

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER
ZU LEIPZIG

№
09
21

1:0 für das Handwerk

Erste Meisterfeier
in der RB Arena

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

»Energiewende, Klimaschutz, Mobilität, Wohnungs- und Infrastrukturausbau sowie demografischer Wandel sind nur mit dem Handwerk zu gestalten.«

#EINFACHMACHEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Foto: © www.nakke.de

Ende August haben wir unseren Fachkräftenachwuchs gefeiert. Zwei Veranstaltungen in der RB Arena, die uns alle mit Stolz und Freude erfüllen. Wir haben jungen Menschen zu einem wichtigen Schritt auf ihrem Berufsweg gratuliert, auf dem wir sie als Ausbilder und Kollegen begleitet haben. Trotz aller pandemiebedingten Widrigkeiten war es ein leistungsstarker Jahrgang.

Das ist auch Ihr Verdienst, liebe Kolleginnen und Kollegen, und sollte uns Mut machen und Kraft geben. Ich danke nochmals den Ausbildungsbetrieben für ihren Einsatz und ich danke allen Betrieben, die ihre Gesellen auf ihrem Weg zur Meisterschaft unterstützt haben.

Wir dürfen in unserem Engagement nicht nachlassen. Wir werden gebraucht. Energiewende, Klimaschutz, Mobilität, Wohnungs- und Infrastrukturausbau sowie demografischer Wandel sind nur mit dem Handwerk zu gestalten. Dafür braucht es Fachkräfte und Unternehmer. Allein in unserem Kammerbezirk stehen in den nächsten fünf Jahren rund 2.000 Handwerksbetriebe vor der Übergabe an die nächste Generation. Auch das ist eine große Herausforderung.

Vor wenigen Tagen haben wir einen neuen Bundestag gewählt. Ob Sie mit dem Ergebnis zufrieden sind, bewerten Sie. Auf jeden Fall ist es das Ergebnis einer demokratischen Wahl und das ist, was zählt. Auf dieser Grundlage werden wir uns auch in den kommenden Jahren vehement für die Interessen unseres Wirtschaftsbereichs einsetzen. Dazu gehört beispielsweise die Entlastung von Bürokratie, eine Unternehmensteuerreform, stabile Sozialversicherungsbeiträge, die sichere Altersvorsorge, eine leistungsfähige digitale und analoge Infrastruktur sowie die gleichwertige Behandlung von beruflicher und akademischer Bildung.

Wir haben vor den Wahlen viele Versprechungen gehört, jetzt werden wir sehr genau darauf achten, inwieweit und in welchem Tempo den Worten Taten folgen. Als Handwerker gebe ich den nunmehr politisch Verantwortlichen einen Ratschlag: *#einfachmachen*.

IHR MATTHIAS FORSSBOHM

Wer nach Azubis sucht, sollte in den sozialen Medien vertreten sein, zumindest aber einen modernen Internetauftritt vorweisen können.

S
16



Foto: © iStock / rtkkan



S
6

Ein Wochenende für den Fachkräftenachwuchs in der RB Arena. Ende August wurden 461 Auszubildende in den Gesellenstand erhoben. 313 Absolventen des Meisterstudiums erhielten ihre Meisterbriefe.



S
48

Jens Barthelmes führt die größte Stuckateurfirma im Kammerbezirk und feiert in diesem Jahr zwei Jubiläen.



KAMMERREPORT

- 6** Die erste Meisterfeier in der RB Arena
- 8** Meister: Ein erfolgreicher Lebensentwurf
- 10** Geselle: Etappenziel erreicht
- 12** Erste Anlaufstelle für Unternehmer und Gründer
- 14** Sächsische Handwerker spenden für Flutopfer



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** Große Pläne für die Zukunft
- 50** Unternehmersein muss attraktiver werden
- 52** Handwerker sind glücklich und gesund
- 53** Baumstarkes Handwerk
- 54** Das richtige Bauvertragsmuster
- 55** Jungmeister im Porträt: Anstand, Fleiß, Fachkenntnisse
- 56** Bildungsangebote
- 58** Impressum

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

Die erste Meisterfeier in der RB Arena



FOTOS © DOLLMEYER & THUMSER

EIN WOCHENENDE FÜR DEN FACHKRÄFTENACHWUCHS IN DER RB ARENA. ENDE AUGUST WURDEN 461 AUSZUBILDENDE IN DEN GESELLENSTAND ERHOBEN. 313 ABSOLVENTEN DES MEISTERSTUDIUMS ERHIELTEN IHRE MEISTERBRIEFE.

