zahlen oder die ihren Auszubildenden zusätzliche Leistungen wie Fahrtkostenzuschüsse oder Tankgutscheine gewähren, können dies schön über die Sozialen Medien streuen«, erklärt Andrea Krauß.

»Die Generation Z informiert sich im Internet über eine Ausbildung oder ein Studium. Darauf muss sich das Handwerk einstellen.«

Andrea Krauß
Handwerkskammer zu Leipzig

Die Handwerkskammern unterstützen ihre Mitglieder. Sie bieten eine digitale Lehrstellenbörse an, die mit der kostenfreien App »Lehrstellenradar« verbunden ist. Darin können die Handwerker kostenlos ihre freien Praktikums- und Ausbildungsplätze eintragen. Die Ausbildungsberater der Kammer besuchen die Schulen. »Unsere Berufsorientierungsmaßnahmen sind sehr langfristig ausgelegt. Sie beginnen schon in der achten Klasse«, sagt Andrea Krauß mit Blick auf das Engagement der HWK zu Leipzig. Darüber hinaus suchen sie den Dialog mit Eltern und Großeltern, sprechen spezielle Zielgruppen wie etwa Migranten an.

Die Handwerkskammern machen das Handwerk als Ganzes sichtbarer. Für das Ausbildungsmarketing des eigenen Betriebs sind in erster Linie die Handwerker selbst verantwortlich. Dabei können sie sich helfen lassen. »Unsere Betriebsberater erklären, wie man sich als Arbeitgebermarke positioniert und geben Tipps für das Marketing. Unsere Beauftragten für Innovation und Technologie checken die Website und geben Tipps zum Online-Marketing«, nennt Andrea Krauß als Beispiele. Auch können Betriebe die individualisierbaren Motive der bundesweiten Imagekampagne nutzen, um auf sich aufmerksam zu machen.

Land und Bund legen Programme auf, die kleine und mittelständische Unternehmen finanziell unterstützen. Dies gilt für die Ausbildung, aber auch für die Digitalisierung. Ein Anruf bei der Wirtschaftsförderung kann sich lohnen. Andrea Krauß ist überzeugt: »Die Handwerkskammern helfen den Betrieben, wo es geht.«

Die Generation Z, zu der junge Menschen der Jahrgänge 1997 bis 2010 gezählt werden, ist ständig am Handy. Wer sie erreichen möchte, sollte auch online sein.

Foto: © Stock/Ankhan

AUSBILDUNGSBERATUNG

ORGANISATION	ANSPRECHPARTNER	TELEFON	E-MAIL
HWK Cottbus	Sabine Kurth	0355/7835-166	kurth@hwk-cottbus.de
	Christian Jakobitz (Inklusion)	03375/2525-67	jakobitz@hwk-cottbus
HWK Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg	Michaela Bergemann (Region UM, BAR)	03334/381-795	michaela.bergemann@hwk-ff.de
	Gunnar Schulz (Region MOL, LOS)	0335/5619-146	gunnar.schulz@hwk-ff.de
	Bennet Zimmermann (Region MOL, LOS)	0335/5619-158	bennet.zimmermann@hwk-ff.de
HWK Ostmecklenburg-Vorpommern	Ronny Janele	0395/5593-156	janele.ronny@hwk-omv.de
	Frank Milbradt	0381/4549-156	milbradt.frank@hwk-omv.de
	Eckhard Schröder	0381/4549-196	schroeder.eckhard@hwk-omv.de
HWK Potsdam	Maria Wilke	0331/3703-163	maria.wilke@hwkpotsdam.de
	Simone Kahle	0331/3703-191	simone.kahle@hwkpotsdam.de
	Gabriele Bock (Ausbildungscoaching)	033207/34-118	gabriele.bock@hwkpotsdam.de
	Silvana Kathmann (Ausbilder- und Azubiworkshops)	0331/3703-138	silvana.kathmann@hwkpotsdam.de
HWK zu Leipzig	Kerstin Klage	034291/30-273	klage.k@hwk-leipzig.de
	Tino Hantschmann	034291/30-274	hantschmann.t@hwk-leipzig.de
	Karen Neugebauer	0341/2188-360	neugebauer.k@hwk-leipzig.de

Text: **Bernd Lorenz**...

Das Handwerk braucht Fachkräfte. Einige Betriebe bilden sie selbst aus. Doch die Zahl der Bewerber sinkt. »Die Jugendlichen haben völlig falsche Vorstellungen vom Handwerk. Viele wissen gar nicht, wie attraktiv die Berufe sind«, meint Simone Stein-Lücke. Den Chefs fehle aber oft die Zeit, sich neben der Arbeit auch noch um die Nachwuchsakquise zu kümmern. Müssen sie auch gar nicht – sofern sie junge Handwerker in ihren Reihen haben. »Auszubildende berichten am authentischsten, wie aufregend ihr Job ist«, sagt die Gründerin und Geschäftsführerin der BG3000 Service GmbH. Ein Future Talent Camp macht die Auszubildenden zu Ausbildungs-Influencern ihres Betriebs.

Die meisten Jugendlichen tummeln sich in den Sozialen Medien. Das geht etwa aus dem Digital-Index 2020/2021 der Initiative D21 hervor. Ausbildungsbetriebe dürfte besonders die Gruppe der 14- bis 19-Jährigen interessieren. Darin nutzen 74 Prozent YouTube, 64 Prozent Facebook, 61 Prozent

Instagram, 36 Prozent Snapchat und 22 Prozent TikTok. Am breit gestreuten Medienkonsum knüpft das Future Talent Camp an. »Wir zeigen den teilnehmenden Azubis, auf welchen Plattformen sie ihre Peer-Group erreichen und wie sie gute Inhalte für den jeweiligen Kanal produzieren«, fasst Simone Stein-Lücke das Konzept kurz zusammen.

Die Future Talent Camps sind Online-Trainings. Sie bestehen aus sechs Modulen. Im ersten Modul erfahren die Auszubildenden, welchen Stellenwert die Sozialen Medien besitzen. Außerdem lernen sie die wichtigsten Plattformen für ihre Influencer-Mission kennen. Im Fokus des zweiten Moduls stehen die Schattenseiten der Online-Welt. »Es geht darum, wie man mit Mobbing, Hate-Speech und Fake News umgeht und wie man sich und seinen Betrieb davor schützen kann«, umreißt Simone Stein-Lücke knapp den Inhalt. Das dritte Modul trägt den Titel »Broadcast your company«. Den Teilnehmern werden die Grundlagen der Content-Produktion vermittelt. »Dazu gehört, was eine gute Story ausmacht und wie sie richtig filmen, fotografieren, posten und taggen«, verdeutlicht die Geschäftsführerin der BG3000 Service GmbH.

So werden die eigenen Azubis zu Ausbildungs-Influencern

AZUBIS SIND DIE BESTEN BOTSCHAFTER IHRES AUSBILDUNGSBETRIEBS. IN DEN ONLINE-TRAININGS DER FUTURE TALENT CAMPS WERDEN SIE ZU INFLUENCERN AUSGEBILDET. AUF SOCIAL MEDIA SOLLTEN SIE AUTHENTISCH ÜBER IHRE AUSBILDUNG BERICHTEN.



In Online-Trainings und Präsenzveranstaltungen erfahren Auszubildende, wie sie sich und ihren Ausbildungsbetrieb in den Sozialen Medien am besten präsentieren.

Modul vier behandelt die Gestaltung einer Website und den Aufbau eines Blogs mit dem Content-Management-System WordPress. Das fünfte Modul rückt TikTok und Instagram in den Fokus. Die Teilnehmer sollen Trends identifizieren und Inhalte gezielt für diese Plattformen erstellen. Letzter Baustein des Basic Future Talent Camps ist Modul sechs. »Wir kümmern uns um die Social-Media-Policy und digitale Ethik. Die wenigsten kleinen und mittelständischen Unternehmen haben einen Leitfaden, was ihre Mitarbeiter im Netz dürfen und was nicht.«

GROSSER EXPERTEN-POOL

Die Referenten sind Experten ihres Fachgebiets. Simone Stein-Lücke schöpft aus einem Pool von über 130 Trainern. »Die Bandbreite reicht vom Sucht-Psychologen bis hin zum Influencer von Bullshit-TV. Wir arbeiten mit digitalen Profis aus verschiedenen Branchen. Kenner des Handwerks sind natürlich auch in unserem Trainer-Pool vertreten.« Dies ermöglicht es der BG3000, die Inhalte individuell auf die Altersklasse, den Ausbildungsberuf oder die Region zuzuschneiden.



Die meisten Jugendlichen tummeln sich in den Sozialen Medien. Das geht etwa aus dem Digital-Index 2020/2021 der Initiative D21 hervor.

Jedes der sechs Module der Future Talent Camps umfasst eine Stunde Live-Training pro Woche. Die Phasen der Vor- und Nachbereitung können sich die Azubis selbst einteilen und sich bei Fragen an den individuellen Telefon-Support wenden. Von Woche zu Woche stellen die Referenten den Teilnehmern eine Hausaufgabe. »Mit dieser Challenge wenden die Auszubildenden ihr Wissen direkt an. Jede Woche küren wir die drei Besten.«

Die Kurse richten sich an Einsteiger (Basic), Fortgeschrittene (Intermediate) und Profis (Professional). Einzeln gebucht kosten sie jeweils 900 Euro (zuzüglich Mehrwertsteuer). »Der Preis für ein Future Talent Camp reduziert sich, wenn mehrere Betriebe ihre Azubis gebündelt anmelden. Dies gilt auch für Gruppen oder Klassen von Handwerkskammern, Innungen oder Berufsschulen«, erklärt Simone Stein-Lücke: »Wer spezielle Wünsche hat, soll einfach auf uns zukommen. Auch Hybrid- oder Präsenz-Camps realisieren wir sehr gern.«

Die Future Talent Camps sind eine Reaktion auf die Corona-Pandemie. Sie basieren inhaltlich auf den Smart Camps, die als dreitägige Präsenzveranstaltungen während des Shutdowns ausfallen mussten. »Die sechs einstündigen Online-Trainings mit zeitlich flexibler Vor- und Nachbereitungsphase sind eine gute Investition, um die Ausbildungsberufe des Handwerks unter Jugendlichen bekannter und attraktiver zu machen. Motivierte junge Menschen suchen nach zeitgemäßen Ausbildungsangeboten. Digitale Kompetenzen sind dabei ein ganz wichtiger Bestandteil.«

»Wir zeigen den Azubis, auf welchen Plattformen sie ihre Peer-Group erreichen und wie sie gute Inhalte für den jeweiligen Kanal produzieren.«

Simone Stein-Lücke, BG3000 Service GmbH

»Dem Handwerk geht es so gut wie nie, aber vielen Betrieben fehlen derzeit schon tüchtige Azubis und damit mittelfristig qualifizierte Fachkräfte«, beobachtet Simone Stein-Lücke. Die Future Talent Camps können aus ihrer Sicht dazu beitragen, die Auszubildenden als authentische Botschafter ihrer Betriebe und ihres Berufes in den Sozialen Medien zu positionieren.



Foto: © BG3000 Service GmbH

Virtuell Lust aufs Handwerk machen

BERUFSORIENTIERUNG ÜBER ZOOM FUNKTIONIERT. STUCK BELZ HAT ES BEWIESEN. BEIM GIRLS'DAY WURDE ONLINE GEZEICHNET, EIN GIPSABGUSS ANGEFERTIGT, EIN SELBST PRODUZIERTES VIDEO GEZEIGT UND EIN RUNDGANG DURCH DIE WERKSTATT GEBOTEN.

Text: Bernd Lorenz

Am Girls'Day öffnen die Betriebe ihre Werkstätten für Schülerinnen. Mädchen ab der fünften Klasse lernen Berufe kennen, die vor allem Männer ausüben. Mitmachen ist ausdrücklich gewollt. Sie stehen an der Drehbank oder fahren mit auf die Baustelle. Sie feilen ein Werkstück oder steigen auf ein Gerüst. Am Ende des Tages sollen die Teilnehmerinnen überzeugt sagen: Ich kann auch Mechatronikerin oder Stuckateurin werden.

2021 ist alles anders. Die Pandemie lässt keine Präsenzveranstaltungen am Girls'Day zu. Darauf haben die Organisatoren mit einem virtuellen Format reagiert. Die Betriebe konnten sich online mit den Teilnehmerinnen vernetzen. Lust aufs Handwerk über den Bildschirm machen – funktioniert das? Michael Christmann hat das Experiment gewagt. »Trotz Corona sollten die Mädels bei uns praktisch lernen, was ein Stuckateur macht, wenn auch in abgeschwächter Form«, begründet der Geschäftsführer von Stuck Belz sein Engagement.

Wenige Tage vor der Videokonferenz erhalten die angemeldeten Teilnehmerinnen Post. Im Päckchen von Stuck Belz befindet sich das Material für den praktischen Part. Ein Block und ein Stift, um eine Rosette zeichnen zu können. Eine kleine Silikonform und ein Tütchen mit Gips für einen Abguss. Den Ablauf des virtuellen Praktikums hat Michael Christmann grob vorgegeben. Zwei Auszubildende haben sich um die Details gekümmert. »Wir haben Veronika Sadowski und Lena Belz die Zeit und die Mittel gegeben, um ihre Ideen umzusetzen.«

Die beiden Auszubildenden aus dem ersten Lehrjahr dürfen sich einen Tag freinehmen, um einen Film zu drehen. »Die Teilnehmerinnen konnten uns vorab eine E-Mail mit

ihren Fragen schicken, die wir im Video beantworten. Außerdem stellen wir ihnen darin den Betrieb vor und zeigen ihnen einige unserer Baustellen«, umreißt Veronika Sadowski den 20-minütigen Inhalt. Der Film soll zu Anfang des virtuellen Girls'Day bei Stuck Belz gezeigt werden.

Um kurz vor 9 wählen sich Michael Christmann und Veronika Sadowski bei Zoom ein. 21 Schülerinnen aus ganz Deutschland schalten sich dazu. Der Geschäftsführer begrüßt sie. Ansonsten hält er sich zurück. Die folgenden vier Stunden moderiert überwiegend seine Auszubildende. »Frau Sadowski weiß doch aus erster Hand, wie es ist, als eine von wenigen Frauen in einem männerdominierten Beruf zu arbeiten. Was könnte ich den Mädels schon erzählen?!«

Die Auszubildende wird zur Lehrerin. Veronika Sadowski zeichnet mit den Schülerinnen. Sie zeigt den 12- bis 16-Jährigen, wie der Gips anzurühren und in die Silikonform zu gießen ist. Dazwischen beantwortet sie immer wieder Fragen. Wenn es hakt, improvisiert sie. Die Vorstellungsrunde fällt kürzer als geplant aus. Beim Abspielen des Videos gibt es technische Probleme. Gegen Ende des Kurzpraktikums bleibt noch so viel Zeit, dass sie die Live-Führung durch die Werkstatt spontan verlängern muss. Ihr Fazit fällt trotzdem positiv aus. »Den Mädels und mir hat es sehr viel Spaß gemacht«, sagt Veronika Sadowski.

Michael Christmann zieht vor der Leistung seiner Auszubildenden den Hut. »Wir konnten das virtuelle Format vorher nicht testen. Es war irre, wie schnell Frau Sadowski improvisiert hat.« In dieses Lob schließt er Lena Belz aber ausdrücklich mit ein. Sie sei maßgeblich an der Produktion des Videos beteiligt, am Girls'Day aber leider verhindert gewesen. Der Stuckateurmeister sieht sich in seiner Entscheidung bestätigt, den beiden jungen Frauen die Verantwortung zu übertragen. »Es ist toll zu sehen, was dabei herauskommt, wenn man Auszubildende alleine laufen lässt!«

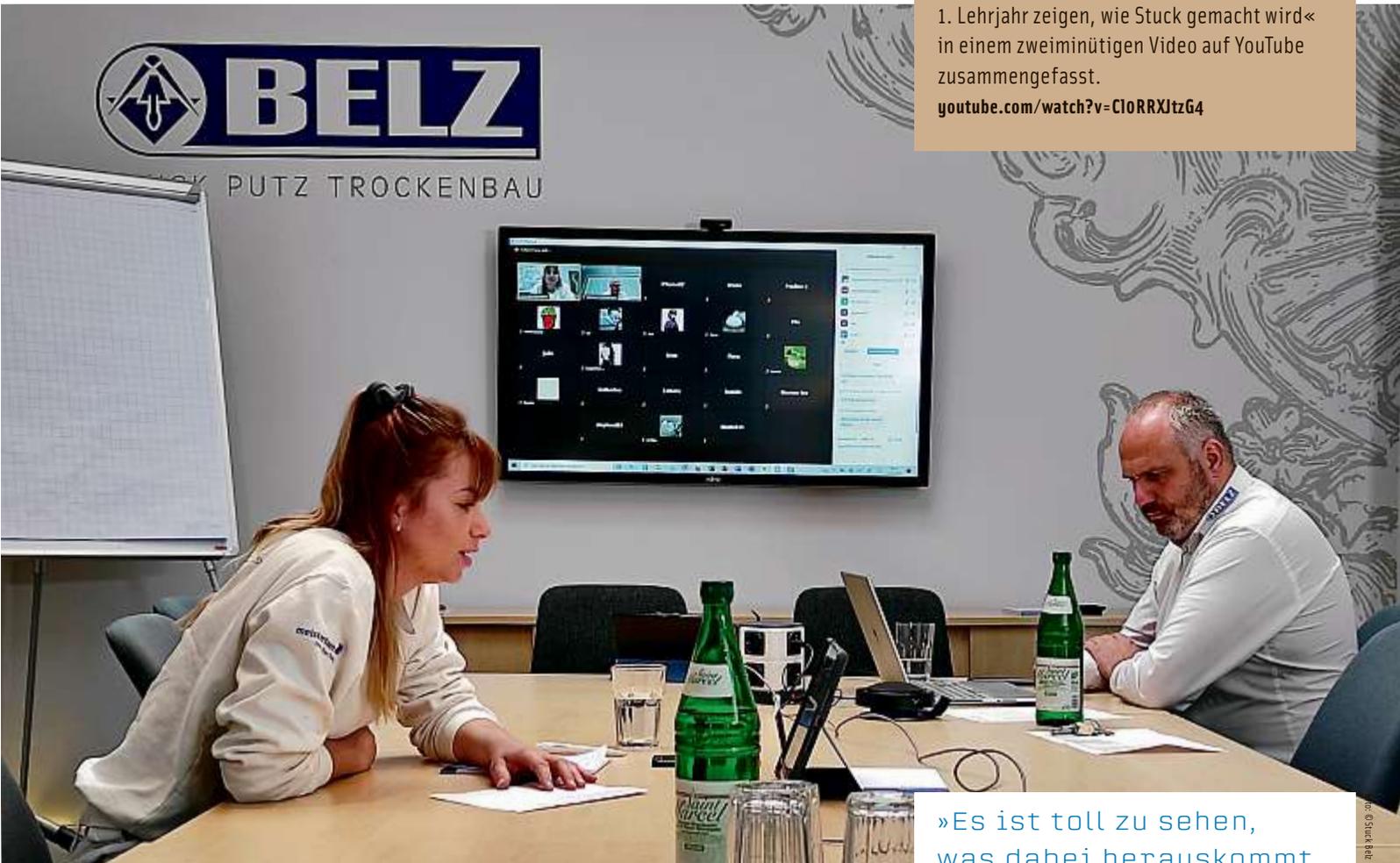


In diesem Jahr kamen die Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland.

YOUTUBE

Wie der Girls' Day 2021 bei Stuck Belz abgelaufen ist, haben Veronika Sadowski und Lena Belz unter »Die Auszubildenden aus dem 1. Lehrjahr zeigen, wie Stuck gemacht wird« in einem zweiminütigen Video auf YouTube zusammengefasst.

youtube.com/watch?v=C10RRXJtzG4



»Es ist toll zu sehen, was dabei herauskommt, wenn man Auszubildende alleine laufen lässt!«

Michael Christmann, Stuck-Belz

Stuckateurmeister Michael Christmann (r.) hält viel von seinen Azubis. Veronika Sadowski (l.) durfte den virtuellen Girls' Day bei Stuck Belz nahezu alleine moderieren. Sie hat unter anderem mit den 21 Teilnehmerinnen über Zoom gezeichnet und einen Gipsabguss angefertigt.

Doch nicht nur die beiden Auszubildenden haben sich bewährt. Das Online-Format konnte der Geschäftsführer von Stuck Belz kurz nach dem Girls' Day erneut einsetzen. Der Handwerksbetrieb aus Bonn bietet ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) in der Denkmalpflege an. »Im theoretischen Unterricht hat unser FSJler zusammen mit den anderen Teilnehmern online ein kleines Beethoven-Relief aus Gips abgegossen.« Als Nächstes plant Michael Christmann einen corona-konformen, virtuellen Azubi-Info-Abend über Zoom.

Unter normalen Umständen wuseln beim Girls' Day fünf Schülerinnen aus dem Raum Bonn in der Werkstatt von Stuck Belz herum. In diesem Jahr kamen die Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland. Allerdings macht sich Michael Christmann nichts vor. »Kein Mädel aus Hannover oder Bremen wird sich bei uns bewerben.« Ob das von der Pandemie aufgezwungene Online-Format für die eigene Nachwuchsakquise förderlich war, ist ihm egal. »Wir haben gezeigt, dass junge Frauen eine Perspektive im Handwerk haben – egal woher sie kommen.«



Schul-App bringt Schüler und Ausbildungsbetriebe zusammen

SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER ERKUNDEN AUF »SCOOLIO« SPIELERISCH DIE BERUFSWELT. IN DIESEM UMFELD KÖNNEN BETRIEBE UND VERBÄNDE FÜR EINE AUSBILDUNG WERBEN SOWIE DIREKT MIT INTERESSENTEN KOMMUNIZIEREN.

Text: **Bernd Lorenz**...

Die Schule und das Internet dominieren das Leben junger Menschen. Die Schüler-Community »scoolio« verbindet beides miteinander. Schülerinnen und Schüler nutzen die App, um den Schulalltag digital zu organisieren. Sie können darin ihren Stundenplan und ihre Noten eintragen. Hausaufgaben und Termine sind schnell notiert. Im Chat tauscht man sich einzeln oder innerhalb von Gruppen aus. Der Klassenprimus kann Nachhilfe anbieten. Der Wackelkandidat kann sie über die Community anfragen. »Dass Kinder und Jugendliche viel Zeit am Smartphone verbringen, wollen wir aber auch noch anderweitig nutzen«, sagt Danny Roller. Der Gründer und Geschäftsführer von schoolio will sie auf die Zeit nach der Schule vorbereiten.

Das Education-Tech-Unternehmen sitzt in Dresden. Im Umland der sächsischen Landeshauptstadt produziert die Sachsenmilch Leppersdorf GmbH. Die Molkerei gehört zur Unternehmensgruppe Theo Müller. »Jeder Schüler dürfte

die Müllermilch kennen, aber die wenigsten wissen wahrscheinlich, dass man dort eine Ausbildung zum Milchtechnologien machen kann«, vermutet Danny Roller. Die App soll dabei helfen, diese und weitere Wissenslücken zu schließen. Wer mit der Fingerspitze auf die kleine Rakete am unteren Rand des Smartphone-Displays tippt, gelangt in den Orbit der schoolio-Berufswelt – den Futurespace. Die Idee dahinter: Berufsorientierung soll Spaß machen, die Inhalte sollen leicht konsumierbar sein. Die Handhabung orientiert sich an den Social-Media-Gewohnheiten: Interessantes bekommt ein Herzchen. Uninteressantes wird weggewischt. Ein Video sagt mehr als tausend mühsam zu lesende Worte.

Zentrales Element des Futurespace sind Spiele. In einem davon, dem Job-Game, können die Schülerinnen und Schüler die Ausbildungsberufe entdecken. Dabei haben sie die Wahl: Die App schlägt ihnen etwas vor oder sie entscheiden sich gezielt für eine der rund 30 Kategorien. »Wir nennen sie ‚DIY Genie‘, ‚like Food‘ oder ‚Meister der Präzision‘«, zählt Danny Roller drei Beispiele auf.

Das Job-Game erinnert ans Auto-Quartett. Auf den digitalen Spielkarten sind anstelle von Hubraum und PS jedoch Ausbildungsvergütung und Ausbildungsbeginn abgebildet. Zudem werden einige für den Beruf benötigte Eigenschaften aufgelistet. Stuckateure sollten beispielsweise geduldig, gewissenhaft, belastbar und kreativ sein. »Wenn möglich reichern wir das Angebot auch noch mit einem Video an«, erklärt Danny Roller.

Eine Spielrunde besteht aus zehn aufgestapelten Karten. Sie werden eine nach der anderen vom Deck gewischt. »Sobald die Schüler ein Beruf interessiert, tippen sie auf die Karten. Dahinter finden sie weitere Informationen oder können sich sogar direkt bei einem Unternehmen bewerben.«

KNAPP EINE MILLION NUTZER

Die App nutzen dem Start-up zufolge jährlich knapp eine Million Schülerinnen und Schüler. Rund 50 Prozent davon geht aufs Gymnasium. Weitere 45 Prozent verteilen sich auf Real- und Hauptschule. Die restlichen fünf Prozent machen Berufs- und Grundschüler aus. scoolio kann von der ersten bis zur dreizehnten Klasse eingesetzt werden. »Die höchsten Nutzerzahlen haben wir ab der achten Klasse«, sagt Danny Roller. Während der Unterrichtszeit werde die App mehrmals nur kurz geöffnet. Die Schüler werfen etwa einen Blick in den Stundenplan oder tragen eine Aufgabe ein. Gegen Nachmittag und Abend sind sie länger aktiv. »Dann wird überwiegend gechattet.« Über den Tag verteilt liege die Nutzungsdauer bei durchschnittlich anderthalb bis vier Minuten.



Foto: © scoolio

Schülerinnen und Schülern steht die App kostenlos zur Verfügung. »Wir finanzieren uns über die Werbung von Unternehmen, Hochschulen, Verbänden oder Messen. Die Werbeinhalte beziehen sich dabei aber stets auf Themen, die für die Schüler relevant sind. Die meisten Partner nutzen unsere Werbemöglichkeiten beispielweise für die Azubisuche«, berichtet der scoolio-Gründer.

So können Werbetreibende etwa eine Anzeige schalten, die als Karte im Job-Game ausgespielt wird. »Von dort aus gelangen die Schüler mit einem Klick zu einem Ziel, das unser Werbepartner festlegt.« Dies könne eine Website, ein YouTube-Kanal oder ein Instagram-Auftritt sein.

Den direkten Zugang zu potenziellen Lehrstellenbewerbern verspricht »scoolio Leads«. Die Unternehmen legen ein Berufsfeld, ein Berufsbild oder eine Region fest, in dem oder in der sie suchen möchten. Die Plattform bringt sie mit den passenden Schülerinnen und Schülern zusammen. »Die digitale Kampagne startet mit einem Standort im Umkreis von 25 Kilometern und kostet im Jahresabo 89 Euro pro Monat. Dies dürfte vor allem die eher lokal und regional aufgestellten Handwerksbetriebe ansprechen«, ist Danny Roller überzeugt.

»Wir sprechen alle an – vom Kleinstbetrieb im Handwerk bis zum DAX-Mitglied«, versichert Danny Roller. Zurzeit arbeite das Start-up aus Dresden mit 260 Unternehmen zusammen, unter anderem mit Krass Optik, die für die Ausbildung zum Optiker wirbt. Zwei Punkte sind dem scoolio-Gründer wichtig. Die App solle künftigen Schulabgängern bei der Berufswahl die größte Vielfalt an Lehrstellen bieten. Außerdem möchte er die Barrieren in der Berufsorientierung und im Bewerbungsprozess abbauen, so dass die Schüler direkt mit den Unternehmen kommunizieren.

»Wir sprechen alle an – vom Kleinstbetrieb im Handwerk bis zum DAX-Mitglied.«

Danny Roller, scoolio

SCOOLIO

Mit 1,5 Millionen Downloads ist scoolio nach eigenen Angaben die führende deutsche App zur Organisation des Schulalltags und zur Vernetzung von Schülern untereinander. Das Start-up wurde 2016 von CEO Danny Roller in Dresden gegründet. Es baut auf den Erfahrungen mit dem bundesweit erfolgreichen analogen Schulplaner »FuturePlan« auf. In einem Video auf YouTube beschreibt scoolio, was die Leadgenerierung ist und wie Unternehmen sie für ihre Zwecke nutzen können.



DNA des Handwerks

DAS 15. TREFFEN DER OSTDEUTSCHEN HANDWERKSKAMMERPRÄSIDENTEN WIDMETE SICH DEM KLIMASCHUTZ. SIE FORDERN IN EINER RESOLUTION SECHS MASSNAHMEN.

Die erste Stunde der Tagung der ostdeutschen Handwerkskammerpräsidenten war noch nicht zu Ende, als ein Rauschen als Hintergrundton einsetzte. Draußen hatte sich der blaue Himmel in wenigen Minuten zugezogen und es prasselte starkregenartig auf das Märkische Gildehaus in Caputh am Schwielowsee. Eine bessere Unterstreichung des Tagungsthemas »Klimaschutz mit dem Handwerk meistern« hätte keiner zum 15. Treffen der ostdeutschen Präsidenten inszenieren können.

Draußen, im Tagungsraum, liefen die Schlussminuten einer angeregten Diskussion der Teilnehmer mit dem brandenburgischen Ministerpräsident Dr. Dietmar Woidke, der natürlich die Vorzüge und Aktivitäten des Landes Brandenburg in Sachen Klimaschutz und Industrieansiedlung aufs Schild hob. Die Ansiedlung Teslas mit geschätzten 15.000 Arbeitsplätzen lässt sich immer gut verkaufen. Aber er hat auch die Betriebe im Blick: »Wir unterstützen

die Betriebe mit unterschiedlichen Programmen, damit sie mit klimafreundlicher Produktion ihren Beitrag zum Klimaschutz erbringen können«, so Woidke.

Er verwies auf die wichtige Rolle des Handwerks als Wirtschaftsmacht, was die Landesregierungen nach seinen Worten »vielfältig« unterstützten. »In Brandenburg werden wir noch in diesem Monat das Aktionsprogramm »Zukunft des Handwerks« fortschreiben und damit eine wichtige Arbeitsgrundlage zur Förderung der Branche in den kommenden Jahren vorlegen.« Maßnahmen sollten vor allem dazu dienen, die Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks und die Krisenfestigkeit der Unternehmen weiter zu stärken.

Klar ist, dass man in dieser Diskussion sehr schnell bei Themen wie Fachkräftesicherung, Tarifbindung, Digitalisierung und Innovationen landet, aber auch – angesichts



Foto: Ines Wetternann

»Nachhaltigkeit gehört zur DNA des Handwerks.«

Robert Wüst, Präsident der Handwerkskammer Potsdam

Gruppenbild mit Ministerpräsident Dr. Dietmar Woidke (6. v. r.): Die ostdeutschen Handwerkskammerpräsidenten auf dem 15. Treffen in Caputh am 10. und 11. September.

der Aktualität – bei den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft und die Entwicklung der Inzidenzzahlen. Wenn Corona eins bewiesen hat, dann ist es die Unverzichtbarkeit des Handwerks. Das gilt auch, wenn es um den Klimaschutz geht. »Nachhaltigkeit gehört zur DNA des Handwerks«, so Gastgeber Robert Wüst, Präsident des Handwerkskammertages Land Brandenburg. »Wertschöpfung im Handwerk erfolgt schon heute oft regional und ressourcensparend.« Das kann nur funktionieren, wenn das Handwerk bei der Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen möglichst wenig belastet wird und es zugleich über ausreichende Fachkräfte verfügt. Dass dazu eine Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung notwendig ist, liegt auf der Hand (siehe dazu »Die Forderung der ostdeutschen Hwk-Präsidenten«). Das Handwerk umfasst in Ostdeutschland mehr als 200.000 Betriebe mit fast 900.000 Beschäftigten, die jährlich rund 90 Milliarden Euro erwirtschaften.

RESOLUTION

DIE FORDERUNG DER OST-DEUTSCHEN HWK-PRÄSIDENTEN

1. Die größten Einsparpotenziale liegen im Gebäudebereich. Deshalb müssen mehr Anreize geschaffen werden, um schneller bei der energetischen Gebäudesanierung voranzukommen.
2. Mehr Energieeffizienz erfordert die Ausbildung entsprechender Fachkräfte. Deshalb muss die berufliche Aus- und Weiterbildung gestärkt und jungen Menschen der Einstieg ins Handwerk erleichtert werden. Dazu gehören eine Entlastung bei den Ausbildungskosten und eine gleichberechtigte Behandlung der Bildungsstätten des Handwerks gegenüber den Bildungseinrichtungen im Hochschulbereich.
3. Handwerksbetriebe investieren vielfach in Klimaschutzmaßnahmen über gesetzliche Standards hinaus. Für die Unterstützung dieser Maßnahmen sind unbürokratische und niederschwellige Förderangebote zu gewährleisten.
4. Bürokratie stellt bereits heute hohe Belastungen für die Betriebe dar. In öffentlichen Verwaltungen werden Potenziale der Digitalisierung oft zu wenig genutzt. Die Festlegung von Umweltstandards muss mit Augenmaß erfolgen und für klein- und mittelständisch strukturierte Betriebe handhabbar bleiben.
5. Im Bereich der Mobilität muss der Fahrzeugverkehr zum Kunden mit Material und Werkzeug wettbewerbsfähig gewährleistet bleiben und möglichst klimafreundlich organisiert werden können. Dazu muss beispielsweise im Nutzfahrzeugbereich auf Grundlage technologieoffener Standards – wie die Einbeziehung der Wasserstofftechnologie – die Förderung alternativer Antriebsformen erleichtert werden.
6. Die Nutzung erneuerbarer Energien ist ein Schlüsselement des Klimaschutzes. Die Versorgungssicherheit muss gewährleistet und die Kostenverteilung stabil und gerecht ausgestaltet werden. Es darf nicht wieder zu einer Kostenmehrbelastung in ostdeutschen Erzeugerregionen kommen.



Mehr Tempo für den Strukturwandel

DER KOHLEAUSSTIEG IST BESCHLOSSENE SACHE. AUS SICHT DES HANDWERKS GIBT ES MIT DEN JETZT VERÄNDERTEN BEDINGUNGEN ANPASSUNGSBEDARF FÜR DEN AUSSTIEGSFAHRPLAN.

Bis zum Jahr 2038 soll in Deutschland keine Kohle mehr gefördert und zur Energiegewinnung verbrannt werden. Im Juli des vergangenen Jahres hatten Bundestag und Bundesrat das Kohleverstromungsbeendigungsgesetz und das Strukturstärkungsgesetz verabschiedet und damit den Fahrplan für den Kohleausstieg beschlossen. Die betroffenen Länder, Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt, sollen bis zum Ausstiegsjahr 40 Milliarden Euro vom Bund bekommen, um den Strukturwandel in den Kohleregionen zu bewältigen. Die Ministerpräsidenten der Braunkohleregionen, Dietmar Woidke (Brandenburg, SPD), Michael Kretschmer (Sachsen, CDU), Armin Laschet (Nordrhein-Westfalen, CDU) und Reiner Haseloff (Sachsen-Anhalt, CDU) zeigten sich optimistisch, dass der notwendige Strukturwandel mit den Gesetzen erfolgreich gestaltet werden könne.

Das Handwerk war nicht ganz so optimistisch. Es sei zwar richtig, dass die Bundesregierung viel Geld in die Hand nimmt, aber aus Sicht des Handwerks gebe es eine Schiefelage zwischen den für die Infrastruktur bereitgestellten Mitteln und denen zur Förderung der regionalen Wirtschaft, erklärte Holger Schwannecke. Das verabschiedete Förderinstrumentarium berücksichtige die Belange von Handwerk und Mittelstand nur ungenügend, so der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). Jetzt, gut ein Jahr später, hätten sich die klimapolitischen Rahmenbedingungen stark verändert. Der ZDH fordert deshalb eine Anpassung des Ausstiegsfahrplans an die neuen Gegebenheiten.

Die nun schneller angestrebte Verringerung des CO₂-Ausstoßes führe dazu, dass der Betrieb von Kohlekraftwerken deutlich früher unwirtschaftlich wird und viele Kraftwerke früher vom Netz gehen als ursprünglich geplant. »Ohne die Nachfrage dieser Kraftwerke werden auch die geförderten Kohlemengen und der Arbeitskräftebedarf in den Tagebauen bis zum Jahr 2038 geringer ausfallen als prognostiziert«, betont der ZDH. Ohne Anpassung des Fahrplans drohe »die große Gefahr«, dass Kohletagebaue und -kraftwerke bereits geschlossen

sind, bevor die Maßnahmen zur Unterstützung des Strukturwandels greifen und den Menschen und Unternehmen vor Ort eine wirtschaftliche Perspektive bieten. Der Zentralverband fordert deswegen, dass die Fördergelder vom Bund deutlich schneller fließen als bisher geplant.

FÖRDERMITTEL ZÜGIG BEREITSTELLEN

»Der Planungshorizont für Kohlekraftwerks- und Kohletagebaubetreiber hat sich durch die neuen Realitäten verkürzt. Aktuell muss davon ausgegangen werden, dass wohl bis spätestens 2035 das letzte Kohlekraftwerk seinen Betrieb einstellen wird«, so die Vermutung des ZDH. Alle Mittel zur Unterstützung des Strukturwandels sollten spätestens bis dahin in den Kohleregionen angekommen sein. Sowohl die vorgesehenen Infrastrukturprojekte als auch alle angekündigten Förderprogramme seien bis zum Ende des Jahrzehnts umzusetzen. Das könne nur gelingen, wenn auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene mehr Personal für Konzeption und Administration des Strukturwandels eingesetzt werde.

Der Handwerksverband erneuert seine Forderung nach einer stärkeren Berücksichtigung der Belange von Handwerk und Mittelstand. »Denn für eine langfristig tragfähige Wirtschaftsstruktur reichen die Förderung und die Ansiedlung von Industriearbeitsplätzen allein nicht aus.« Aus Sicht des Handwerks wäre ein erster wichtiger Schritt die Ausweitung der Förderung der gewerblichen Wirtschaft auf Investitionen und Innovationen in Unternehmen mit regionalem Fokus und die stärkere Unterstützung von Unternehmensnachfolgen zur Sicherung der regionalen Wirtschaftsstrukturen.

DER NEUE RENAULT KANGOO RAPID

Offen für Großes



Der neue Renault Kangoo Rapid ab

145,- €¹ netto mtl.

Jetzt Top-Leasingangebote bei Inzahlungnahme
Ihres gebrauchten Nutzfahrzeugs sichern²

Open Sesame by Renault™
Die breiteste seitliche Ladeöffnung
auf dem Markt: 1,45 m

¹ Kangoo Rapid Edition One Blue dCi 75 Open Sesame by Renault ab 145,- € netto mtl., Leasingsonderzahlung netto ohne gesetzl. USt. 0,- €, Laufzeit 48 Monate, Gesamtleistung 40.000 km. Ein Angebot (zzgl. Überführung) für Gewerbekunden der Renault Leasing, Geschäftsbereich der RCI Banque S.A. Niederlassung Deutschland, Jagenbergstraße 1, 41468 Neuss. Erhältlich bei allen teilnehmenden Renault Partnern. ² Angebot nur gültig beim Kauf eines neuen Kangoo Rapid und bei Inzahlungnahme eines gebrauchten Nutzfahrzeugs bei allen teilnehmenden Renault Partnern. Gebrauchtfahrzeug muss mindestens 6 Monate auf den Käufer des Neufahrzeugs zugelassen sein. Angebot gültig bei Kaufantrag bis 31.10.2021, nur für Gewerbekunden, nicht kombinierbar mit anderen Aktionen/Angeboten. Abbildung zeigt Kangoo Rapid Edition One Blue dCi 75 Open Sesame by Renault mit Sonderausstattung. Renault Deutschland AG, Postfach, 50319 Brühl.