Text: *Andrea Wolter*

»Unser Ziel bleibt, dass die berufliche Bildung genauso intensiv gefördert wird wie die akademische Bildung.«

Matthias ForBbohm

Gänsehautfeeling bei rund 1.300 Gästen in der Red Bull Arena, als die 14 jahrgangsbesten Meisterinnen und Meister auf der Bühne begleitet von der Champions-League-Hymne ihre Meisterschalen in den Himmel hielten. Zuvor hatten alle 299 Absolventen der Jahrgänge 2020 und 2021 ihre Meisterbriefe aus den Händen des Präsidenten der Handwerkskammer zu Leipzig, Matthias ForBbohm, in Empfang nehmen können.

HANDWERKER SCHAFFEN NACHHALTIGES

Die junge Handwerkselite zeigte den Roten Bullen, wie Sieger aussehen, und sorgten für die erste Meisterfeier in der RB Arena. »Fußball ohne Handwerk ist nicht denkbar, denn selbst bei einem Null zu Null hat das Handwerk zwei Tore gemacht«, stellte der Kammerpräsident in seiner Festrede heraus. Auf den entscheidenden Unterschied zum Fußball wies Tamino Haberland hin. »Ein Fußballspiel ist nach 90 Minuten vorbei, Handwerker schaffen

Nachhaltiges.« Der Zimmerermeister hatte sich spontan gemeldet, als ein Sprecher der Worte der Jungmeister gesucht wurde. Vor wenigen Jahren erst beendete er seine Ausbildung als Bester seines Handwerks, nun gründet er sein eigenes Unternehmen.

EIN ERFOLGREICHER LEBENSENTWURF

»Dass eine Berufsausbildung eine gute Basis für eine Karriere ist, das beweisen Sie«, lobte der Kammerpräsident alle 313 frischgekrünten Meister. »Viele Jahre galt das Studium als Königsweg – die berufliche Bildung dagegen als zweitklassig. Dass der Erfolg im Leben und die Leistungen für die Gesellschaft häufig etwas Anderes zeigten, wurde ignoriert. Unser Fachkräftenachwuchs beweist, dass es auch einen anderen erfolgreichen Lebensentwurf gibt. Unser Ziel bleibt daher, dass die berufliche Bildung genauso intensiv gefördert wird wie die akademische Bildung und berufliche Weiterbildungsabschlüsse für die Teilnehmer genauso kostenfrei sind wie ein Studium«, erklärt Handwerkskammerpräsident Matthias ForBbohm. Ähnlich wie in den Vorjahren waren auch in diesem Jahr die



Karosserie- und Fahrzeugbauer, Kraftfahrzeugtechniker sowie Zimmerer zahlenmäßig am stärksten vertreten. Bei den 461 Gesellinnen und Gesellen, die einen Tag zuvor ihre Freisprechung von Lehre und Vertrag feiern konnten, stellten die Friseure, Tischler, Kraftfahrzeugmechatroniker sowie Maler und Lackierer die größten Gruppen. Insgesamt liegt die Zahl der Absolventen über der des Vor-Corona-Jahres 2019.

IN DEN FACHKRÄFTENACHWUCHS INVESTIERT

»Ich bedanke mich bei den Ausbildungsbetrieben für ihre Arbeit, ihr Engagement und ihr Vertrauen, das sie in den Fachkräftenachwuchs in einer wirtschaftlich unsicheren Zeit investiert haben. Ebenso bin ich stolz auf die jungen Kolleginnen und Kollegen, die sich von den schwierigen Bedingungen nicht haben abhalten lassen, ihre Lehre erfolgreich zu beenden«, lobt Matthias ForBbohm, Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig. Coronabedingt durfte in der RB Arena nicht auf den Abschluss angestoßen werden. Um das zu Hause standesgemäß nachzuholen, erhielten die Absolventen jeweils eine Getränkebox mit Gesellengerste beziehungsweise Meisterbier und Sekt.