Renault Pro+

renault.de



BÜROKRATIE

BÄCKER FORDERN ABBAU NACH DER BUNDESTAGSWAHL

Die norddeutschen Innungsbäcker aus den Bundesländern Bremen, Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern haben eine Plakataktion in den Innungsbäckereien gestartet, mit der sie sich für einen »deutlichen Bürokratieabbau« nach der Bundestagswahl einsetzen. »Die Innungsbäcker im Norden wollen backen und ihre Kunden verwöhnen, statt Akten zu wälzen, Verordnungen studieren oder sinnlose Listen zu führen«, betont die Bäcker- und Konditoren-Vereinigung Nord. Die Bäckermeister und ihre Angestellten investieren in diesem Jahr laut Verband fast ein Fünftel ihrer Arbeitszeit in bürokratische Aktivitäten.

»Täglich haben wir viele Tausend Kunden, die unsere Backwaren kaufen. Über den Ausgang von verschiedenen Motivplakaten in unseren Filialen, Social Media und Pressearbeit werden die Innungsbäcker ihre Forderung in den kommenden Wochen an die Politik platzieren«, so Maren Andresen, Vorsitzende der Vereinig. Geschäftsführer Jan Lohleit ergänzt: »Die Belastungen durch Meldepflichten an die Statischen Ämter, Aufzeichnungspflichten, das Führen von Kontrolllisten bis hin zur Bonausgabepflicht sind nach wie vor immens.«



Gerade mit Blick auf kommende Generationen des Bäckerhandwerks sei die Bürokratieentlastung zwingend notwendig.

Das 2020 in Kraft getretene Bürokratieentlastungsgesetz III bringe keine spürbaren Entlastungen. Gerade mit Blick auf die Corona-Krise, bräuchten die Bäckereien gute Rahmenbedingungen, die sie möglichst wenig belasten und eine zügige wirtschaftliche Erholung möglich machen. Spätestens bei den Koalitionsverhandlungen nach der Wahl müsse die Entbürokratisierung eine zentrale Rolle spielen.

Gerade mit Blick auf kommende Generationen des Bäckerhandwerks sei die Bürokratieentlastung zwingend notwendig. »Die Bürokratiepflichten führen mittlerweile dazu, dass Betriebe vorzeitig aufgeben oder keinen Nachfolger finden. Es kann nicht sein, dass der Mittelstand im Bäckerhandwerk mit seiner Produktvielfalt und vor allem die damit verbundenen Arbeitsplätze weiter geschwächt werden«, so Andresen.

GEBÄUDEREINIGER RUFEN ZUM IMPFEN AUF



Das Gebäudereinigerhandwerk schreibt sich eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Corona-Pandemie zu. »Viele Beschäftigte übernehmen seitdem durch ihre Tätigkeiten persönlich Verantwortung für Sauberkeit und Hygiene – in Schulen, Pflegeheimen, Büros oder Kliniken«, so der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV). Zur Eigenverantwortung und zur Verantwortung gegenüber der Gesellschaft gehöre es, sich impfen zu lassen oder sich zumindest ausführlich zu informieren. Um diese Botschaft an möglichst viele Empfänger zu übermitteln, hat sich der BIV mit einem Impfaufruf in neun Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Türkisch, Arabisch, Polnisch, Russisch, Kroatisch) an seine Mitgliedsunternehmen gewandt. Die Quote von aktuell knapp 60 Prozent vollständig Geimpfter sei gut, aber nicht ausreichend. Die Impfung sei die einzige wirksame Waffe gegen die Pandemie.

Foto: © Stock / reimaginerative

MAUT

Erstattung der Lkw-Maut für Handwerksbetriebe

DIE LKW-MAUTSÄTZE WURDEN RÜCKWIRKEND AB DEM 28. OKTOBER 2020 BIS 30. SEPTEMBER 2021 GEÄNDERT. HANDWERKS BETRIEBE KÖNNEN SICH DIE ZU VIEL GEZAHLTE MAUT AB 1. OKTOBER ERSTATTEN LASSEN.

Deutschland hat die Lkw-Maut in der Vergangenheit falsch berechnet, das hatte der Europäische Gerichtshof am 28. Oktober 2020 entschieden. Insbesondere die Kosten der Verkehrspolizei auf Fernstraßen durften nicht mit eingepreist werden. Die Bundesregierung hat nun die Mautsätze vom 28. Oktober 2020 bis einschließlich der letzten Rechnung für den Zeitraum bis zum 30. September 2021 entsprechend gesenkt. Ab dem 1. Oktober 2021 gelten neue Mautsätze. Handwerksbetriebe, die im betroffenen Zeitraum LKW-Maut gezahlt haben oder dies bis 30. September 2021 noch tun werden, können ab Oktober eine Erstattung der zu viel gezahlten Mautgebühr verlangen.

JETZT BELEGE SAMMELN UND AUFBEWAHREN

Betroffene Unternehmen sollten die Belege, also die monatlichen Mautaufstellungen von der Toll Collect GmbH oder dem EEMD-Anbieter sowie Einzelfahrtennachweise ab dem 28. Oktober 2020 bis 30. September 2021 aufbewahren (Paragraf 4 Abs. 2 Satz 3 Bundesfernstraßenmautgesetz). Darüber hinaus sollten Betroffene derzeit nichts weiter tun, rät das Bundesamt für Güterverkehr. Da das neue Gesetz erst zum 1. Oktober 2021 wirksam wird und alle Fahrten bis zum Ablauf des 30. September 2021 anteilig erstattet werden können, sollte man den Antrag erst bei Vorliegen sämtlicher

Mautaufstellungen/Abrechnungsinformationen für diesen Zeitraum, also nach dem 30. September stellen, damit alle Fahrten berücksichtigt werden können.

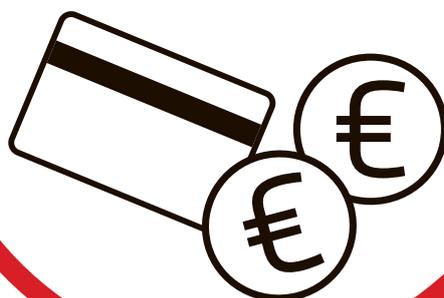
Eile ist nicht nötig: Der Anspruch für den Gesamtzeitraum vom 28. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 kann noch bis Ende 2023 geltend gemacht werden. Vorher droht keine Verjährung, heißt es beim Bundesamt für Güterverkehr. Das Amt bittet darum, daher jetzt noch keinen Erstattungsantrag zu stellen.

WAS IST AB OKTOBER 2021 ZU TUN?

Ab Oktober 2021 können Betriebe dann ihren Erstattungsantrag stellen. Aber erst dann, wenn ihnen sämtliche Mautaufstellungen/Abrechnungsinformationen für den Zeitraum vom 28. Oktober 2020 bis 30. September 2021 vollständig vorliegen.

Das Bundesamt für Güterverkehr weist daraufhin, dass vor dem 1. Oktober kein Bescheid erfolgen kann, da vorher noch keine Rechtsgrundlage vorhanden ist. Ab dann werde die Antragsbearbeitung zudem einige Zeit in Anspruch nehmen. Eine Gebühr für die Bearbeitung wird nicht erhoben. Der Antrag soll möglichst einfach sein. **KF**

bag.bund.de



Krise? Auf diese Signale sollten Bankkunden achten!

NICHT NUR IN CORONA-ZEITEN IST EINE GUTE BEZIEHUNG ZU KREDITGEBERN WICHTIG. STÖRUNGEN KÜNDIGEN SICH MEISTENS VORHER AN, DAHER SOLLTEN UNTERNEHMER DIE SIGNALE BEACHTEN, DIE BANKEN SCHON FRÜHZEITIG AN SIE SENDEN.

Text: Michael Vetter...

Wir müssen reden!« Störungen der Beziehung kündigen sich meistens vorher an – auch im Geschäftsleben. Daher sollten Betriebsverantwortliche die Signale beachten, die ihre Geldhäuser bei wichtigen Themen schon früh an sie senden. Darauf rechtzeitig und richtig zu reagieren, ist für die Qualität einer Geschäftsverbindung oft entscheidend. Kunden sollten dann verbindliche Gespräche mit dem Kreditgeber führen. Lesen Sie hier, wie Sie Signale frühzeitig identifizieren und angemessen darauf eingehen. Auf elf Signale wird die jeweils passende Reaktion geschildert.

SIGNAL 1



Die Bank verringert die mit dem Unternehmer vereinbarten Zeiträume, in denen sie aussagefähige Unterlagen – vor allem Liquiditäts- und Rentabilitätsberechnungen – über die betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) hinaus bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung erwartet.

Reaktion: Der Unternehmer sollte nach dem konkreten Grund für diese Forderung fragen, vor allem, wenn diese mehr oder weniger deutlich von dem abweicht, was ursprünglich mit der Bank vereinbart wurde. Da eine Verschlechterung der Kreditwürdigkeit oder Bonität möglicherweise der Grund für dieses veränderte Verhalten ist, sollte dies ebenfalls offen angesprochen werden.

SIGNAL 2



Der Steuerberater soll weitaus intensiver als bisher ausführliche Prüfungen der Betriebsbuchhaltung vornehmen. Gleichzeitig wird der Betriebsinhaber gebeten, seinen Steuerberater zu ermächtigen, unmittelbar auf Fragen der Bank zu antworten. Der Kunde wird von diesen Fragen durch die Bank nicht in Kenntnis gesetzt.

Reaktion: Auch dieser Punkt spricht dafür, dass die Bank ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes geändert hat, so dass auch hier ein zeitnahe Gespräch gemeinsam mit dem Steuerberater und dem Bankansprechpartner geführt werden sollte.



Fordert die Bank, zusätzliche Kreditsicherheiten bereitzustellen, sollte der Kunde nach den Bewertungskriterien fragen.

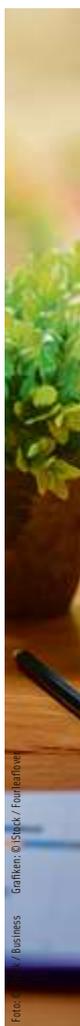


Foto: © Business / Fotolia.com



SIGNAL 3

Das Kreditinstitut empfiehlt seinem Kunden, einen Berater zu beauftragen, der sich nicht nur mit der wirtschaftlichen Lage, sondern auch mit der betrieblichen Organisation des Unternehmens befasst.

Reaktion: Möglicherweise sieht die Bank Optimierungspotenziale im Betrieb, deren Umsetzung sie dem Unternehmer nicht in vollem Umfang zutraut. Wenn dem tatsächlich so ist, sollte die Bank die einzelnen Punkte konkretisieren.



SIGNAL 4

Die Bank teilt ihrem Kunden mit, dass die mit dem Kreditinstitut früher einvernehmlich abgestimmte Strategie einer »angemessenen« Eigenkapitalbildung zukünftig nicht mehr gilt. Vielmehr soll schrittweise eine »deutliche« Erhöhung des Eigenkapitals angestrebt werden.

Reaktion: Die Erhöhung des Eigenkapitals lässt darauf schließen, dass sich das Kreditinstitut zusätzlich absichern will. Es ist eher wahrscheinlich, dass zukünftig insbesondere auf Kreditkunden Wert gelegt wird, die eine entsprechend hohe Eigenkapitalquote vorweisen können. Es sollte also geklärt werden, wie sich die Bank eine »angemessene« Eigenkapitalbildung in den kommenden Jahren konkret vorstellt.



SIGNAL 5

Die bisher mehr oder weniger selbstverständlichen kurzfristigen Überziehungen des Geschäftskontos über das eingeräumte Kreditlimit hinaus können laut Bank »nun nicht mehr geduldet werden«.

Reaktion: Auch hierzu steht dem Kunden eine Begründung für diese Entscheidung zu, da die bisherige Geschäftsgrundlage durch die Bank einseitig verändert wird. Allerdings dürfte es im Ergebnis ohnehin günstiger sein, eine grundsätzliche Erhöhung des Kreditlimits des Geschäftskontos zu vereinbaren. Damit können teure Überziehungszinsen vermieden werden.



SIGNAL 6

Lastschriften, die in der Vergangenheit auch eingelöst wurden, obwohl keine Kontodeckung vorhanden war, werden nun, überraschend vom Geschäftskonto nicht mehr abgebucht. Der bisher übliche und vor allem rechtzeitige Anruf des Bankmitarbeiters, für Kontodeckung zu sorgen, erfolgte dieses Mal (und wahrscheinlich auch in der Zukunft) nicht (mehr).

Reaktion: Hier handelt es sich offenbar um eine Auswirkung der zunehmenden Zentralisierung im Bankbereich. Der Bankmitarbeiter vor Ort verliert dabei in der Regel an Gestaltungsmöglichkeiten. Der Betrieb sollte sein Zahlungsverhalten anpassen und die finanziellen Dispositionen gegebenenfalls verbessern.



SIGNAL 7

Ein Novum für Betriebsverantwortliche ist ebenfalls häufig die Forderung der Bank, zusätzliche Kreditsicherheiten bereitzustellen. Als Begründung wird angegeben, dass sich der Wert der bisher zur Verfügung stehenden Kreditsicherheiten angeblich »erheblich« verringert hat.

Reaktion: Bevor nun hektisch nach weiteren Kreditsicherheiten gesucht wird, sollte die Bank die von ihr bei diesen Kreditsicherheiten verwendeten Bewertungskriterien zunächst erläutern. Diese Wertansätze kann der Unternehmer mit den eigenen Einschätzungen vergleichen und dann gegebenenfalls nachverhandeln.



SIGNAL 8

Die Bank erhöht kurzfristig den Zinssatz des Überziehungskredites für den Kunden um mehrere Prozentpunkte und begründet dies lapidar mit einer neu eingeführten so genannten »risikoorientierten Zinssatzfindung«.

Reaktion: Sprechen Sie mit der Bank! Die erwähnte »Risikoorientierung« beinhaltet regelmäßig einen Zinskorridor von mehreren Prozentpunkten, in dessen Rahmen sich der persönliche Kreditzinssatz künftig befindet. Für den Kunden ist entscheidend, wie die Bank diesen Kundenzinssatz ermittelt. Wichtig ist auch zu wissen, ob und in welcher Höhe er verhandelbar ist.



SIGNAL 9

Verlängerungsangebote von Darlehen beinhalten einen nicht nachvollziehbar hohen Zinssatz, so dass spontan davon ausgegangen werden muss, dass die Bank an einer Kreditverlängerung gar nicht interessiert ist.

Reaktion: Gesprächsbedarf besteht auch hier, da bei einem solchen Verhalten die weitere Kreditfähigkeit des Kunden möglicherweise in Frage steht. Es ist immerhin möglich, dass auch andere Banken ähnliche Verhaltensweisen an den Tag legen, so dass der Unternehmer zumindest wissen sollte, warum die Bank trotz zum Teil langjähriger Geschäftsverbindung so reagiert wie beschrieben.



SIGNAL 10

Es wird für den Kunden immer schwieriger, den bekannten Gesprächspartner bei der Bank direkt ans Telefon zu bekommen, um mit ihm wichtige Punkte zu bereden. Das Gleiche gilt für dessen Stellvertreter, der ebenfalls meist entweder »im Gespräch« oder »außer Haus« ist.

Reaktion: Möglicherweise gibt es die eine oder andere unangenehme Information, die der Bankmitarbeiter nicht gern an seinen Kunden weitergibt. Vielleicht liegt es auch an regelmäßigen »Sonderwünschen« seitens des Kunden, die man auf diesem Weg einzudämmen versucht. Wie auch immer, Spekulationen helfen nicht weiter, suchen Sie das klärende Gespräch!

ELEKTRONISCHE REGISTRIERKASSEN

VORERST KEINE MELDUNG NÖTIG



Jedes neue, vorhandene und aus-
rangierte Kassensystem muss dem
Finanzamt gemeldet werden.

Nach den
derzeitigen Plänen
soll die Software
im September
2023 fertig sein.

**Wenn das Programm da ist, soll man
folgende Angaben machen:**

- Name und Steuernummer des Steuerpflichtigen (die Mitteilung kann auch der Steuerberater übernehmen)
- Art der zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (Zertifizierungs-ID mit der Seriennummer der zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung, also TSE)
- Art des verwendeten elektronischen Aufzeichnungssystems (um was für ein Kassensystem handelt es sich)
- Anzahl der insgesamt eingesetzten elektronischen Aufzeichnungssysteme mit Angaben zu Betriebsstätte und Einsatzort
- Seriennummer der Kasse(n)
- Datum der Anschaffung des verwendeten elektronischen Aufzeichnungssystems
- Datum der Außerbetriebnahme (sobald eine Kasse außer Betrieb genommen wird, muss man dies ebenfalls dem Finanzamt mitteilen)

Foto: © iStock / Aua studios

Die Anforderungen an elektronische Registrierkassen und Kassensysteme haben sich in den letzten Jahren erheblich verschärft. So kam zur neu eingeführten Bonausgabepflicht und der Vorschrift, die Kassen durch eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung (TSE) gegen nachträgliche Manipulationen zu schützen, zum 1. Januar 2020 auch eine Meldepflicht dazu (Paragraf 146a Absatz 4 der Abgabenordnung). Alle neuen und auch die vorhandenen elektronischen Registrierkassen inklusiver der eingesetzten TSE müssen seither innerhalb von vier Wochen beim zuständigen Finanzamt gemeldet werden.

Wenn Kassen und andere elektronischen Aufzeichnungsgeräte außer Betrieb genommen werden, muss man das ebenfalls dem Finanzamt mitteilen. Auch im Falle eines Diebstahls oder Defekts. Theoretisch. Weil es bis heute keinen amtlich vorgeschriebenen Vor-

druck dafür gibt, müssen Unternehmer noch nicht handeln. Schon zweimal wurde der Start des Meldesystems bereits verschoben.

Ursprünglich war von der Finanzverwaltung vorgesehen, dass die Meldung per Post erfolgt. Jetzt arbeiten die Finanzbehörden aber doch an einer elektronischen Meldemöglichkeit. Aus zwei Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 18. August 2020 und vom 6. November 2019 geht hervor, dass Betriebe ihre Kassen weder an- noch abmelden müssen, so lange es keine elektronische Übermittlungsmöglichkeit gibt.

Die Länder erarbeiten zurzeit entsprechende Programme. Laut Bundesfinanzministerium soll das allerdings erst im September 2023 soweit sein. Nach aktuellem Kenntnisstand könnte es dann auch den Kassenherstellern möglich sein, die Meldung ans Finanzamt zu übernehmen. **KF**

KASSENSICHERUNGSVERORDNUNG

Seit dem 1. Januar 2020 gelten mit Paragraf 146a der Abgabenordnung (AO) neue Vorschriften für elektronische oder computergestützte Kassensysteme und Registrierkassen. Dies wird vor allem durch die Kassensicherungsverordnung (KassenSichV) geregelt. Darin geht es um die Belegausgabepflicht, die Implementierung einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung TSE und um die Meldepflicht der Kassen beim Finanzamt.



SI WorkLife

Was auch kommt: Ich bleibe in Balance. Mit meinem Einkommenschutz.

Ein regelmäßiges Einkommen ist die Basis für Ihren Lebensstandard – und den Ihrer Familie. Deshalb halten auch Verbraucherschützer eine Absicherung der Arbeitskraft für notwendig. Die gute Nachricht: Mit **SI WorkLife** können Sie Ihr Einkommen jetzt ganz individuell schützen und drohende Einkommensverluste abfedern. Wir bieten passgenaue Lösungen, mit denen Sie genau das versichern können, was Sie wirklich brauchen.

www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Firmenfeier: Kosten nur auf Anwesende aufteilen

FIRMEN SOLLTEN AUS STEUERLICHEN GRÜNDEN BEDENKEN, DASS KOLLEGEN BEI EINEM SOMMERFEST ODER BEI DER WEIHNACHTSFEIER KURZFRISTIG ABSAGEN.



Foto: Pixabay / IPGalenberg/Klar

Betriebsfeiern sind wieder möglich. Ein BFH-Urteil gibt Firmen mehr Planungssicherheit.

Text: Kirsten Freund

Wer für seine Mitarbeiter nach der langen Coronazeit ein Sommerfest oder eine Weihnachtsfeier plant, muss jetzt aufpassen. Arbeitgeber dürfen die Gesamtkosten für eine Firmenfeier nicht mehr auf alle angemeldeten, sondern nur auf die tatsächlich anwesenden Teilnehmer der Feier aufteilen. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden.

Das Finanzgericht Köln hatte noch 2018 gesagt, dass Arbeitgeber die Gesamtkosten einer Betriebsveranstaltung auf die angemeldeten Mitarbeiter verteilen dürfen – unabhängig davon, ob diese tatsächlich zur Veranstaltung kommen oder nicht. Dieses Urteil hat das oberste Finanzgericht nun aufgehoben (Urteil vom 29. April 2021, VI R 31/81). »Der BFH schließt sich damit der Auffassung der Finanzämter an. Für Unternehmen bedeutet das mehr Planungsunsicherheiten bei Betriebsfeiern«, sagt Ecovis-Steuerberaterin Christiane Westermayer in Memmingen.

PAUSCHALVERSTEUERUNG NUTZEN

Das Urteil wirkt sich auf die Berechnung des zu versteuernden Lohns aus, berichtet Steuerberaterin Westermayer. Bis zu einem Freibetrag je Veranstaltung von 110 Euro pro Arbeitnehmer bleibt der Arbeitslohn steuerfrei (für zwei Feiern im Jahr). Durch das neue Urteil wirken sich Absagen zu Betriebsveranstaltungen unter Umständen nachteilig auf die Mitarbeiter aus, die zur Feier kommen.

Ein Beispiel: In einem Handwerksbetrieb sind acht Mitarbeiter angestellt. Der Chef organisiert ein Sommerfest für 800 Euro. Zunächst sagen alle Mitarbeiter zu. Das sind dann 100 Euro pro Mitarbeiter. Drei von ihnen kommen aber kurzfristig doch nicht, sodass tatsächlich nur fünf Mitarbeiter teilnehmen. Dann kostet die Feier 160 Euro pro Mitarbeiter. Nach dem neuen Urteil müssen nun 50 Euro pro Mitarbeiter versteuert werden, insgesamt also 250 Euro.

Um die Arbeitnehmer nicht zu belasten, kann der Arbeitgeber die 250 Euro mit 25 Prozent pauschal versteuern. Sozialversicherungsbeiträge fallen keine an. »Chefs sollten die Kosten für eine Feier nicht zu knapp kalkulieren«, rät Westermayer. »Am besten ist es, von vornherein mit Absagen zu rechnen. Dann sind auch bei Absagen die Kosten für die Betriebsfeier je Mitarbeiter unter der Freigrenze von 110 Euro.«

STEUERTIPP

Zwei Firmenfeiern, also Betriebsausflüge, Sommerfeste oder Weihnachtsfeiern, sind bis zu einem Betrag von jeweils 110 Euro pro Person im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei handelt es sich um einen Freibetrag. Sollen mehr Veranstaltungen stattfinden, kann der Arbeitgeber entscheiden, für welche er den Freibetrag nutzt und für welche er eine Versteuerung ansetzt. Die meisten Firmen nutzen dann die Pauschalversteuerung von 25 Prozent.

In die Ermittlung der Gesamtkosten müssen Speisen und Getränke, Übernachtungs- und Fahrtkosten, Eintrittskarten (wenn der Besuch nicht der einzige Programmpunkt der Feier ist), Gagen für Künstler und gegebenenfalls Geschenke einbezogen werden. Auch Saalmieten und Gebühren für Event-Agenturen müssen nach einem BFH-Urteil seit 2015 brutto mit eingerechnet werden, sagt Entgelt-Expertin Birgit Ennemoser, Autorin des Ratgebers »Gehaltsextras«.

BUCHTIPP

Birgit Ennemoser
Ratgeber Gehaltsextras
Datev, 245 Seiten
7. Auflage, 19,99 Euro
vh-buchshop.de/gehaltsextras

INSTALLATEUR DARF FOTOS SEINER ARBEIT INS NETZ STELLEN

Auch gegen den Willen des Kunden kann ein Handwerker Fotos seiner Arbeiten als Referenz auf seiner Website veröffentlichen.

Der Fall: Die Inhaberin eines Schweinemastbetriebs ließ auf den Stalldächern Solarstromanlagen installieren. Nach Ende der Arbeiten kam es mit dem Installateur zum Streit über Mängel und über Fotos der Anlage auf dessen Firmenwebsite. Die Reklame erwecke den falschen Eindruck, man sei mit der Arbeit zufrieden gewesen, erklärte die Kundin. Das treffe jedoch nicht zu.

Das Urteil: Das Oberlandesgericht (OLG) wies die Forderung der Bauherrin zurück. Grundsätzlich dürften Auftragnehmer mit Bildern von ihren Bauleistungen für sich werben, stellte das Gericht fest, und dabei auch



die Namen von Kunden nennen. Unternehmen dürften die eigenen Kompetenzen im Internet herausstellen. Niemand könne ihnen verbie-

ten, wahrheitsgemäß auf Leistungen hinzuweisen. Im konkreten Fall überwiege das Interesse der Handwerksfirma das Interesse der Auftraggeberin, die Publikation der Fotos zu verhindern, so das OLG. Einzelheiten des Betriebs seien auf den Fotos nicht zu erkennen, erst recht keine Hinweise auf die Art und Weise der Betriebsführung. Im Kommentar stehe nur, auf den Schweineställen seien 7.384 Solarmodule installiert worden, um Strom für die Gemeinde zu produzieren. Dass das falsch sei, behaupte die Kundin selbst nicht. Das Projekt werde außerdem nur als eine von vielen Referenzen gezeigt, ohne es besonders hervorzuheben (Oberlandesgericht Brandenburg, Urteil vom 18. Februar 2021, Az. 12 U 114/19). **AKI**

Anzeige



Ihre Ecovis-Steuerberater beraten Sie persönlich vor Ort:

in Mecklenburg-Vorpommern,
Brandenburg und Sachsen



› deutschlandweit an über 100 Standorten
› weltweit vertreten in über 80 Ländern

Was Ecovis macht und ausmacht
unter: www.ecovis.com



Berufskrankheit oder Arbeitsunfall

EINE COVID-19-ERKRANKUNG KANN BEI KÖRPERNAHEN DIENSTLEISTERN
WIE FRISEUREN ODER OPTIKERN ALS BERUFSKRANKHEIT ANERKANNT WERDEN.
BEI ANDEREN ARBEITNEHMERN KANN SIE EIN ARBEITSUNFALL SEIN.



Wer sich während seiner beruflichen Tätigkeit mit dem Corona-Virus ansteckt und an Covid-19 erkrankt, sollte dies der Berufsgenossenschaft oder der Unfallkasse melden. Denn unter gewissen Voraussetzungen ist die Erkrankung als Berufskrankheit oder als Arbeitsunfall zu werten. Tätigkeit und Ansteckungsweg sind dafür entscheidend.

Die Berufskrankheiten sind in der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) zusammengefasst. Da es sich bei SARS-CoV-2 um eine Infektionskrankheit handelt, fällt sie unter die BK-Nr. 3101 in Anlage 1 der BKV. Von der Nummer 3101 werden Personen erfasst, die etwa im Gesundheitsdienst oder der Wohlfahrtspflege arbeiten. Als weitere Gruppe nennt die BKV solche Beschäftigte, die durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr besonders ausgesetzt waren. Unter diese vierte Gruppe fallen etwa alle, die körpernahe Dienstleistungen (zum Beispiel Friseure oder Optiker) oder Tätigkeiten mit unmittelbarem Körperkontakt erbringen.

Bei Beschäftigten anderer Berufsgruppen kann eine Corona-Ansteckung hingegen als Arbeitsunfall anerkannt werden. Dies setzt voraus, dass die Infektion auf die versicherte Tätigkeit (Beschäftigung, Schulbesuch, Hilfeleistung bei Unglücksfällen oder anderem) zurückzuführen ist. Hier muss ein intensiver Kontakt mit einer infektiösen Person (»Indexperson«) nachweislich stattgefunden haben und nach zwei Wochen die Erkrankung eingetreten oder der Nachweis der Ansteckung erfolgt sein. Hat der Kontakt mit einer Indexperson auf

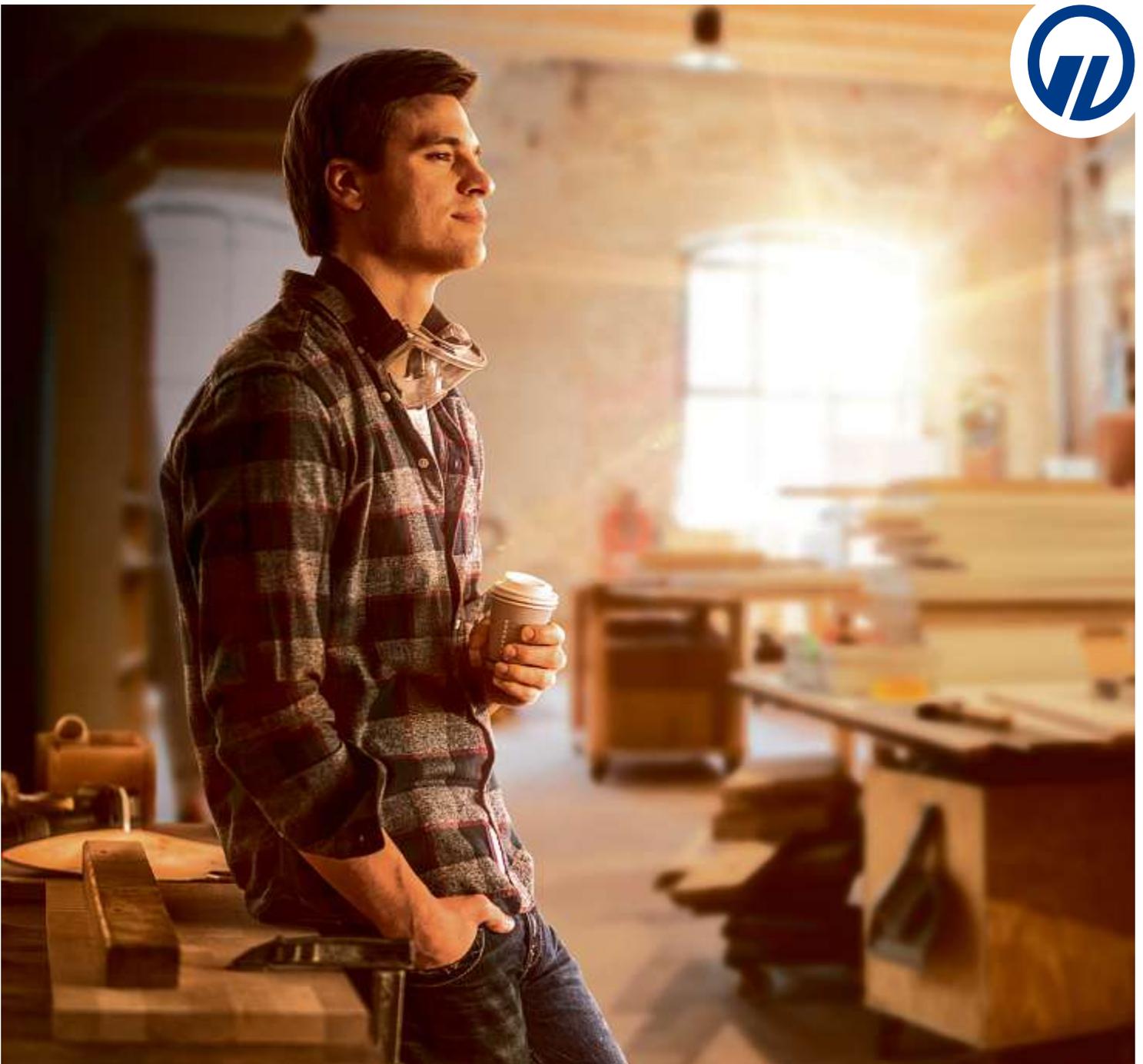
dem Weg zur Arbeit stattgefunden, kann unter den aufgeführten Bedingungen ebenfalls ein Arbeitsunfall vorliegen. Vor allem ist hier an vom Unternehmen organisierte Gruppenbeförderung oder Fahrgemeinschaften zu denken.

IN UNTERKUNFT ODER KANTINE ANGESTECKT?

In begrenzten Ausnahmefällen kann auch eine Infektion in Kantinen als Arbeitsunfall anerkannt werden. Grundsätzlich ist der Aufenthalt dort zwar nicht versichert. Ist die Essenseinnahme in einer Kantine jedoch aus betrieblichen Gründen zwingend erforderlich und befördern die Gegebenheiten (Raumgröße, Lüftung, Abstand) eine Infektion, kann ausnahmsweise Versicherungsschutz bestehen. Ähnliches gilt für die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften. Wenn diese Unterbringung Teil des unternehmerischen Konzeptes ist und sich daraus eine besondere Infektionsgefahr ergibt, kommt ein Arbeitsunfall infrage. Die Infektionsgefahr muss dabei über das übliche Maß hinausgehen und durch die Eigenheiten der Unterkunft (etwa Mehrbettzimmer, Gemeinschaftswaschräume und -küchen, Lüftungsverhältnisse) begünstigt werden.

Für die Meldung sind grundsätzlich die behandelnden Ärzte, Arbeitgeber sowie Krankenkassen zuständig. Aber auch Beschäftigte selbst können ihre Infektion der Berufsgenossenschaft oder der Unfallkasse melden, etwa wenn der Arbeitgeber sich weigern sollte, eine Unfallanzeige entgegenzunehmen.

AKI



Sie denken zum ersten Mal an Ihre
Absicherung. **Wir seit über 100 Jahren.**

Mit SIGNAL IDUNA verlassen Sie sich vom ersten Arbeitstag an auf über 100 Jahre Erfahrung. Als traditioneller Partner des Handwerks bieten wir Ihnen eine Rundum-Betreuung durch speziell ausgebildete Fachberater. Und natürlich günstige Spezialtarife für genau die Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, die Sie als Berufseinsteiger wirklich brauchen.

www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Im Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Auszubildenden in der eigenen Region verschaffen sich Betriebe im besten Fall einen spürbaren Vorsprung, weil eigene Stellenausschreibungen schneller gefunden werden.



Stellenangebote mit »Google for Jobs« optimieren

GOOGLE BIETET EINE KOSTENLOSE MÖGLICHKEIT FÜR BETRIEBE MIT SEINEN ONLINE-STELLENANGEBOTEN IN TREFFERLISTEN WEIT OBEN ZU LANDEN. DOCH WIE FUNKTIONIERT DAS ANGEBOT? UND WAS SIND DIE VORTEILE FÜR HANDWERKER?

Text: *Thomas Busch*

Fachkräfte und Auszubildende suchen vor allem online nach neuen Jobs: Laut einer Studie von Jobufo und MobileJobs aus dem Jahr 2020 nutzen 67 Prozent der Job-suchenden ohne Studienabschluss bevorzugt Jobbörsen im Internet.

Da es in Deutschland neben den Jobbörsen und der Personalvermittlung der Handwerkskammern rund 2.000 Online-Jobbörsen gibt, hat Google eine Funktion ergänzt, die es Betrieben erleichtert, Bewerber zu finden: »Google for Jobs«. Dieser Service wurde zuletzt massiv ausgebaut.

Die Funktionsweise ist ganz einfach: Sobald Google anhand der Suchbegriffe erkennt, dass ein Nutzer sich für Jobs interessiert, blendet die Suchmaschine eine große Treffer-Box mit passenden Stellenangeboten ein – vor den eigentlichen Suchergebnissen. Die Inhalte stammen nicht nur aus Online-Jobbörsen, sondern auch aus sozialen Netzwerken, wie XING oder LinkedIn, und von den Karriereseiten kleiner und großer Unternehmen. Dabei nutzt Google den Standort des Suchenden, um bevorzugt passende Jobs in der eigenen Region anzuzeigen. Wenn die Suchbegriffe bereits bestimmte Städte oder Regionen umfassen, wird der aktuelle Standort nicht berücksichtigt.

KOSTENLOS VORTEILE SICHERN

Da der Google-Service für Unternehmen und Job-suchende völlig kostenlos ist, profitieren beide Seiten davon: Bewerber müssen nicht mehr mehrere Hundert Jobbörsen und Karriereseiten durchforsten, um passende Angebote zu finden. Und Handwerksbetriebe haben die Chance, mit eigenen Stellenanzeigen bei Google weit oben zu landen – noch vor den eigentlichen Suchtreffern. Dafür sorgen in vielen Fällen auch spezielle Filtermöglichkeiten, die Google direkt im Treffer-Kasten anbietet: So lassen sich die Stellenanzeigen zum Beispiel direkt nach thematisch passenden Begriffen sortieren, wie »Vollzeit«, »Homeoffice« oder »Buchhaltung und Finanzen«. Die Google-Jobtreffer werden dabei oft mit vielen Zusatzinformationen angezeigt, wie Datum der Veröffentlichung, Firmenlogo, Bewertungen und Job-details.

FILTER, MERKZETTEL UND MAIL-ABO

Alternativ können Suchende über eingblendete Verlinkungen auch direkt zu einer der angezeigten Online-Stellenbörsen springen, um dort Treffer mit den eingegebenen Schlüsselwörtern zu finden.

Die eigentliche »Google for Jobs«-Seite ist hingegen etwas versteckt: Dazu muss man am Ende des Google-Kastens auf den Textlink »Mindestens xxx weitere Stellenangebote« klicken. Hier warten dann neben weiteren passenden Treffern auch ausführlichere Filtermöglichkeiten und ein »Speichern«-Button für Jobs, die dann auf einem Merkzettel landen. Unten links auf der Seite befindet sich ein Schieberegler »Alerts für neue Stellenangebote«, bei dessen Aktivierung täglich Stellenanzeigen im eigenen Mail-Postfach landen, die zu den eingegebenen Suchbegriffen und Filtern passen.

EIGENE JOBS HINZUFÜGEN

Doch wie landen Handwerksbetriebe mit eigenen Stellenanzeigen bei »Google for Jobs«? Dafür gibt es zwei Wege: Unternehmen können ihre Stellenanzeigen entweder direkt in Online-Jobbörsen oder sozialen Netzwerken einstellen, mit denen Google kooperiert. Alternativ müssen Betriebe allen Jobangeboten auf eigenen Webseiten sogenannte »strukturierte Daten« hinzufügen, um den Seiteninhalt zu klassifizieren. Dies gelingt mit einer kurzen Bearbeitung des HTML-Quellcodes. Dazu benötigt man keinen ausgebildeten Programmierer, es genügen bereits einige Grundkenntnisse in HTML. Eine entsprechende Anleitung stellt Google unter developers.google.com/search/docs/data-types/job-posting kostenlos bereit. Sobald die strukturierten Daten hinzugefügt sind, indiziert Google künftig automatisch alle neuen Stellenangebote von der eigenen Betriebswebsite.

Gerade für Handwerker kann es sich lohnen, »Google for Jobs« gezielt für eigene Stellenangebote zu nutzen. Denn im Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Auszubildenden in der eigenen Region verschaffen sich Betriebe im besten Fall einen spürbaren Vorsprung, weil eigene Stellenanzeigen schneller gefunden werden. Dabei sollten Handwerker jedoch beachten, dass nicht alle Jobbörsen mit »Google for Jobs« kooperieren. Je nach ausgeschriebener Stelle kann es sich deshalb empfehlen, alternative Ausschreibungswege oder andere Jobbörsen zu wählen, um bestimmte Zielgruppen bestmöglich zu erreichen.

jobs.google.com/about/intl/de_ALL

Gerade für Handwerker kann es sich lohnen, »Google for Jobs« gezielt für eigene Stellenangebote zu nutzen.