Beide Veranstaltungen kann man auf dem YouTube-Kanal der Handwerkskammer zu Leipzig nacherleben. Auf der Webseite der Handwerkskammer zu Leipzig sind die Fotos hinterlegt.
hwk-leipzig.de

1 Ende August erhielten 313 Absolventen des Meisterstudiums ihre Meisterbriefe in der RB Arena. Da im vergangenen Jahr pandemiebedingt keine Meisterfeier stattfinden konnte, feierten zwei Jahrgänge gemeinsam.

2 Maßschneiderin Anna Mager ist eine von 461 stolzen Gesellinnen und Gesellen.

3 Die jahrgangsbesten Gesellinnen und Gesellen 2021 werden geehrt.

4 Auch auf den Rängen wird zünftig gefeiert.

5 Präsident Matthias ForBbohm gratuliert Zimmermeister Tamino Haberland, dem Sprecher der Dankesworte.

JAHRGANGSBESTE MEISTER

Dachdeckermeister **Lars Fleischer** aus Chemnitz, Elektrotechnikermeister **Jonas Guttendorfer** aus Rothenburg ob der Tauber, Fleischermeister **Paul Goerke** aus Neu-Brandenburg, Fliesen-, Platten- und Mosaiklegermeister **Mathias Rohland** aus Leipzig, Friseurmeister **Tobias Baumgarten** aus Leipzig, Installateur- und Heizungsbauermeister **Frank Schuricht** aus Grimma, Karosserie- und Fahrzeugbauermeister **Carlo Heym** aus Birkenwerder, Kraftfahrzeugtechnikermeister **Thomas Müller** aus Leipzig, Maler- und Lackierermeister **Stefan Landherr** aus Schkeuditz, Maurer- und Betonbauermeister **Tom Fritzsche** aus Wernsdorf, Metallbauermeister **Alexander Buggisch** aus Liebschützberg, Tischlermeister **Lukas Richter** aus Taucha, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierermeister **Ronny Brauer** aus Cottbus.

Mit dem besten Ergebnis aller Jungmeister schloss **Thomas Kuhl** aus Borsdorf seine Meisterprüfung im Zimmererhandwerk ab.

Die Fortbildung zum Geprüften Betriebswirt nach der Handwerksordnung hat **Stefan Gräfe** aus Jeßnitz mit den besten Ergebnissen abgeschlossen.

**FRANZISKA KOWALK | 29 JAHRE
FLEISCHERMEISTERIN AUS OLBERNHAU**

»Leider ist der Fleischerberuf bei jungen Leuten nicht so angesagt. Wären meine Eltern nicht beide im Fleischerhandwerk tätig, hätte ich nach der Schule sicher ebenfalls ‚was mit Medien‘ oder im Einzelhandel gemacht. Aber durch sie bekam ich zum Glück schon früh Einblicke in die traditionelle Herstellung von Fleisch- und Wurstwaren. Das hat mich geprägt. Als es dann mit der Berufswahl ernst wurde, fand ich die Perspektive gut, dafür zu sorgen, dass Menschen mit Gaumen und Auge genießen können. Also habe ich keine Experimente gewagt, sondern die Lehre zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk begonnen. Und so bin ich Handwerkerin mit Leib und Seele geworden. Der Kontakt zur Kundschaft ist für mich einfach toll. Ich mag es, Genießer zu beraten und Tipps zur Zubereitung der Produkte zu geben. Vor allem, wenn dann



später das Feedback kommt, dass die Ochsenbäckchen am heimischen Herd gelungen sind oder die Pastrami besonders lecker war, freue ich mich. Mir ging es als Angestellte vor allem darum, mich beruflich abzusichern und einer Stelle mit mehr Verantwortung gerecht zu werden. Also habe ich – auch dank der Unterstützung meiner Firma – Zeit freigeschaufelt, um die Premiumfortbildung des Handwerks zu absolvieren. Da ich ursprünglich aus dem Verkauf komme, war das im Bereich der Herstellung manchmal herausfordernd und mit einer Menge Stress verbunden. Im Gegenzug war ich bei Warenpräsentation und Kundengespräch aber leicht im Vorteil gegenüber den Fleischergesellen im Meisterkurs. Unter dem Strich hat es sich für mich wirklich gelohnt und ich kann es jeder Gesellin und jedem Gesellen nur weiterempfehlen. Ich habe neue Arbeitsweisen erlernt und bin stolz darauf, mir eine umfassende Fachexpertise angeeignet zu haben.«