AUSGEWÄHLTE ONLINE-JOBBÖRSEN

	Bundesagentur für Arbeit	Indeed	Kimeta
Beschreibung	Rund 1,4 Mio. Stellen und rund 2,1 Mio. Bewerberprofile aus allen Branchen	Rund 320 Mio. Unternehmensbewertungen und 175 Mio. Bewerberprofile weltweit	Meta-Suchmaschine für Jobs in über 2,5 Mio. Stellenangeboten
Internet	jobboerse.arbeitsagentur.de	de.indeed.com	kimeta.de

	Monster.de	Stepstone	Jobs.de
Beschreibung	Jobbörse für Berufseinsteiger, Absolventen, Fach- und Führungskräfte	Jobbörse mit aktuell rund 120.000 Jobangeboten. Eigene Rubrik »Handwerk, Dienstleistung & Fertigung«	Rund 135.000 Stellenangebote aus allen Bereichen, rund 1 Mio. Bewerberprofile
Internet	monster.de	stepstone.de	jobs.de

	Jobworld	Stellenanzeige.de
Beschreibung	Meta-Suchmaschine für Jobs in über 500.000 Stellenangeboten	Jobbörse mit über 10.000 Stellenangeboten
Internet	jobworld.de	stellenanzeigen.de

Tabellen: Stand 04. August 2021. Alle Angaben ohne Gewähr.



CHECKLISTE: STELLENANZEIGEN

EIGENE WEBSEITEN FÜR »GOOGLE FOR JOBS« OPTIMIEREN

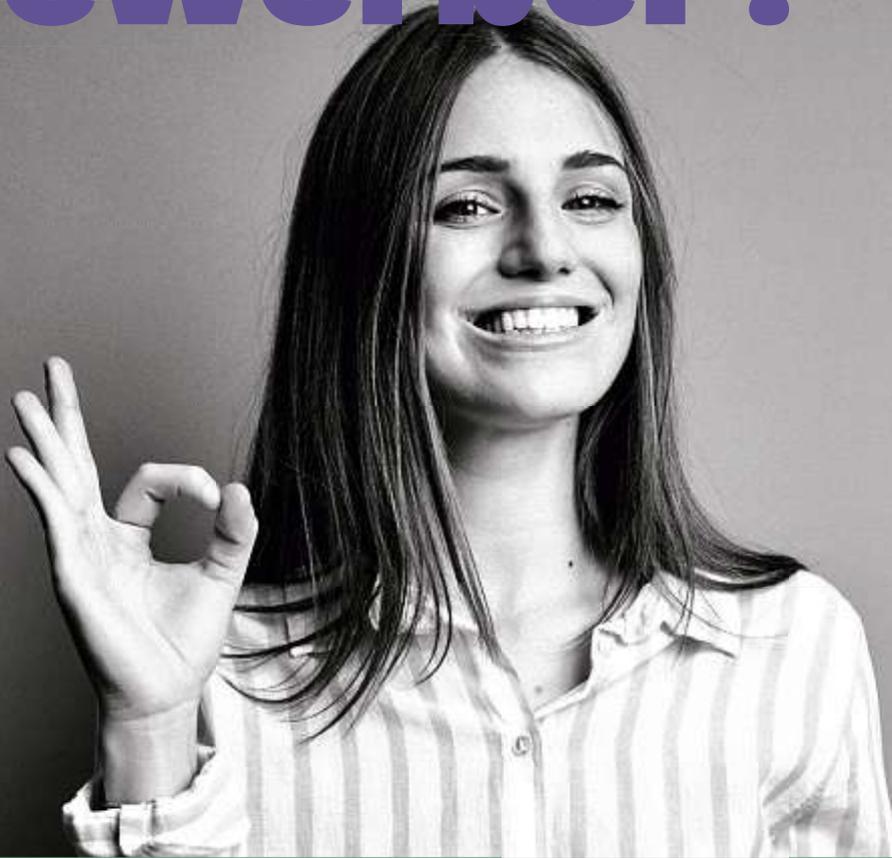
- 01** Fügen Sie dem HTML-Code Ihrer Stellenanzeigen strukturierte Daten hinzu, damit Google diese identifizieren kann. Eine Anleitung findet sich unter developers.google.com/search/docs/data-types/job-posting
- 02** Verwenden Sie in Stellenanzeigen alle wichtigen Begriffe, nach denen Interessenten suchen könnten.
- 03** Zu den wichtigsten Informationen für Google zählen eine eindeutige Job-Bezeichnung, die Beschreibung der Stelle, Teil- oder Vollzeit, Arbeitsort, Informationen zum eigenen Betrieb sowie das Datum der Veröffentlichung.
- 04** Achten Sie auf eine klare Struktur aller Inhalte mit Überschriften, kurzen Fließtexten und Aufzählungen. Sinnvoll ist zum Beispiel die Einteilung: »Unser Unternehmen«, »Stellenbeschreibung«, »Anforderungsprofil«, »Das bieten wir« und »Kontakt«.
- 05** Fügen Sie wichtige formale Hinweise hinzu, um Rückfragen zu vermeiden, zum Beispiel: Starttermin des Arbeitsverhältnisses, mögliche Bewerbungswege (schriftlich, E-Mail, telefonisch, online) oder gewünschte Bewerbungsunterlagen (Schul- und Arbeitszeugnisse, Arbeitsproben etc.).
- 06** Nutzen Sie nach Vorgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) immer neutrale Formulierungen bei Angaben zu Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, sexueller Identität oder Behinderungen.
- 07** Nennen Sie alle Kontaktmöglichkeiten für Bewerber und einen Ansprechpartner für Rückfragen.
- 08** Achten Sie auf möglichst kurze Ladezeiten aller Webseiten.



azubitest

Der kostenlose Online-Einstellungstest

Wie fit sind Ihre Bewerber?



**18 kostenlose
Tests**

15 Fragen

**20 Minuten
Zeit**

**Vollständig
aktualisiert**

- praxisorientierte Aufgabentypen zum: Sozialverhalten, Sprachverständnis, logischen Denken und mathematischen Kenntnissen
- Übersichtliche Darstellung der Ergebnisse
- optimiert für alle Endgeräte

azubitest.online 

Ein Service von:

 handwerksblatt
de



Orgelbaumeister Dieter Voigt (l.) mit Marie Rosenhahn, Mitarbeiterin der Orgelakademie, und Praktikant Benjamin Neustadt, der Orgelbauer werden möchte.

Orgel: Weltneuheit aus Elbe-Elster

»PORTATIVUM PÄDAGOGICUM MAGNUM« – SO HEISST DIE ORGEL, DIE BAD LIEBENWERDAS KIRCHENMUSIKER UND ORGELBAUMEISTER DIETER VOIGT GEBAUT HAT. DAS BESONDERE: DAS INSTRUMENT KANN VON MEHREREN PERSONEN GLEICHZEITIG GESPIELT WERDEN.

Text: *Michel Havasi*

Dieter Voigt, Ehrenbürger der Stadt Bad Liebenwerda, hat es immer gesagt: Die Südbrandenburgische Orgelakademie in Bad Liebenwerda (Elbe-Elster) soll kein Museum der Königinnen der Musikinstrumente sein. Eine Lehranstalt für die musische Bildung, eine Stätte des Erfahrungsaustausches und des Experimentierens – danach stand und steht ihm der Sinn. Und das für viele Generationen und von Kindesbeinen an.

Nun hat der Diplomkirchenmusiker und Orgelbaumeister wieder einmal die selbst hoch gelegte Latte übersprungen.

Er hat eine Orgel gebaut, die Kinder beim Auseinandernehmen und Zusammenbauen verstehen lernen sollen. In der Orgelakademie hat der 85-Jährige der Stadt ein Instrument konstruiert, das weltweit einzigartig sein dürfte.

SPIELERISCH LERNEN

Das »Portativum Pädagogicum Magnum« beinhaltet vier kleine tragbare Orgeln. Allein schon, dass sich vier Orgeln auf einem Tisch befinden, ist ein Novum. Das musikalische Bildungsinstrument lässt sich in seine einzelnen Segmente zerlegen und selbst von Kinderhänden im Baukastenprinzip wieder zu einem anspruchsvollen Orgelinstrument zusammensetzen. Danach kann es sogar von vier bis zu acht Kindern gleichzeitig gespielt werden, ebenfalls nach einem simplen

Grundkonzept. Bei dem Projekt können die Kinder spielerisch die Funktionsweise einer Orgel ergründen und begreifen.

Nach dem Motto »Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte« hat Orgelbauer Dieter Voigt mit ein paar Helfern seit etwa elf Jahren bei Restaurierungen alter Orgeln in ganz Deutschland die ausgetauschten und nicht mehr benötigten alten Teile wieder aufgearbeitet und in dem neuen anspruchsvollen Instrument miteinander vereint. Dabei hat der Orgelbaumeister etwa 50 Stunden pro Woche mit ganz viel Herzblut ehrenamtlich gearbeitet. »Viele Leute haben sich mit eingeklinkt und mitgemacht«, würdigt Dieter Voigt die Arbeit seiner Helfer.

Jedes der mehrere Tausend mitunter winzigen Teile wurde in Handarbeit gearbeitet und aufgearbeitet. Natürlich mussten auch neue, in herkömmlichen Orgeln unkonventionelle Teile neu hergestellt werden. Alles steht auf einem

den, dann die Funktionsweise verstehen und am Ende ihr Töne entlocken – das Konzept ermöglicht es auch, dass die Kinder die neu entstehenden Orgeln ebenfalls nach simplen Grundsätzen nach Richtung oder Stimmgerät selber stimmen können.

»Wenn das anhand der greifbaren Teile erklärt wird, ist das System eines selbst so anspruchsvollen Musikinstrumentes simpel und einfach zu begreifen«, erklärt Dieter Voigt. Gruppen mit etwa 20 Kindern einer Schulklasse könnten bei einem Projekttag pro Jahr im Stationsbetrieb den Zusammenbau, das Stimmen eines Instruments und dann auch noch in der Rhythmuslehre ein paar leicht zu spielende einfache Melodien erlernen.

Was er aber jetzt vor allem benötigt, ist öffentliche Wahrnehmung und Unterstützung von Verantwortungsträgern aus Kultur und Politik.

(mit Lausitzer Rundschau)



Die Hauptkomponenten der vier Mini-Orgeln können systematisch in ihre Hauptsegmente zerlegt und auch wieder zusammengesetzt werden. Geübte Hände benötigen dafür etwa fünf bis zehn Minuten. Das Konzept ermöglicht es auch, dass die Kinder die neu entstehenden Orgeln ebenfalls nach simplen Grundsätzen nach Richtung oder Stimmgerät selber stimmen können.

beweglichen Hubwagen, den Dieter Voigt in dem Gebäude gefunden hat, in dem sich einst eine Druckerei befand. Auf dem beweglichen Gestell ist im Unterbau ein lautloses elektrisches Gebläse eingebaut worden, welches den Orgelpfeifen den notwendigen Luftdruck liefert. Alles an dem Projekt ist sukzessive ohne die Zeichnungen eines Generalplans aus dem Kopf gewachsen. Immer wieder sind neue Ideen dazu gekommen. Einmal als ausgeklügelter Prototyp aufgebaut, kann das Gerät sogar nachgebaut werden. Das mit absoluter Präzision gefertigte Instrument als Prototyp dürfte schätzungsweise etwa zwei Millionen Euro wert sein.

Dieter Voigt schweben Projekttag mit bundesweit anreisenden Kindern vor. Zuerst den Aufbau der Orgel ergrün-



Dieter Voigt hat Anfang Juli seinen Goldenen Meisterbrief erhalten. Am 6. November 1970 bestand er erfolgreich seine Meisterprüfung. Dafür wurde er von René Barthel (Bildmitte), Vorstandsmitglied der Handwerkskammer Cottbus, geehrt.

TAG DER EINHEIT

»OSSI-WESSI-DEBATTE IST ÜBERHOLT«



Foto: © Tag der deutschen Einheit

Ein Land, 16 Bundesländer, 32 Botschafterinnen und Botschafter. Zum diesjährigen Tag der Deutschen Einheit am 3. Oktober zeigt Deutschland Gesicht: In ganz persönlichen Protokollen stellen die Einheitsbotschafter sich und ihre Idee der Deutschen Einheit vor. Mit dabei: Axel Schulz aus Brandenburg. Geboren in Bad Saarow am Scharmützelsee wurde Schulz fünfmal DDR-Meister, nahm an Welt- und Europameisterschaften teil und stieg mit dem Mauerfall in den Profi-Boxsport ein. Die Einheit kam für ihn zu einem perfekten Zeitpunkt, so konnte er eine große internationale Karriere starten. »Ich habe mein ganzes Leben

in Brandenburg gelebt und will hier auch nicht weg. Die Seen, die Weite und die Ruhe – wenn man mal keinen sehen will. Und wenn doch, ist man schnell in Potsdam oder Berlin.« Zum 31. Mal wird der Wiedervereinigungstag 2021 gefeiert. Deshalb der Appell von Axel: »Meine Kinder, inzwischen elf und 14 Jahre alt, können mit dem Thema Ost-West überhaupt nichts anfangen. Diese unsägliche Ossi-Wessi-Debatte sollte nach 30 Jahren auch mal überholt sein.«

tag-der-deutschen-einheit.de

HANDWERKSMESSE

NEUAUSRICHTUNG: ZUKUNFT HANDWERK IN MÜNCHEN

Im Vorfeld der Internationalen Handwerksmesse 2022 kündigt die Gesellschaft für Handwerksmessen mit »Zukunft Handwerk« eine Premiere für Pioniere an. Seit Jahrzehnten ist die Münchener Messe der Treffpunkt für Profis, Praktiker und Politiker. Nach der Corona-bedingten Absage in den Jahren 2020 und 2021 rückt mit dem neuen Live-Event ein neues Format nach. Vom 9. bis 11. März 2022 findet im ICM in München eine dreitägige Live-Veranstaltung mit einem zusätzlichen digitalen Angebot statt. Persönlich kennenlernen und online in Kontakt bleiben, lautet jetzt die größte Veranstaltung für Entscheider, Strategen, Meister und Macher, Praktiker und Start-ups sowie alle führenden Köpfe und Persönlichkeiten aus Handwerk, Politik, Verbänden, Kammern und Wirtschaft und Industrie. In einer neuen Folge des Podcasts



»Handwerks Macher« unter der Dachmarke Power People erläutert der Geschäftsführende Vorsitzende Dieter Dohr das neue, hybride Konzept der Messe fürs Handwerk.

powerpeople.de/digital

IMPRESSIONISMUS

RUSSLAND – AUFBRUCH ZUR AVANTGARDE

Paris war vor 1900 der Anziehungspunkt für russische Künstler. Hier begegneten sie den Werken von Claude Monet und Auguste Renoir und ließen sich von den Themen und der Malweise der französischen Impressionisten anregen. Zurück in Russland malten sie »en plein air« und spürten der Flüchtigkeit des Moments in Porträts der Szenen des russischen Alltags nach. Auch Maler, die später die russische Avantgarde bildeten, entwickelten aus dem impressionistischen Studium des Lichts ihre neue Kunst. Die Ausstellung im Museum Barberini widmet sich der bislang kaum erforschten Rezeption französischer Lichtmalerei in Russland. Sie zeigt anhand von rund 80 Werken bis zum 9. Januar die Internationalität der Bildsprache um 1900 und integriert die russischen Künstler der damaligen Zeit – von Ilja Repin bis Kasimir Malewitsch.

museum-barberini.de

STADIONRANKING

DORTMUND LIEGT VORNE

In welches Stadion gehen Fußballfans besonders gerne? Das Verbraucherportal Testbericht stellte diese Frage. Nach 2019 behauptet der Signal Iduna Park in Dortmund seinen Spitzenplatz mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4,7 Sternen bei rund 28.000 Bewertungen. Die Fußballfans schätzen am Wohnzimmer des BVB vor allem die beeindruckende »gelbe Wand« und der Stadiontour. Neu auf Platz zwei liegt das Rudolf-Harbig-Stadion in Dresden. Pluspunkte sammelte das Rund von Dynamo Dresden vor allem bei 7.000 Online-Rezensionen mit seiner guten Stimmung, bequemen Sitzplätzen und den akzeptablen Preisen für Bier und Krakauer. Ganz unten in der Gunst der Zuschauer liegt die Brita-Arena in Wiesbaden. Mit 3,9 Sternen und 1.500 Bewertungen ist das Heimstadion des SV Wehen »etwas seltsam«, vor allem »wegen der Blechwände in den Ecken.«

handwerksblatt.de/stadionranking

Ein Pionier auf Sparflamme

DIE JAPANER PRÄSENTIEREN IHREN QASHQAI IN DRITTER GENERATION UND SETZEN AUF MILDE HYBRIDE FÜR DEN ANTRIEB. WIR HABEN DAS MODELL GETESTET.



Text: Guido Borck...

Längst bevölkern SUVs unser Straßenbild. Was aber wohl nur die Wenigsten dabei wissen: Als 2007 der erste Nissan Qashqai auf den Markt kam, zählte er noch zu einem der ersten seiner Gattung. Allein bei uns verkauften die Japaner mehr als 300.000 Fahrzeuge ihres Trendsetters. Nun soll die dritte Generation die Erfolgsstory fortsetzen. Auf den ersten Blick wirkt der mit scharfen Linien gezeichnete Qashqai sympathisch. Auch die schlanken LED-Scheinwerfer mit dem darüberliegenden Tagfahrlicht unterstreichen den sportlichen Auftritt.

Den Trend, dass SUVs immer fetter werden, macht Nissan nicht mit. Mit 4,43 Metern bleibt der Qashqai weiterhin schön kompakt und ist in der Länge kaum gewachsen, auch der Radstand legte nur geringfügig zu. Daher bleibt das kompakte Crossover schön handlich im Großstadt-Dschungel, während das Platzangebot besser als beim Vorgänger ausfällt. Vorne geht es im Nissan luftig zu, und die gut konturierten Sitze sind bequem.

Mitreisende Kollegen entern den Fond über weit öffnende Türen mühelos. Großgewachsene freuen sich über allerhand Kniefreiheit, wenn auch der Dachhimmel ihren Köpfen schon recht nahekommt. Doch unterm Strich ist das Raumangebot in Ordnung. Gleiches gilt für

das Gepäckabteil mit 504 bis maximal 1.447 Litern, welches unter dem zweigeteilten Ladeboden Platz für allerhand Kleinkram bietet.

Recht übersichtlich fällt die Antriebspalette aus. Zwei 1,3-Liter-Benziner mit 140 und 158 PS müssen erst mal reichen, doch beide sind als Mild-Hybrid elektrifiziert. Damit wird der Qashqai zwar nicht zum Teilzeit-Stromer, doch gibt es beim Beschleunigen einen kleinen Boost und spart etwas Sprit. Bei der gefahrenen Topmotorisierung sollen es 5,6 Liter laut Norm sein, das schafften wir jedoch nicht ganz. Exakt 6,5 Liter waren es dagegen bei uns.

Das kompakte Crossover bleibt schön handlich im Großstadt-Dschungel.

Doch spricht der Motor schon aus niedrigen Drehzahlen munter an und sorgt für flotte Fahrleistungen. Aber selbst, wenn der Sportfahrmodus gewählt wurde, entfaltet der Benzinmotor seine Kraft nur recht zäh. Dafür fährt sich der Nissan um einiges handlicher als sein Vorgänger. Die Lenkung spricht spürbar direkter an, und das weiche Fahrwerk lässt die Karosserie zwar wanken, verfügt aber dafür auch über genügend Komfort. Das Sechsganggetriebe lässt sich allerdings nur etwas knochig schalten. Alternativ gibt es für die 158-PS-Variante eine stufenlose Automatik oder auch Allradantrieb, den Nissan im Spätsommer noch nachreicht.