Fotos: © lookbook, photo

Ein erfolgreicher Lebensentwurf

**STEFAN RAUDNITSCHKA | 34 JAHRE
TEXTILREINIGERMEISTER AUS TAUCHA**

»Zwischen Ideal und Realität gibt es immer eine gewisse Abweichung. Wenn ich mit fünf Jahren ins Berufsleben gestartet wäre, würde ich jetzt auch als Feuerwehrmann Brände löschen. Oder ich wäre nach der Schule Zweiradmechaniker geworden. Dieser Bereich hat mich damals wie heute sehr interessiert. Mit einer Ausbildungsstelle wollte es damals aber nicht gleich klappen. Also habe ich mich für einen anderen technischen Beruf entschieden und eine Lehre zum Industriemechaniker gemacht. Aus dieser Zeit habe ich viel Know-how mitgenommen, im Berufsalltag jedoch langfristig kaum Entwicklungspotenzial für mich gesehen. Aber wo sich eine Tür schließt, öffnet sich bekanntlich auch eine neue. Mein Stiefvater, damals Inhaber der Textilreinigung & Wäscherei



Kieb, hat mir 2012 den Vorschlag gemacht, dieses Unternehmen weiterzuführen – eine Chance, die ich 2013 gern ergriffen habe. Aber weil ich einen traditionsreichen Familienbetrieb als Quereinsteiger übernommen habe und natürlich auf das Qualitätslabel »Meisterbetrieb« nicht verzichten wollte, habe ich beim Meisterkurs Textilreinigungs- und Wäschereihandwerk alles gegeben und ordentlich »gebüffelt«, wie man so schön sagt. Mit dem zusätzlichen Fach- und Führungswissen fühle ich mich jetzt deutlich besser qualifiziert, um das seit 1962 bestehende Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft zu steuern. Aber auch eine gewisse Form der Anerkennung sowohl von Familie und Kunden wie auch von Geschäftsfreunden habe ich erfahren, seit ich Meister bin. So etwas gibt dem eigenen Selbstvertrauen natürlich auch einen kleinen Schub und macht stolz.«



**INKA WACHSMUTH | 28 JAHRE
FRISEURMEISTERIN AUS LEIPZIG**

»Als Kind wollte ich Lehrerin werden. Die Entscheidung für das Friseurhandwerk fiel eher beiläufig auf dem Weg zum Abitur. Mit der Hochschulreife stehen einem alle Wege offen. Aber ich hatte genug von Gedichtinterpretationen, Kurvendiskussionen und grauer Theorie. Lieber wollte ich erst einmal eine bodenständige Richtung einschlagen, bei der ich ein greifbares Ergebnis sehen kann. Also habe ich die Friseurlehre ausprobiert. Das war ein echter Glückstreffer und meine Leidenschaft wurde geweckt. Dazu hat auch das Team im Salon beigetragen. Ich habe mich heimisch gefühlt und



der Kontakt zu den Kunden sowie die kreative Komponente waren einfach Bombe. Nach der Ausbildung bin ich drangeblieben und habe es nun bis zum Meisterabschluss und zur Ausbilderin gebracht. Wir sind alle voller Motivation gestartet – und ohne Maske. Aber nach zwei Wochen hat der erste Lockdown den Lehrgang abrupt unterbrochen. Das war neben den Salonschließungen und der allgemeinen Verunsicherung ein zusätzlicher Schock. Wir mussten hinterher quasi bei null anfangen. Aber das Dozenten- und Organisationsteam der Handwerkskammer hat hinterher alles daran gesetzt, damit wir unter den gebotenen Schutzmaßnahmen aufholen konnten. Es ist wunderbar, wenn jemand zufrieden, frisch gestylt und entspannt aus dem Salon spaziert, als hätte der- oder diejenige gerade einen Kurzurlaub verbracht.«