Vom Diesel haben sich die Japaner dagegen verabschiedet, weil die Kundenakzeptanz zu gering ist. Dafür wird es im nächsten Jahr einen sparsamen Vollhybrid geben, der als einer der ersten die Euro-7-Abgasnorm erfüllt. Bei dem seriellen Hybrid mit der Bezeichnung e-Power dient ein Dreizylinder-Benziner mit variabler Kompression zur Stromerzeugung, während ein Elektromotor den eigentlichen Antrieb übernimmt. Einen Plug-in-Hybriden oder einen reinen Stromer wird es hingegen nicht für den Qashqai geben.

DER FINANZTIPP

ETF – NOCH NIE GEHÖRT?

Deutschland – ein Land von Börsen-Ignoranten? Stimmt nicht mehr. Im Corona-Jahr 2020 haben viele Menschen hierzulande ihre Leidenschaft für Aktien & Co. entdeckt. Besonders begehrt: ETF.

Das Corona-Jahr 2020 war für die deutsche Aktienkultur ein gutes Jahr. Im vergangenen Jahr investierten nach Angaben des Deutschen Aktieninstituts so viele Menschen an der Börse wie zuletzt vor rund 20 Jahren. Rund 9,3 Millionen Anleger legten in diesem Zeitraum ihr Geld in aktienbezogene Fonds an – das entspricht rund jeder achten Person. Besitzer von Fonds und ETF bilden damit die größte Gruppe aller Aktiensparer in Deutschland.

»ETFs«? Noch nie gehört? ETF steht für Exchange Traded Funds, im Deutschen auch Indexfonds genannt. ETF sind börsengehandelte Fonds, die die Wertpapier-Zusammensetzung eines bestimmten Aktienindexes – wie zum Beispiel des DAX – nachbilden.

JUNGE HISTORIE

Vor 20 Jahren wurden erstmals ETF an der Frankfurter Börse notiert. Zunächst griffen nur professionelle Anleger zu. Doch in den vergangenen Jahren, auch befeuert durch die andauernde Niedrigzinsphase, stiegen die Finanztitel auch in der Gunst der Privatanleger. Das ETF-Anlagevolumen von Privatanlegern in Deutschland stieg dem Extra-Magazin zufolge von 2011 bis 2020 um 500 Prozent. Und die Anzahl der ETF-Sparpläne überstieg 2020 erstmals die Marke von zwei Millionen – ein Rekord. Im Durchschnitt investieren Anleger 174,30 Euro pro Sparplanausführung. Im Dezember 2019 waren es noch 160,90 Euro.

ALTE BÖRSENREGEL

Voraussetzung für den ETF-Boom ist auch das breite Angebot. Ende 2018 bezifferte das statistische Bundesamt die Anzahl der weltweit verwalteten ETF auf knapp 6.500. Zum Vergleich: 2008 waren es laut Statista erst 1.600. Den Anlegern steht also eine große Auswahl an Vehikeln zur Verfügung, mit denen es sich in zahlreiche Anlageklassen, Regionen, Branchen und Strategien investieren lässt.

Klassische Langfristanleger setzen eher auf bekannte, breit gestreute Indizes, um sich ein stabiles und diversifiziertes Basisportfolio zusammen-

zustellen. Anleger können aber auch bestimmte Schwerpunkte setzen und beispielsweise in ETF investieren, die soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen – sogenannte nachhaltige ETF. Eine stetig steigende Zahl von Anlegern ist jedoch auch kurzfristiger orientiert und nutzt ETF, um taktisch zu agieren und auf aktuelle Marktbewegungen und Trends einzugehen.

Mit ETF lässt sich auch eine alte Börsenregel besonders einfach umsetzen. Denn bekanntlich sollte man als Anleger nicht alle Eier in einen Korb legen. Wer über ETF in viele verschiedene Wertpapiere und Anlageklassen investiert, kann Marktschwankungen in der Regel besser ausgleichen und sein Verlustrisiko verringern. Dennoch stellen ETF natürlich keine Garantie gegen Kursverluste dar.

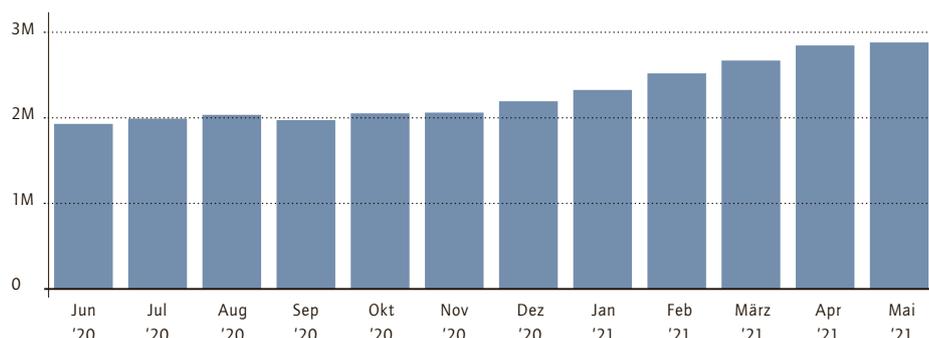
ETF erfreuen sich auch aufgrund eines weiteren Vorteils zunehmender Beliebtheit: Weil sie das Prinzip des »passiven Managements« verfolgen, also i.d.R. nur die Wertentwicklung eines Indizes abbilden, fallen zumeist nur geringe Kosten an. Bei aktiven Investmentfonds gibt es hingegen ein aktives Management durch einen Fondsmanager, für das Gebühren anfallen. Interessant sind ETF deshalb auch für Anleger, die ihr Depot umschichten möchten. Und mit einem ETF-Sparplan haben Anleger die Chance, bereits mit kleinen Beträgen stetig ein ansehnliches Vermögen aufzubauen.

DIE TRÜMPFE VON ETFS

- ETF stehen in besonderem Maße für eine Streuung der Anlage, da den Finanzvehikeln ein kompletter Index mit einer Vielzahl von Einzelwerten zugrunde liegt, etwa Aktien oder Anleihen. Gerade aufgrund der breiten Risikostreuung eignen sich ETF auch für kleinere Vermögen. Es ist möglich, sich ein komplettes Depot aus nur drei ETF zu bauen – und damit neben den Aktienmärkten der gesamten Welt auch die Anlageklasse Anleihen abzudecken.
- ETF kosten weniger als aktiv gemanagte Investmentfonds. Die Verwaltungsgebühren für aktiv gemanagte Aktienfonds betragen in der Regel 1,5 bis 2 Prozent des Fondsvermögens. Die Gebühren für ETF liegen dagegen meist zwischen 0 und 0,8 Prozent des Fondsvermögens. Zudem gibt es ETF zumeist ohne Ausgabeaufschläge. ETF lassen sich schneller versilbern als herkömmliche Investmentfonds. Denn: ETF werden über die Börse gehandelt – und zwar ständig.
- ETF unterliegen wie traditionelle Investmentfonds dem Rechtsstatus eines Sondervermögens. Das heißt: Ihre Anteile werden getrennt vom Vermögen der Fondsgesellschaft aufbewahrt. Sollte eine Fondsgesellschaft Insolvenz anmelden, sind die ETF-Anteile des Anlegers hiervon nicht betroffen.

ANZAHL DER ETF-SPARPLÄNE

monatliche Entwicklung der ausgeführten ETF-Sparpläne für den Zeitraum vom 30. Juni 2020 bis 30. Juli 2021



Jetzt **ANSCHAUEN** und **NACHKOCHEN** **Power People-YouTube-Channel**

▶ **AROMEN DER GROSSEN WEITEN WELT – BUNT UND VIELFÄLTIG**

Spitzenköchin Julia Komp stellt ihre Lieblingsrezepte vom Orient bis Okzident vor.



weitere
Tipps und
Tricks

▶ **SCHNELL UND GESUND KOCHEN – LEICHT GEMACHT**

Sterne Koch Anthony Sarpong und Ernährungsmediziner Doc Leben zeigen die Basics einer gesunden Küche.



EINE AKTION VON:



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG VON:



BRANDENBURG-HAVEL

AUTOVERRÜCKT MIT MEISTERPOTENZIAL

Daniel Prieb hatte schon einige Azubis. Allein in diesem Jahr konnte er sechs neue Lehrlinge einstellen. Aber so etwas habe er noch nicht erlebt, erklärt der Geschäftsführer der Autohaus Mothor GmbH aus Brandenburg/Havel. »Jonas ist mit so viel Leidenschaft dabei, liest jegliche Fachliteratur, die er in die Hände bekommt«, so Prieb.

Kfz-Mechatroniker mit Fachrichtung Pkw: Für Jonas Leistikow ist das der Traumberuf. In seiner Freizeit ist er auf Fachmessen in ganz Deutschland unterwegs, geht begeistert an kniffligsten Aufgaben. »Mit zehn Jahren hat das bei mir angefangen und seitdem ist mir das Thema nicht mehr aus dem Kopf gegangen. Am liebsten würde ich bei der Entwicklung neuer Autos dabei sein, bei den Autobauern, und richtig was mitmachen«, erzählt der 20-Jährige.

Aktuell befindet sich Jonas auf der Ziellinie zum Gesellenbrief. Den jungen Mann für die Auszeichnung »Azubi des Monats« vorzuschlagen, war für Geschäftsführer

Daniel Prieb und Ausbilder Thomas Schulz eine Herzensangelegenheit. »Wir sind immer wieder überrascht, mit welchem Allgemeinwissen Jonas neben seinen eigentlichen Ausbildungsleistungen aufwartet. In der Werkstatt kitzeln knifflige Aufgaben seinen Ehrgeiz heraus: Ob er Diagnosen erstellt oder Motoren zerlegt – gewissenhaft kniet er sich in jedes Thema hinein. In regelmäßigen Lehrlingsbesprechungen bringt er seine Meinung und sein Fachwissen ein, leitet die jüngeren Auszubildenden an. Das macht ihn zum Vorbild bei Auszubildenden und Kollegen«, so Schulz. Das Autohaus Mothor erhielt 2019 den Ausbildungspreis des Landes Brandenburg. Meister Moritz Schulz kümmert sich fast ausschließlich um die Auszubildenden. Das zahle sich jetzt aus, so Prieb. »Wir konnten die letzten drei Azubis in Folge übernehmen, auch Jonas hat jetzt zugesagt. Wir sind sehr zufrieden damit, unsere Fachkräftelücke konnten wir dadurch schließen.«

Der Lions Club Falkensee unterstützte die Auszeichnung der Handwerkskammer Potsdam. Präsidentin Dr. Anna Kollenberg hatte für den gebürtigen Nauenner eine Auszeichnungsprämie von 250 Euro im Gepäck.



Foto: © HWK Potsdam | Wolf

AZUBI DES MONATS AUGUST

Jonas Leistikow, 20 Jahre

Ich mache eine Ausbildung zum: Kfz-Mechatroniker, Fachrichtung Pkw in der Autohaus Mothor GmbH aus Brandenburg/Havel.

Ich werde Handwerker, weil ... ich es überragend finde, was mit meinen Händen zu machen. Ich mache mir auch gern mal die Hände schmutzig.

Zum Azubi des Monats haben mich meine Chefs gewählt, weil ... ich vieles aus dem Effe kann und wenig Anleitung brauche. Mir sagte mal ein Kollege, dass ich ein »laufendes Auto-Lexikon« bin.

PRIGNITZ

AUTOHAUS NIX FEIERT 30-JÄHRIGES FIRMENJUBILÄUM



Robert Wüst, Präsident der Handwerkskammer Potsdam, im Gespräch mit Geschäftsführer Mario Nix.

Foto: © HWK Potsdam | Weitemann

Kammerpräsident Robert Wüst kam nicht nur nach Perleberg, um eine Ehrenurkunde zum Betriebsjubiläum zu übergeben. Er nutzte den Besuch bei der Autohaus Nix GmbH für einen intensiven Austausch über Firmengeschichte und Werkstatt-Aufgaben. Vor 30 Jahren hatte Klaus Dieter Nix sein Unternehmen gegründet, das er jetzt an seinen Sohn Mario Nix weitergegeben hat. Der Junior-Chef nahm auch die Urkunde der Handwerkskammer zum großen Jubiläum in Empfang. Der Perleberger Betrieb ist Vertragspartner des ADAC. Vier leuchtend gelbe ADAC-Abschleppwagen sind mit dem Logo des Autohauses Nix in der Perleberger Gegend unterwegs. Der Familienbetrieb ist eine klassische Autowerkstatt in der Region.



ZEUGNISÜBERGABE IN OBERHAVEL

Sieben Maurer, 13 Tischler und vier Bäcker bekamen in Oranienburg ihre Zeugnisse und Gesellenbriefe. Kreishandwerksmeister Norbert Fischer nahm die Ehrung am 27. August vor. Außerdem wurden die Maurer-Junggesellen Artur Louis Gajewski und Jonas Goldschmidt als Jahrgangsbeste ausgezeichnet. Sie lernten mit dem Prädikat »sehr gut« beziehungsweise vorzeitig mit »gut« aus. Die Freisprechung der Lehrlinge fand im Lehr- und Ökobauhof Niederbarnim e. V. in Oranienburg statt.

Im Bild: Die Maurer-Junggesellen mit Lehrmeister Kevin Schulz (2. v. r.) und dem Prüfungsvorsitzenden Johannes Mommert (r.).

Foto: © Kreishandwerkerschaft Oberhavel



FEIERLICHE EHRUNG IN TELTOW-FLÄMING

36 Gesellinnen und Gesellen der Gewerke Metallbau, Dachdeckerei, Fliesenleger und Schornsteinfeger haben am 19. August in Jüterbog ihre Gesellenbriefe im Beisein ihrer Familien erhalten. Die feierliche Übergabe nahmen Kreishandwerksmeister Jörg-Günter Peschke, Vilma Trempler, die Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming, sowie die Bürgermeisterin der Gemeinde Niedergörsdorf, Doreen Boßdorf, vor.

Foto: © Daniel Lemke, KKH Brandenburg und Berlin

EINE BÜHNE FÜR DEN NACHWUCHS

Im August haben viele Kreishandwerkerschaften die Gesellinnen und Gesellen des aktuellen Jahrgangs freigesprochen. Coronabedingt fielen die Feierlichkeiten kleiner als in den Vorjahren aus.



FREISPRECHUNG IM HAVELLAND

Das war wohl die mit Abstand kleinste Freisprechungsfeier, die es bei der Kreishandwerkerschaft Havelland in Nauen jemals gegeben hat. Am 26. August wurden die Junggesellen der Kfz-Innungen feierlich freigesprochen. Zudem wurde mit Vasco De Nobile auch ein vorzeitig ausgelernter Junggeselle der Metallbauinnung freigesprochen. Ihm wurde als Zweitbesten seines Jahrgangs eine besondere Würdigung zuteil. An der Freisprechung nahmen Kreishandwerksmeister Michael Ziesecke, Rainer Deutschmann, der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Havelland, sowie der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Potsdam, Ralph Bührig, teil.

Im Bild: Ehrung im kleinen Rahmen (v. l.): Rainer Deutschmann, Julien Nadler, Dennis Schnelle, Vasco De Nobile, Justin Albrecht, Michael Ziesecke und Ralph Bührig.

Foto: © Daniel Lemke, KKH Brandenburg und Berlin



DER BESTE IN OSTPRIGNITZ-RUPPIN

Wegen der coronabedingten Auflagen hat die Kreishandwerkerschaft Ostprignitz-Ruppin auf eine große Feier zur Freisprechung der Gesellen verzichtet. Dafür wurde der Jahrgangsbeste offiziell ausgezeichnet. So bekam Metallbauer Jonas Müller am 18. August in Neuruppin nicht nur seinen Gesellenbrief, sondern auch eine Prämie und ein Präsent. Er absolvierte seine Prüfung als Metallbauer in der Fachrichtung Konstruktionstechnik sogar ein halbes Jahr früher. Jonas Müller schloss mit der Note 2 ab, bei 89 Punkten. Er wird in seinem Meisterbetrieb, der J & M Metallbau GmbH, als Geselle arbeiten. Die Geschäftsführer des Metallbauunternehmens, Lutz und Marlon Janiszewski, sind voll des Lobes über ihren Junggesellen. An der kleinen Feier nahmen auch Gunhild Brandenburg, Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Ostprignitz-Ruppin, Ralph Bührig, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Potsdam, Klaus Ribbe, Vorstandsvorsitzender des Versorgungswerkes e. V., sowie Horst Mischke, Lehrervertreter des Prüfungsausschusses, teil.

Im Bild: Der Jahrgangsbeste Jonas Müller (M.) mit (v. l.) Hauptgeschäftsführer Ralph Bührig, Klaus Ribbe, Vorstandsvorsitzender des Versorgungswerks, Horst Mischke vom Prüfungsausschuss sowie den Geschäftsführern der J & M Metallbau GmbH, Marlon und Lutz Janiszewski.

BETRIEBSBÖRSE

BIETE

KOSMETIK- UND FUSSPFLLEGESTUDIO | OBERHAVEL

Ein seit 17 Jahren bestehendes Kosmetik- und Fußpflegestudio steht zum Verkauf. Der Fußpflegeanteil beträgt ca. 80 Prozent, davon sind etwa 20 Prozent Hausbesuche. Der Kundenstamm und vorhandene Arbeitsgeräte können übernommen werden. Das Studio besteht aus einem Arbeitsplatz mit einem kombinierten Behandlungsstuhl, einem Vorbereitungs- und Empfangsbereich sowie einer Kundentoilette mit Dusche. Die Geschäftsräume auf dem Grundstück der bisherigen Inhaberin können übergangsweise gemietet werden. Für Existenzgründer wird Hilfestellung angeboten. **Chiffre 17/21**

UHRMACHER | BRANDENBURG AN DER HAVEL

Zum Verkauf steht ein alteingesessenes Unternehmen für Uhren/Schmuck und Reparatur mitten im Herzen der Stadt, sehr gut mit ÖPNV und Auto zu erreichen. Ein fester Kundenstamm und die Laufkundschaft schätzen die ausführliche Beratung und den exzellenten Service sowie die Qualitätslieferungen bei der Ausführung von Reparaturen. Der Mietvertrag für die komplett eingerichtete Werkstatt und die modernen Geschäftsräume (insgesamt 120 qm) kann übernommen werden. Eine Wohnung im Haus steht nach Absprache ebenfalls zur Verfügung. **Chiffre 16/21**

MALERBETRIEB | POTSDAM-MITTELMARK

Im Landkreis Potsdam-Mittelmark steht ein seit 1987 bestehender Malerbetrieb einschließlich Bodenle-

gerabteilung mit insgesamt 16 Beschäftigten zum Verkauf. Feste Auftraggeber aus dem öffentlichen Bereich (Region Potsdam, Potsdam-Mittelmark, Berlin – Eintritt in bestehende Verträge erforderlich) sind vorhanden. Mietverträge (z. B. Betriebsräume) können übernommen werden. Auch für Existenzgründer eine Überlegung wert. **Chiffre 15/21**



Sie wollen Ihr eigenes Inserat erstellen oder auf eine der Chiffre-Anzeigen antworten? Hier erhalten Sie Unterstützung: Dagmar Grüner, T 0331 3703-300 dagmar.gruener@hwkpotsdam.de hwk-potsdam.de/betriebsboerse



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

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

MEIN UNTERNEHMEN IM INTERNET DER WEG ZUR EIGENEN WEBSITE

Es ist wichtig, als Betrieb im Internet präsent zu sein. Neben Auftritten in sozialen Medien wie Facebook, Instagram oder LinkedIn sollte das die eigene Unternehmens-Website sein. Sie ist oft der Einstieg, über den sich Kunden oder potenzielle neue Mitarbeiter ein Bild über einen Betrieb machen. »Neben einem optisch ansprechenden Design sollte die Internetseite dabei über eine intuitive Funktionalität verfügen und für mobile Endgeräte optimiert sein. Die Inhalte einer Website sollten regelmäßig aktualisiert werden, gerade wenn Leistungen, Aktionen oder Stellenausschreibungen präsentiert werden«, empfiehlt Dr. Maria Baumann-Wilke, Digitalisierungsberaterin der Handwerkskammer Potsdam.