**CHRISTOPH FÖRTSCH AUS OTTERWISCH | 35 JAHRE
INSTALLATEUR- UND HEIZUNGSBAUERMEISTER**

»Mein Beruf wird einfach nie langweilig. Nur selten lässt sich ein Projekt nach »Schema F« abwickeln, deshalb muss man immer neue Lösungen finden. Das ist für mich erfüllender als am Band zu stehen und stets die gleichen Routineaufgaben zu erledigen. Dazu kommt, dass ständig neue technische Entwicklungen in den Job einfließen und ich im SHK-Handwerk aktiv an der Energiewende mitarbeiten kann. Man macht einfach etwas Wichtiges. Dass ich den Meisterabschluss erreichen will, war mir kurz nach der Lehre bereits klar. Der Meistertitel ist schließlich eine sichere Bank und eröffnet viele Berufschancen, die ich



mir offenhalten will. Vielleicht ergibt sich irgendwann die Gelegenheit, einen etablierten Betrieb zu übernehmen. Darauf wollte ich vorbereitet sein, auch wenn ich als angestellter Meister ziemlich zufrieden bin. Dazu kam noch der grundsätzliche Wille, mich weiterzuentwickeln – fachlich und menschlich. Zu guter Letzt spielte auch der finanzielle Aspekt eine Rolle. Eine höhere Qualifikation verspricht schließlich ebenfalls höhere Gehaltsperspektiven. Im Handwerk wird viel geleistet und es werden grundsätzliche Werte geschaffen. Viele Jobs sind enorm anspruchsvoll. Die Wertschätzung dafür fehlt mir jedoch manchmal. Deshalb finde ich, dass die handwerklichen Berufe eine gesellschaftliche Aufwertung erfahren sollten. Die Politik hat sich lange auf den Hochschulbetrieb fokussiert. Es müssen neue Denkmuster her, wenn man wirklich etwas gegen den Fachkräftemangel ausrichten will.«

**TONI MÜLLER | 34 JAHRE
DACHDECKERMEISTER AUS BORSODORF**

»Meine Berufsentscheidung war eher eine Bauchentscheidung aus der Not heraus. So richtig wollte ich an den Job eigentlich nicht ran. Mein Vater hat als Dachdeckermeister sein eigenes Unternehmen und ich wollte lieber eigene Wege gehen. Im elterlichen Betrieb wollte ich schon mal gar nicht lernen. Das erweckt schließlich schnell den Anschein, dass sich »der Stift« dank Papas Wohlwollen vor Drecksarbeiten drücken kann und auch sonst bevorzugt wird. Das Blatt hat sich dann aber gewendet, als ich doch mal in der Firma ausgeholfen habe. Zu diesem Zeitpunkt hatte ich noch keine Lehrstelle in Aussicht. Die Arbeit war in Ordnung und ich hatte sogar das Gefühl, manchmal mehr leisten zu müssen, weil ich der Sohn des Chefs war.



So bin ich in die Ausbildung hineingerutscht. Leidenschaft für den Beruf kam dann später Stück für Stück. Spätestens nach dem Gesellenabschluss war es mein Ziel, die Generationennachfolge im Familienbetrieb anzutreten. Das geht natürlich nur als »Meister«. Die eigentliche Arbeit und der Umgang mit den Kunden und Kollegen macht mich sehr zufrieden. Aber manchmal sind die Rahmenbedingungen mies. Beispielsweise ist es schwer, produktiv zu arbeiten, wenn die Parksituation vor Ort beim Kunden zu wünschen übrig lässt. Wenn man dann beim Entladen ein Knöllchen bekommt oder Anwohner meckern, nervt das. Und auch in Sachen Bürokratie und Dokumentationspflichten wäre weniger manchmal mehr. Wenn kleine und mittlere Betriebe am Schreibtisch entlastet würden, wäre nicht nur vielen Handwerkern, sondern auch der Kundschaft geholfen. Die Bürokratiekosten fließen schließlich in die Rechnung mit ein, ohne dass auch nur ein Dachziegel angefasst wurde.«

Foto: © InaBook photo



Maßschneiderin Moana Ricarda List | 24 Jahre

Nach ihrem Abitur am Beruflichen Gymnasium in Erfurt zog es Moana nach Leipzig. Zu einem Praktikum im Bereich Gestaltung und Medientechnik. An dem kleinen Theater fehlte aber nicht nur jemand, der die Flyer und Programmhefte erstellt, sondern auch jemand, der sich um die Kostüme kümmert. Moana sprang ein und fand so den Weg zu ihrem Traumberuf. »Ich wollte unbedingt etwas mit den Händen machen, handwerkliche Fähigkeiten erwerben, einfach einen erfüllenden Beruf erlernen, der mich glücklich macht.« Es folgte ein Praktikum bei einem Maßschneider in Berlin und deutschlandweite Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz. Ihre Lehre absolvierte Moana im Leipziger **Atelier Farid** in der Mädler-Passage. Gemeinsam mit einer befreundeten Produktdesignerin möchte die Maßschneiderin den Weg in die Selbstständigkeit gehen. Ehrgeizig und zielstrebig ist Moana. Deshalb bereitet sie jetzt erneut Bewerbungsmappen vor, dieses Mal für ein Designstudium – am liebsten an der Burg Giebichenstein. Jetzt bleibt vielleicht auch wieder ein bisschen mehr Zeit für ihr nicht alltägliches Hobby: Bauchtanz.

Foto: © www.mikado.de



Gebäudereiniger Roberto Haberkost | 23 Jahre

»Ja, also die Fenster sind tatsächlich etwas dreckig, aber die Wohnung im Ganzen ist sehr sauber«, lacht Roberto. Das Spezialgebiet des Gebäudereinigers ist die Glasreinigung. »Das ist mein Fachgebiet und meine Lieblingsaufgabe. Das geht auch am schnellsten.« Aber natürlich ist der Beruf vielfältig, so gehören beispielsweise Natursteinreinigung, Teppichreinigung und Fassadenreinigung dazu. Roberto träumt davon, einmal in Frankfurt an einer Hochhausfront die Fenster zu putzen. »Das wäre schon mal was außergewöhnlich Cooles.« Deshalb weiß er auch schon, welche berufliche Weiterbildung er als Nächstes anstrebt: den Kletterschein. Der ist Voraussetzung dafür, dass man sich von Gebäuden runterseilen kann. »Ein bisschen den Lappen schwingen kann ja jeder« – dieses Vorurteil hat Roberto schon oft gehört. Aber es gehört mehr zum Beruf. Wie viel Wissen ein Gebäudereiniger braucht, hätte er sich selbst vor der Ausbildung in der **Robert Sommer Service GmbH** nicht vorstellen können. Aber Roberto hat es sich mit Bravour angeeignet, die Ausbildung um ein Jahr verkürzt und als Bester seines Jahrgangs abgeschlossen.

Foto: © iStockphoto



Schilder- und Lichtreklameherstellerin Vivien Rott | 19 Jahre

Ein Job im Büro – für Vivien unvorstellbar. Jetzt hat die Schilder- und Lichtreklameherstellerin viel in der Werkstatt und ab und zu im Büro am Computer zu tun. Ein abwechslungsreicher Beruf, in dem die junge Frau auch ihre kreativen Fähigkeiten ausleben kann. Kein Arbeitstag ist wie der andere. »Fensterbeschriftungen, bei der wir mit Schablonen arbeiten, mit dem Messer unsere Motive rausschneiden, Aufsteller und Schilder, die ausgefräst werden oder Auto-Folierungen.« Letzteres gehört zu Viviens Lieblingstätigkeiten, besonders wenn sie zuvor das Design am Computer selbst entwickelt hat. »Es war mir bei der Berufswahl wichtig, dass ich meine Ideen auch in die Tat umsetzen kann.« Als Gesellin bleibt Vivien ihrem Ausbildungsbetrieb **Volpp & Beck GmbH** erhalten und will erstmal Erfahrung im Beruf sammeln.

Foto: © www.niklas.de



Glaser Lucas Pötzsch | 20 Jahre

Das handwerkliche Geschick war Lucas in die Wiege gelegt und auch die schnelle Auffassungsgabe. Sein Vater führt die **Markkleberger Fenster-, Türen- und Bau GmbH**. Ein wenig sollte sein Beruf ins Portfolio der Firma passen und so wurde er Glaser. Bereit hat Lucas seine Wahl nicht. Ausbildung beim Vater – für Lucas eher ein Vor- als ein Nachteil. »Das Fachliche auf der Baustelle hat er mir alles beigebracht.« Lucas beschäftigt sich gern mit allen Facetten seines Berufs. Mit seinem Können kommt er auch bei den Freunden gut an, die sich über seine fachmännische Hilfe bei allen Arbeiten rund ums Bauen freuen. Lucas ist zudem Leistungssportler im Kickboxen. Seine berufliche Perspektive hat Lucas bereits fest im Blick: ein bisschen Berufserfahrung sammeln, dann den Meister machen und später die Firma übernehmen.