Wichtig ist außerdem, dass die eigene Website suchmaschinenoptimiert ist. Einen einfachen und kostengünstigen Einstieg zur eigenen Website bieten Baukastensysteme, die ohne Vorkenntnisse nutzbar sind und ein schnelles Erstellen der eigenen Internetpräsenz mithilfe von Designvorlagen ermöglichen.



Ansprechpartnerin

Dr. Maria Baumann-Wilke
T 033207/34-203
maria.baumann-wilke@hwkpotsdam.de

TERMINE BETRIEBSBERATUNG

Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming

Am Heideland 2, Jüterbog
6.10. und 20.10., 8 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Havelland

Waldemarstraße 15a, Nauen
6.10. und 20.10., 8 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Brandenburg/Belzig

Sankt-Annen-Straße 28, Brandenburg a. d. Havel
11.10. und 25.10., 8 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Oberhavel

Havelstraße 19, Oranienburg
11.10. und 25.10., 8 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Ostprignitz-Ruppin

Karl-Gustav-Str. 4, Neuruppin
13.10. und 27.10., 8 bis 15.30 Uhr

»Meine Mutter hat bei Facebook ...«

ROSARIO RIVERA HARDY IST VON DER HANDWERKSKAMMER POTSDAM
PASSGENAU AUF EINEN AUSBILDUNGSPLATZ VERMITTELT WORDEN

Wir haben da jemanden für Sie.« Über diesen Anruf des Teams Fachkräftesicherung der Handwerkskammer Potsdam im Juni hat sich Anja Jänicke, die sich in der Firma Jänicke GmbH & Co. KG aus Wittbrietzen um Personal und Marketing kümmert, sehr gefreut. Dieser »Jemand« ist Rosario Rivera Hardy. Der 16-Jährige aus Kloster Lehnin ist der Beweis für ein erfolgreiches Marketing der Handwerkskammer über die sozialen Medien. Und ein Beweis für die erfolgreiche Arbeit der passgenauen Vermittlung von Ausbildungsplätzen – »dem kostenlosen Service der Handwerkskammer Potsdam für Betriebe und auch für Jugendliche«, so die Teamleiterin Fachkräftesicherung, Rita Müller.



Azubi Rosario Rivera Hardy (M.) hat Meister und Geschäftsführer Björn Jänicke (r.) und Mitarbeiter Ronny Hammer-Kleetz, den Ausbildungsbeauftragten im Außendienst, an seiner Seite.

Rosario Rivera Hardy ist bei der Jänicke GmbH & Co. KG einer von drei neuen Azubis zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Seinen Ausbildungsplatz hat er dank des Engagements seiner Mutter und der Handwerkskammer Potsdam gefunden. Angelica Rivera Hardy gehört der Facebook-Gruppe »Ausbildungsplatz 2021/22« an. »Ich wusste einfach nicht, was ich werden wollte. Meine Mutter hat dann bei Facebook den Post der Handwerkskammer gesehen, dass man sich beraten lassen kann«, erzählt Rosario. Facebook ist einer von vielen Kanälen, die die Handwerkskammer für die passgenaue Vermittlung nutzt.

Rosarios Mutter hat aufgrund des Facebook-Posts bei der Handwerkskammer in Götz angerufen und zeitnah einen Termin vereinbart. »Mir wurden viele Fragen gestellt. Es kam heraus, dass ich immer unterwegs sein und was erleben will«, so der 16-Jährige. Daraufhin wurden ihm zwei Berufsvorschläge unterbreitet und auch Ausbildungsbetriebe benannt. »Ich habe mir die Internetseiten der Betriebe angesehen. Die von der Firma Jänicke hat mir am besten gefallen, darum habe ich mich dort beworben.« Weil er es aber nicht so mit dem Formulieren hat, hat er noch einmal die Handwerkskammer um Hilfe gebeten. »Gemeinsam sind wir das Schreiben durchgegangen«,

sagt Rosario dankbar. So brachte er seine erste Bewerbung auf den Weg – und ist angenommen worden. Er beteuert: »Mir gefällt der Beruf, ich werde auf jeden Fall dabei bleiben.« »Bis jetzt ist alles in Ordnung, wir sind sehr zufrieden«, bestätigt auch Anja Jänicke.

Kontakt für die passgenaue Vermittlung

T 033207/34-211

lehrstellen@hwk-potsdam.de

Anzeige

Aus- und Weiterbildung

Sachverständiger

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

ERFOLGREICH werben
auf handwerksblatt.de



ANZEIGENABTEILUNG

 02 11/3 90 98-61

AUS DEN INNUNGEN UND KREISHANDWERKERSCHAFTEN

Mit überwältigender Mehrheit wurde am 29. Juli Susann Mai an die Spitze der Dachdeckerinnung Brandenburg an der Havel/ Belzig gewählt. Sie ist damit Brandenburgs erste Obermeisterin im Dachdeckerhandwerk. Susann Mai, Geschäftsführerin der Dachdeckerlei Preusker, tritt an die Stelle des langjährigen Obermeisters Manfred Senst, der sein Amt planmäßig in jüngere Hände gelegt hat.



Erste Obermeisterin in Brandenburg: Susann Mai

Anke Maske, Geschäftsführerin des Landesinnungsverbandes des Dachdeckerhandwerks Brandenburg, bedankte sich im Namen aller Innungskollegen für das außerordentliche ehrenamtliche Engagement von Manfred Senst: »Du hast dich als Moderator bei Streitigkeiten deiner Mitgliedsbetriebe engagiert und den Austausch untereinander gefördert, sodass Informationen und Wissen weitergegeben werden konnten und Lösungen für die eine oder andere Herausforderung quasi auf dem kurzen Dienstweg geklärt wurden.«

Für das Amt des stellvertretenden Obermeisters fiel die Wahl auf Bernd Lutsch.

Weitere Vorstandsmitglieder sind Alexander Lüderitz, Jan-Pierre Agthen und Manfred Senst.

Johannes Schmidt wurde am 22. Juni erneut zum Obermeister der Tischlerinnung Teltow-Fläming gewählt. Mit Dirk Stein bekommt er einen neuen Stellvertreter. In den Vorstand wurden ebenfalls Michael Kohl, Sebastian Michler und Jürgen Fechner gewählt.

Die Innung für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk des Kreises Oberhavel hat am 14. Juli ihren Vorstand neu gewählt. Installateur- und Heizungsbauermeister Kay-Jürgen Reddig wurde in seinem Ehrenamt als Obermeister bestätigt. Ebenso sein Stellvertreter Kurt Schlauch. Zudem wurden Benjamin Grobelny und Thomas Rohbeck in den Vorstand gewählt.

Die Metallbauerinnung Ostprignitz-Ruppin wählte am 22. Juni André Kenzler erneut zu ihrem Obermeister. Auf Stephanie Deutschmann entfiel die Wahl zur Stellvertreterin. Dem neuen Vorstand gehören ebenfalls Jörg Hegert und Michael Spatta an.

Die Kfz-Innung Ostprignitz-Ruppin hat eine neue Führungsspitze. Hans-Joachim Relitz wurde am 10. August zum Obermeister gewählt. Sein Stellvertreter ist Alfred Kelch. Dem Vorstand der Innung gehören weiterhin an: Jan Bittkau, Jörg Dullin, Andreas Heidrich, Daniel Hildebrand, Cornelia Krell und Kai Wiegand.

In ihrem Amt als Obermeisterin der Friseurinnung Brandenburg an der Havel wurde

Petra Jauer am 29. Juni bestätigt. Wiedergewählt wurde auch Monika Nowotny als stellvertretende Obermeisterin. In den Vorstand wurden außerdem Kathrin Sasse und Sabine Wolff gewählt.

22.6.2021

Wahlen Tischlerinnung Teltow-Fläming

Wiederwahl Obermeister – Johannes Schmidt
Neuwahl stellv. Obermeister – Dirk Stein

22.6.2021

Wahlen Metallbauerinnung OPR

Wiederwahl Obermeister – André Kenzler
Wiederwahl stellv. Obermeisterin – Stephanie Deutschmann

29.6.2021

Wahlen Friseurinnung Brandenburg

Wiederwahl Obermeisterin – Petra Jauer
Wiederwahl stellv. Obermeisterin – Monika Nowotny

14.7.2021

Wahlen SHK-Innung Oberhavel

Wiederwahl Obermeister – Kay-Jürgen Reddig
Wiederwahl stellv. Obermeister – Kurt Schlauch

29.7.2021

Wahlen Innung des Dachdeckerhandwerks Brandenburg an der Havel/Belzig

Neuwahl Obermeisterin – Susann Mai
Wiederwahl stellv. Obermeister – Bernd Lutsch

10.8.2021

Wahlen Kfz-Innung Ostprignitz-Ruppin

Neuwahl Obermeister – Hans-Joachim Relitz
Neuwahl stellv. Obermeister – Alfred Kelch



Foto: © Kreishandwerkerschaft Oberhavel

Der Vorstand der Kreishandwerkerschaft Oberhavel wurde am 13. Juli neu gewählt. Norbert Fischer, Obermeister der Tischlerinnung, wurde in seinem Amt als Kreishandwerksmeister bestätigt. Sein Stellvertreter wurde Kay-Jürgen Reddig, Obermeister der SHK-Innung. Weitere Vorstandsmitglieder sind Bernd Merkel, Obermeister der Innung des Bauhandwerks, Günter Paeper, Obermeister der Metallinnung, sowie Fred Plessow, Obermeister der Bäcker und Konditoren im Kreis Oberhavel.

15.6.2021

Wahlen Kreishandwerkerschaft Prignitz

Wiederwahl Kreishandwerksmeister – Heiko Wegner
Wiederwahl stellv. Kreishandwerksmeister – Wolfgang Eckel

13.7.2021

Wahlen Kreishandwerkerschaft Oberhavel

Wiederwahl Kreishandwerksmeister – Norbert Fischer
stellv. Kreishandwerksmeister – Kay-Jürgen Reddig

Wir gratulieren

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



Zum Geburtstag

- 60 JAHRE**
Kraftfahrzeugmechanikermeister Christian Abel, Birkenwerder, 1. Oktober
- Fahrzeugschlosser Mario Löbel, Potsdam, 20. Oktober
- Elektroinstallateurmeister Thorsten Gartenbach, Potsdam OT Eiche, 23. Oktober
- Ewald Witting, GF Wasser- undurchlässige Bauwerke GmbH, Oranienburg OT Zehlendorf, 24. Oktober
- Metallbauer Fred Rodewald, Falkensee, 27. Oktober
- Kraftfahrzeugelektrikermeister Jens Zilm, Neuruppin, 28. Oktober
- Dachdeckermeister Hartmut Quappe, Blankenfelde-Mahlow, 31. Oktober
- 65 JAHRE**
Schnornsteinfegermeister Jürgen Macht, Neustadt (Dosse), 14. Oktober
- Metallbauer Hagen Welke, Oberkrämer OT Bärenklau, 18. Oktober
- 70 JAHRE**
Bezirksschnornsteinfegermeister Burkhard Brümmer, Rhinow, 13. Oktober
- Bernd Dieske, Gesellschafter Langenlipisdorfer Fläming-Bau GmbH, Niedergörsdorf, 25. Oktober



Zum Firmenjubiläum

- 30-JÄHRIGES BESTEHEN**
Jürgens GmbH Brandenburg, Brandenburg an der Havel, 1. Oktober
- Kfz-Werkstatt Carsten Hensel, Dahme/Mark OT Gebersdorf, 1. Oktober
- Elektroinstallationen Hans-Peter Salzger, Trebbin, 1. Oktober
- Elektro Wenglorz, Kloster Lehnin OT Damsdorf, 4. Oktober
- Glaserei Volaj, Falkensee, 14. Oktober
- 35-JÄHRIGES BESTEHEN**
Malerbetrieb Jürgen Krüger, Brandenburg an der Havel OT Plaue, 15. Oktober
- 45-JÄHRIGES BESTEHEN**
Fleischerei Buttgerreit GbR, Potsdam, 1. Oktober
- 55-JÄHRIGES BESTEHEN**
Metallbau Manfred Weiß, Bad Belzig, 1. Oktober
- Friseursalon Ingrid Schulze, Michendorf, 1. Oktober
- 60-JÄHRIGES BESTEHEN**
Fleischerei Pirsch, Potsdam, 2. Oktober
- 85-JÄHRIGES BESTEHEN**
Bäckerei Pickert, Pritzwalk, 1. Oktober
- 90-JÄHRIGES BESTEHEN**
Metallbau Wilfried Steinmann, Beelitz, 1. Oktober
- 110-JÄHRIGES BESTEHEN**
Dachdeckerei Thiede & Sohn GmbH, Perleberg, 1. Oktober



Zum Meisterjubiläum

- 25 JAHRE MEISTER**
Maler und Lackierermeister Carsten Hagen, Treuenbrietzen, 22. Juni (Herzlichen Glückwunsch nachträglich!)
- Zimmerermeister Bernd Evers, Mühlenbecker Land OT Zühlsdorf, 8. Oktober
- Tischlermeister Lars Nöhring, Karstädt OT Garlin, 18. Oktober
- Maler- und Lackierermeister Alfred Jaretzke Michendorf OT Stücken, 18. Oktober
- Elektroinstallateurmeister Björn Rosemann, Teltow, 25. Oktober
- Metallbauermeister Jörg-Andreas Reiher, Potsdam, 25. Oktober
- Maurer- und Betonbauermeister Sven Hummel, Potsdam, 26. Oktober
- Konditormeister Ingo Möhring, Rathenow, 29. Oktober
- Elektroinstallateurmeister Sven Tetschke, Oberkrämer OT Schwante, 29. Oktober
- 30 JAHRE MEISTER**
Schnornsteinfegermeister Matthias Seehaus, Luckenwalde, 5. Oktober
- Schnornsteinfegermeister Kristian Titsch, Groß Kreuz (Havel), 5. Oktober
- Schnornsteinfegermeister Dirk Klützke, Schönwalde-Glien, 5. Oktober
- Schnornsteinfegermeister Jens Kahl, Kleinmachnow, 5. Oktober
- Schnornsteinfegermeister Dirk Slomka, Beetzsee OT Brielow, 5. Oktober
- Schnornsteinfegermeister Enrico Stüwe, Pāwesin, 5. Oktober
- Kraftfahrzeugtechnikermeisterin Gaby Breitenwischer, Stahnsdorf, 5. Oktober
- Kraftfahrzeugmechanikermeister Rainer Lange, Ludwigsfelde, 5. Oktober
- Kraftfahrzeugmechanikermeister Bernd Wegener, Ludwigsfelde, 5. Oktober
- Kraftfahrzeugmechanikermeister Jörg Dullin, Kyritz, 5. Oktober
- Konditormeisterin Thekla Kasten, Beelitz OT Fichtenwalde, 9. Oktober
- Konditormeister Olaf Kreuzschner, Falkensee, 9. Oktober
- Kraftfahrzeugmechanikermeister Bernd Fröscher, Velten, 14. Oktober
- Kraftfahrzeugmechanikermeister Uwe Paul, Golzow, 19. Oktober
- 35 JAHRE MEISTER**
Elektroinstallateurmeister Thorsten Gartenbach, Potsdam OT Eiche, 7. Oktober
- Glasermeister Ralf Bochow Rangsorf, 7. Oktober
- Klempnermeister Hendrick Bensch, Potsdam, 7. Oktober
- Klempnermeister Hendrik Schregel, Potsdam, 7. Oktober
- Polsterermeister Henry Grimm, Stahnsdorf, 7. Oktober
- Polsterermeister Manfred Senger, Teltow, 7. Oktober
- Raumausstattermeister Michael Podtch, Teltow, 7. Oktober
- Polsterermeister Uwe Spornitz, Wittstock, 7. Oktober
- Karosseriebauermeister Andreas Hawelka, Ludwigsfelde, 7. Oktober
- Elektroinstallateurmeister Frank Benthien, Luckenwalde, 7. Oktober
- Dachdeckermeister Uwe Fricke, Trebbin, 7. Oktober
- Elektroinstallateurmeister Ralf Lindner, Luckenwalde, 7. Oktober
- Installateur- und Heizungsbauermeister Andreas Hoppe, Hohen Neuendorf, 7. Oktober
- Karosseriebaumeister Frank Streese, Pritzwalk, 7. Oktober
- Installateur- und Heizungsbauermeister Norbert Pritzkow, Nauen OT Börnicke, 7. Oktober
- Malermeister Matthias Knauft, Nauen, 7. Oktober
- Kosmetikermeisterin Birgit Behr, Ketzin/Havel, 7. Oktober
- Kraftfahrzeugmechanikermeister Bernhard Friedrich, Niedergörsdorf OT Altes Lager, 9. Oktober
- Meister Landmaschinen-instandsetzung Lothar Kuckert, Brandenburg an der Havel, 24. Oktober
- Elektroinstallateurmeister Rudolf Knoppe, Görzke, 25. Oktober
- Meister Elektrische Energieanlagen Werner Nippe, Falkensee, 27. Oktober
- 40 JAHRE MEISTER**
Meister Elektrotechnik Klaus-Dieter Wolter, Neuruppin, 2. Oktober
- Friseurmeisterin Anette Hinz, Stechlin, 7. Oktober

WIR VERÖFFENTLICHEN AUCH IHR JUBILÄUM!

In Ihrem Betrieb steht ein Jubiläum an? Schreiben Sie uns! Alle Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Potsdam können ihre Veröffentlichungswünsche für runde Geburtstage ab 60, Meisterjubiläen ab 25 und Firmenjubiläen ab 30 Jahren gerne im Vorfeld der Redaktion melden. **Senden Sie uns Ihre Termine bitte sechs Wochen im Voraus an:** gratulationen@hwkpotsdam.de

Standortvorteile durch erneuerbare Energien

BRANDENBURG SETZT AUF KLIMASCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT. DIESE FAKTOREN SPIELEN BEI ANSIEDLUNGEN EINE BEDEUTENDE ROLLE, SAGT SEBASTIAN SAULE, GESCHÄFTSFÜHRER DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG LAND BRANDENBURG GMBH.

Interview: Michel Havasi

Herr Saule, seit 20 Jahren gibt es jetzt Wirtschaftsförderung in Brandenburg aus einer Hand. Wie sieht Ihre Bilanz aus?

Sebastian Saule: 2001 war die Geburtsstunde eines Erfolgsmodells. Da wurde die Wirtschaftsförderung des Landes gegründet – damals noch als Zukunftsagentur Brandenburg (ZAB). Sie ist hervorgegangen aus einer klassischen Wirtschaftsförderung, aus der Energieagentur und der Technologie- und Innovationsagentur des Landes Brandenburg. Damit waren erstmalig alle wirtschaftsfördernden Einrichtungen des Landes unter einem Dach in einer Gesellschaft verbunden. 2014 kam der Bereich Fachkräfte hinzu. Damit verfügt Brandenburg über eine moderne Wirtschaftsförderung mit einem breiten Leistungsspektrum. Das ist ein rundes, stimmiges Paket.

Es ist nicht selbstverständlich, dass eine Wirtschaftsförderung all diese Themen behandelt. Viele Bundesländer haben dafür unterschiedliche Gesellschaften. Wir haben das Gefühl, dass wir mit unserem Modell die Synergien besser nutzen können.

Wie war die wirtschaftliche Ausgangssituation für die ZAB 2001?

Sebastian Saule: Es war der Beginn eines wirtschaftlichen Aufschwungs in Brandenburg. Wir erinnern uns: Die 90er waren eher geprägt von einer starken De-Industrialisierung nach dem Mauerfall. Alte Märkte waren weggebrochen, neue noch nicht erschlossen. Die Arbeitslosigkeit lag gerade in den Berlinfernen Regionen im zweistelligen Bereich. Wir hatten insofern schon eine schwierige Ausgangslage. Umso erfolgreicher aber war der Aufschwung, der Anfang der 2000er begann.

Wie stehen wir heute da?

Sebastian Saule: Die Brandenburger Wirtschaft hat eine positive Entwicklung genommen. Im vergangenen Jahr zählte Brandenburg zu den wenigen Standorten, die einen Zuwachs bei der Bruttowertschöpfung erzielt haben. Wir sehen, dass sich die Anstrengungen der Unternehmen, der Menschen und der wirtschaftsfördernden Organisationen gelohnt haben. Es ist uns gelungen, viel Traditionelles zu erhalten und in die Zukunft zu überführen. Die Chemie-, Stahl- und Metallstandorte spielen heute immer noch eine wichtige Rolle. Neue, dynamische Branchen wie zum Beispiel Automotive und Luftfahrt kamen hinzu.

Nehmen wir den Bereich Automotive. Die Tesla-Ansiedlung ist ein großer Erfolg. Erleben wir jetzt wieder mehr Ansiedlungen? Gibt es in naher Zukunft vielleicht positive Meldungen ähnlicher Größenordnung wie Tesla?

Sebastian Saule: Tesla ist in der Dimension sicher ein Einzelfall, der Ausreißer, um den uns Wirtschaftsförderkollegen in ganz Europa beneiden. So einen Coup hat man als Wirtschaftsförderer in der Regel nur einmal im Leben. Die Entscheidung von Tesla hat Brandenburg jedoch in eine ganz andere Position gebracht. Brandenburg ist auf der internationalen Investorenlandkarte ganz stark in den Fokus gerückt, wenn es um die Themen Elektromobilität und Energiewende geht. Da führen wir auch schon konkrete Gespräche.

Wir erleben aber auch aus ganz anderen Branchen, dass Brandenburg nun in den Fokus genommen wird. Entscheidend für eine Ansiedlung sind eine passende Fläche, die Verfügbarkeit von Fachkräften, die Nähe zu Partnern zum Beispiel aus der Wissenschaft und zunehmend auch die Verfügbarkeit von erneuerbaren Energien. Wir haben den höchsten Ausbaustand bei Onshore-Windkraftanlagen bundesweit. Wenn Sie an

Themen wie nachhaltige oder CO2-freie Produktion denken, wird das zunehmend ein standortentscheidender Faktor. Für Tesla war das auch ein wichtiges Argument.

Heißt das, dass uns das beschlossene Klimaschutzpaket bei künftigen Ansiedlungsvorhaben helfen wird?

Sebastian Saule: Ja, es spricht sehr für Brandenburg, dass wir Antworten auf die Fragen der Unternehmen geben können, die sich aus dem Klimaschutzpaket heraus ergeben. Und noch etwas hilft uns: Die brandenburgische Erfolgsgeschichte passt gut in die Erfolgsgeschichte der ostdeutschen Bundesländer insgesamt hinein. Nehmen Sie die Chipindustrie in Sachsen, die erneuerbaren Energien in Mecklenburg-Vorpommern und die Batterieproduktionen in Sachsen und Thüringen. Da passiert unheimlich viel. Das erhöht nochmals die Wahrnehmung im internationalen Vergleich, weil die Region Ostdeutschland als Ganzes wahrgenommen wird. Als ein Gebiet, in dem viele Zukunftsthemen schon umgesetzt werden.



Sebastian Saule, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH

Die WFBB arbeitet an einem Gewerbeflächenkonzept. Haben wir genügend Flächen im Land für jeden Ansiedlungswunsch?

Sebastian Saule: Wir sind jetzt im Moment dabei, ein Industrie- und Gewerbeflächenkonzept im Auftrag des Landes und in Kooperation mit den Kreisen und Kommunen für das gesamte Land zu erstellen. Aktuell können wir jedem Interessenten passende Angebote machen. Wir wollen, dass das so bleibt. Da gilt es, alle Potenziale zu aktivieren, Flächen zum Teil aus dem Dornröschenschlaf wach zu küssen. Dieses Jahr sollen noch erste Ergebnisse vorgelegt werden. Im nächsten Schritt geht es dann darum, diese Potenziale auch zu heben, damit das Land Brandenburg auch weiter mit dem Flächenstandortvorteil punkten kann.

Die WFBB unterstützt seit einigen Jahren den Zukunftspreis. Die diesjährigen Finalisten spiegeln die Vielfalt der märkischen Wirtschaft wider. Worin liegt aus Ihrer Sicht die Bedeutung solcher Wettbewerbe in sich stetig ändernden Zeiten?

Sebastian Saule: Der Zukunftspreis stellt positive Beispiele vor. Sie wirken nach innen und nach außen. Sie geben einerseits anderen Unternehmen im Land Brandenburg ein Beispiel und wirken motivierend. Zudem zeigen sie über die Ländergrenzen hinweg, dass Brandenburg ein spannender Standort ist, den man sich selber anschauen sollte. Weil es dort tolle Unternehmen, Wissenschaftseinrichtungen und Menschen gibt.

HANDWERKSKAMMERTAG KRITISIERT BEARBEITUNGSRÜCKSTAND BEI ENTSCHÄDIGUNGEN

In einem Gespräch mit der Präsidentin des Landesamtes für Soziales und Versorgung haben Vertreter des Handwerkskammertages den hohen Bearbeitungsrückstau bei den Entschädigungsanträgen nach dem Infektionsschutzgesetz kritisiert. Sie verwiesen darauf, dass es bei betroffenen Betrieben Kritik gebe, dass teils Anträge aus dem

vergangenen Jahr noch nicht bearbeitet wurden. Ausstehende Zahlungen könnten die Liquidität der Betriebe gefährden. Für das Antragsverfahren gelten seit dem 25. August 2021 Neuerungen. Entschädigungsanträge können nur noch online unter www.ifsg-online.de eingereicht werden. Arbeitgeber können Anträge stellen, wenn Be-

schäftigte von einer Quarantäne oder einem Tätigkeitsverbot betroffen waren, ohne selbst erkrankt oder arbeitsunfähig gewesen zu sein. Für Arbeitgeber gilt die Vorleistungspflicht. Das heißt, sie zahlen ihren betroffenen Beschäftigten den Lohn bzw. das Gehalt. Anschließend können sie sich auf Antrag die Entschädigung erstatten lassen.



Foto: © PULKA/OM stock.adobe.com

Keine Abschiebung von Azubis

LANGE ZEIT KONNTEN BETRIEBE NICHT SICHER SEIN, OB JUNGE FLÜCHTLINGE IHRE AUSBILDUNG BEENDEN DURFTEN. DAS SOLL SICH JETZT ÄNDERN.

Spätestens seit der Flüchtlingskrise 2015 wirbt die Politik intensiv gegenüber dem Handwerk und dem Mittelstand dafür, jungen Flüchtlingen mit Ausbildungsplätzen eine Perspektive zu geben. Doch fest planen konnten die Betriebe mit diesen Azubis bislang nicht. Wenn der Ablauf eines Visums nahte, gab es keine Garantie für die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis. Das Schicksal des einzelnen Geflüchteten lag stets in den Händen der Ausländerbehörden in den jeweiligen Landkreisen. Auch aus Sicht der Handwerkskammern

und der betroffenen Betriebe war dies ein unbefriedigender Zustand. Sie fordern bereits seit Jahren für Brandenburg eine einheitliche und somit verlässliche Linie, die Planungssicherheit für die Betriebe garantiert.

Fast ein Jahr haben die Koalitionsparteien SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen gebraucht, um sich auf einen gemeinsamen Antrag zu verständigen, der Ende August im Potsdamer Landtag verabschiedet wurde. Darin wird die Landesregierung aufgefordert, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die bundesgesetzlichen Möglichkeiten der Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung im Land Brandenburg im Rahmen einer einheitlichen Anwendungspraxis umgesetzt werden können. Um somit einen Beitrag zu einer vereinfachten Besetzung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze der brandenburgischen Wirtschaft zu leisten. Darüber hinaus sollen Anwendungshinweise für die kommunalen Ausländerbehörden erarbeitet werden, »mit dem Ziel einer verbesserten Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt«.

Dabei sollen bereits etablierte Modelle in anderen Bundesländern hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf die Verhältnisse in Brandenburg geprüft werden. In Bremen etwa gibt es seit rund einem Jahr einen Erlass, auf dessen Basis geduldete Flüchtlinge, die sich in der Ausbildung befinden, ein Bleiberecht erhalten.

Die Koalitionsparteien bekennen sich zu dem Ziel, künftig die Abwanderung bereits integrierter Menschen zu vermeiden. Das soll – etwas vage formuliert – durch eine »Stärkung der Willkommenskultur in Ausbildungsstätten und -betrieben« und den verstärkten »Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung« gelingen.

Die Einigung der Koalitionäre wurde ganz offenkundig durch nüchterne Zahlen erleichtert: Im brandenburgischen Bildungsbericht 2020 ist eine nicht unerhebliche Lücke zwischen angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen ausgewiesen. Laut Agentur für Arbeit standen 12.873 Ausbildungsstellen lediglich 12.415 Bewerberinnen und Bewerber gegenüber. 2.096 betriebliche Lehrstellen in Brandenburg blieben bis Ende September 2020 unbesetzt.

Daher, so die Einsicht der Fachpolitiker, sollte das Land »die Möglichkeiten ausschöpfen, welche die Ausbildungsduldung Unternehmen sowie Ausländerinnen und Ausländern im Sinne des Aufenthaltsgesetzes gleichermaßen bietet.«

KH

Fokus auf Ausbildung und Digitalisierung

DAS »BÜNDNIS FÜR GUTE ARBEIT« WIRD FORTGESETZT. DARAUf VERSTÄNDIGTEN SICH JETZT KAMMERN, GEWERKSCHAFTEN, ARBEITSAGENTUR UND LANDESREGIERUNG.

Text: Karsten Hintzmann

Im Rahmen dieses bereits im Mai 2016 gegründeten breiten Bündnisses wurden zwei Vereinbarungen um zwei weitere Jahre verlängert, der »brandenburgische Ausbildungskonsens« und das Aktionsprogramm »Zukunft des Handwerks«.

BRANDENBURGISCHER AUSBILDUNGSKONSENS

Bezüglich des Ausbildungskonsenses orientiert sich die brandenburgische Wirtschaft weiter an dem Vorhaben, pro Jahr 10.000 Ausbildungsverträge abzuschließen. Die Landesregierung verpflichtet sich, in der Öffentlichkeit für das attraktive und zukunftssichere duale Ausbildungssystem zu werben und die Ausbildungs- und Karrierechancen besser sichtbar zu machen. Erklärte Ziele sind die Schaffung möglichst wohnort- und betriebsnaher Berufsschulangebote und der Erhalt der Standorte der Oberstufenzentren in Brandenburg. Unter noch stärkerer Berücksichtigung digitaler Möglichkeiten soll eine angemessene und zeitgemäße Ausstattung der OSZ sichergestellt und aus dem »DigitalPaktSchule« 15 Millionen Euro allein für die Berufsschulen bereitgestellt werden.

»ZUKUNFT DES HANDWERKS«

Im Aktionsprogramm »Zukunft des Handwerks« vereinbarten die Partner, dass die Tätigkeit der Ehrenamtlichen im Handwerk und in den Innungen bestmögliche Unterstützung erhalten sollen. Die Wichtigkeit der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) im Handwerk wird betont. Dazu ist geplant, dass das Land den Bildungsstätten des Handwerks aus der REACT-EU-Förderung finanzielle Mittel für weitere technische Ausstattungen zur Digitalisierung bereitstellt. Das im Jahr 2019 eingeführte Azubi-Ticket soll weitergeführt und die Bedeutung der Meistergründungsprämie im Handwerk unterstützt werden. Das Programm zur Unterstützung von Unterneh-

mensnachfolgen wird über das Jahr 2022 fortgesetzt. Bei der Berufsorientierung wird der Fokus künftig auch auf Abiturienten gerichtet, um ihnen parallel zu den Studienmöglichkeiten die Perspektiven einer Karriere im Handwerk aufzuzeigen. Zudem sollen Studienabbrecher in Kooperation mit dem »Beratungsnetzwerk Queraufstieg« für eine duale Ausbildung im Handwerk gewonnen werden.

Aus Sicht der Handwerkskammern sind die im »Bündnis für gute Arbeit« gefassten Beschlüsse positiv und zukunftsorientiert. Ralph Bührig, Hauptgeschäftsführer der HWK Potsdam, sagte: »Mit den beiden Vereinbarungen ist es uns gelungen, seitens der Landespolitik wichtige Unterstützungsprojekte für das brandenburgische Handwerk zu sichern. Unsere Betriebe stehen vor großen Herausforderungen. Der Landesregierung ist bewusst, dass unsere Betriebe insbesondere Hilfen bei der Ausbildung und Fachkräftesicherung benötigen. Wir werden die Politik an ihren Zusagen messen.«



Am 11. Mai 2016 konstituierte sich das »Bündnis für Gute Arbeit«. Es ist das zentrale arbeitspolitische Gremium des Landes. Es soll Richtschnur des Handelns der Arbeitsmarktakteure sein.



Vereinbaren die Fortsetzung des »Bündnisses für Gute Arbeit« in Brandenburg: Vertreter von Landesregierung, Kammern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Bundesagentur für Arbeit.

21 BEEINDRUCKENDE GESELLENSTÜCKE BELOBIGUNG FÜR ALEKSANDR PYATOV BEIM LANDESWETTBEWERB DER TISCHLER

»Zu Beginn der Ausbildung habe ich mir gesagt, dass am Ende hier ein Stück von mir stehen soll, und das habe ich geschafft.« Aleksandr Pyatov, der seine Ausbildung bei Tischlermeister Matthias Arndt in Kyritz machte, hat beim 25. Landeswettbewerb des Fachverbands Tischler Brandenburg »Die gute Form – Tischler gestalten ihr Gesellenstück« für einen Barkoffer eine Belobigung erhalten. Es ist das erste Mal, dass bei diesem Wettbewerb eine solche ausgesprochen wurde. 21 Gesellenstücke standen zur Wahl – so viele wie noch nie. Die Preisverleihung fand am 11. September im Beisein des Hauptgeschäftsführers der Handwerkskammer Potsdam, Ralph Bührig, im Stern-Center Potsdam statt. Der 1. Preis ging an Jonas Koch aus Schorfheide/Groß Schönebeck für seinen Barschrank »Yoshi«.



Aleksandr Pyatov mit Freundin Hanna Trembachuk vor seinem ausgezeichneten Gesellenstück, dem Barkoffer »Ninja-Project«.

Foto: © HWK Potsdam/Anna Kichinke



Foto: © Ines Wettemann

Zu einem informellen Austausch der Aus- und Weiterbildung im Handwerk trafen sich DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell, Handwerkskammerpräsident Robert Wüst sowie HWK-Vizepräsident Thomas Erdmann am 9. September auf dem Bil-

dings- und Innovationscampus Handwerk (BIH) der Handwerkskammer Potsdam in Götz. Dabei tauschte sich der DGB-Vertreter im Rahmen seiner Sommertour mit den Vertretern des Handwerks zu den Bildungsangeboten im Handwerk vor dem Hintergrund der Energiewende, der Digitalisierung und den damit verbundenen Herausforderungen für Mitarbeitende aus. Körzell betonte im Rahmen des Treffens, dass ohne ausreichend Fachkräfte Deutschland seine Klimaziele verfehlen werde. Aus- und Weiterbildung sei der Schlüssel für das Gelingen der Transformation, eine zentrale Rolle dabei spiele auch das Handwerk. Die Handwerkskammer Potsdam zeige mit ihrem Bildungs- und Innovationscampus, dass sie für dieses Problem Lösungen bereit sei. Nicht vergessen werden dürfe, die hier aus- und weitergebildeten Fachkräfte auch im Handwerk zu halten – mit Guter Arbeit.

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

ZEITUNGS-AUSGABE für die Handwerkskammern Düsseldorf, Dortmund, Koblenz, zu Köln, Münster, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, der Pfalz, Rheinland, des Saarlandes, Südwestfalen und Trier

MAGAZIN-AUSGABE für die Handwerkskammern Cottbus, Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg, zu Leipzig, Ostmecklenburg-Vorpommern, Potsdam

VERLAG
Verlagsanstalt Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf
Tel.: 0211/390 98-0, Fax: 0211/390 98-79
info@verlagsanstalt-handwerk.de

Verlagsleitung:
Dr. Rüdiger Gottschalk
Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Andreas Ehlert
Vorsitzender des Redaktionsbeirates:
Jens-Uwe Hopf

REDAKTION
Postfach 10 29 63, 40020 Düsseldorf
Tel.: 0211/390 98-47, Fax: 0211/390 98-39
Internet: www.handwerksblatt.de
info@handwerksblatt.de

Chefredaktion:
Stefan Buhren (v.i.S.d.P.)
Redaktionsleitung: Dagmar Bachem
Redaktion: Kirsten Freund, Lars Otten
Freie Mitarbeit: Melanie Dorda
Online-Redaktion: Bernd Lorenz,
Robert Lüdenbach, Jürgen Ulbrich
Freie Mitarbeit: Wolfgang Weitzdörfer
Redaktionsassistentin: Gisela Käunicke

REGIONALREDAKTION
Handwerkskammer Potsdam
Charlottenstraße 34-36
14467 Potsdam
Verantwortlich: HGF Ralph Bührig
Pressereferentin: Katja Wolf
Layout: Kati Marquardt
Tel.: 0331/3703-153, Fax: 0331/3703-134

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

ANZEIGENVERWALTUNG
WWG Wirtschafts-Werbe GmbH
Auf'm Tetelberg 7, 40221 Düsseldorf
Postfach 10 51 62, 40042 Düsseldorf

Anzeigenleitung: Michael Jansen
Tel.: 0211/390 98-85, Fax: 0211/30 70 70
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 55
vom 1. Januar 2021 (IVW)
Sonderproduktionen:
Brigitte Klefisch, Rita Lansch,
Claudia Stemick
Tel.: 0211/390 98-60
Fax: 0211/30 70 70
stemick@verlagsanstalt-handwerk.de

VERTRIEB/ZUSTELLUNG
Harald Buck, Tel.: 0211/390 98-20,
Fax: 0211/390 98-79
vertrieb@verlagsanstalt-handwerk.de
Deutsches Handwerksblatt Gesamtausgabe
(Zeitung und Magazin)
verbreitete Auflage:
312.699 Exemplare (IVW 2. Quartal 2021) 

GESTALTUNG
Bärbel Bereth

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

Das Deutsche Handwerksblatt informiert als amtliches Organ von 16 Handwerkskammern nahezu jeden dritten Handwerksbetrieb in Deutschland und erscheint als Zeitung 18-mal jährlich, als Magazin 11-mal jährlich.

Bezugspreis jährlich 30 Euro einschließlich 7 Prozent Mehrwertsteuer und Portokosten. Für Mitglieder der Handwerkskammern ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Verlags oder im Falle höherer Gewalt und Streik besteht kein Entschädigungsanspruch. Abbestellungen müssen aus postalischen Gründen spätestens zwei Monate vor Jahresende beim Verlag vorliegen.

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



Machen ist einfach.

Für schnelle Investitionen in
Ihr Geschäft – S-Gewerbekredit.

Auszahlung innerhalb 48 h



mbs.de/gewerbekredit



Mittelbrandenburgische
Sparkasse



UNTERSTÜTZT IHRE PLÄNE: UNSER BUSINESS-KREDIT



Einfach und Schnell

- Antrag mit wenigen Unterlagen
- Entscheidung i. d. R. innerhalb von 24 Stunden
- Sonderzahlungen jederzeit möglich

#chefsein

targobank.de/geschaeftskunden

TARGO  **BANK**
GESCHÄFTSKUNDEN