ALS JAHRGANGSBESTE GESELLINNEN UND GESELLEN WURDEN GEEHRT

Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik **Jonas Roth** (ausgebildet von der Leinemann GmbH Heizung-Lüftung-Sanitär, Leipzig), Automobilkauffrau **Samantha Eirich** (ausgebildet von der Auto Freydank GmbH & Co. KG, Leipzig), Bäcker **Jona Redslob** (ausgebildet von Fischers Bäckerei, Lossatal), Bodenleger **Niklas Bratfisch** (ausgebildet von IHR TRAUMAUSSTATTER Schönfelder e.K., Rodewisch), Fachpraktiker für Holzverarbeitung **André Flechtner** (ausgebildet von der Berufsbildungswerk Leipzig für Hör- und Sprachgeschädigte GmbH), Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk – Bäckerei **Vanessa Beyrich** (ausgebildet von der Backhaus Hennig GmbH, Zwenkau), Fahrradmonteur **Mario Rembold** (ausgebildet von Zweirad Illhardt, Ilfeld), Fotografin **Emily Fritsche** (ausgebildet von Foto Rechnitz e.K., Leipzig), Friseurin **Anna-Mae Büchele** (ausgebildet von Sylvia Reimann und Claudia Reimann GbR, Leipzig), Gebäudereiniger **Roberto Haberkost** (ausgebildet von der Robert Sommer Service GmbH, Leipzig), Hochbau-facharbeiter **Lucas Anthony Pechstedt** (ausgebildet von Pollok Bau, Delitzsch), Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker **Max Müller** (aus-

gebildet von der Autohaus Müller Leipzig GmbH), Kauffrau für Büromanagement **Yasmin Fettat** (ausgebildet von der Heinz Kühne GmbH & Co. KG, Wiedemar), Land- und Baumaschinenmechatroniker **Albin Koch** (ausgebildet von der SK Baumaschinen GmbH, Dresden), Maler und Lackierer **Elia Gabriel Pohl** (ausgebildet von Malerwerkstatt Tino Büttner, Borsdorf), Maßschneiderin **Inga Hettrich**, Maurer **Tim König** (ausgebildet von der ForBbohm & Söhne Bauunternehmen GmbH, Markkleeberg), Medientechnologin **Kim Susann Mögling** (ausgebildet von der Textildruck Europa GmbH, Halle (Saale)), Schilder- und Lichtreklameherstellerin **Vivien Rott** (ausgebildet von der Volpp & Beck GmbH, Leipzig), Stuckateurin **Andrea Weise** (ausgebildet von Bernd Bubnick, Trebsen), Tischlerin **Anja Schmidt** (ausgebildet von Möbelmanufaktur Ehlert, Leipzig), Zahntechnikerin **Hanna Käthe Schulz** (ausgebildet von der IMPTEC DENTAL-GmbH, Leipzig), Zimmerer **Nassim Daraghmeh** (ausgebildet von der Kunze Zimmerei & Holzbau GmbH, Markranstädt), Zweiradmechatroniker **Peter Benjamin Reichl** (ausgebildet von der Bike Department Ost GmbH Leipzig)

Graphik: © sypol – stock.adobe.com

Erste Anlaufstelle für Unternehmer und Gründer

SACHKUNDIG, IMMER AUF DEM LAUFENDEN UND SCHNELL VOR ORT, WENN UNTERSTÜTZUNG GEBRAUCHT WIRD, SIND DIE BETRIEBSBERATER DER HANDWERKSKAMMER ZU LEIPZIG.



Text: *Katrin Schadwinkel*

Beratungen sind seit jeher eine Kernkompetenz der Handwerkskammer. Die Betriebsberater stehen den Mitgliedsbetrieben in allen Phasen – von der Gründung bis zur Regelung der Unternehmensnachfolge – mit Rat und Tat zur Seite. Bei der Bewältigung der oft zeitintensiven und schwierigen Probleme im Betriebsalltag leistet die fachkundige Beratung der Handwerkskammer von außen eine wichtige Hilfestellung. Die Beratungsleistungen reichen von Existenzgründung über Nutzung öffentlicher Finanzierungshilfen, betriebswirtschaftlicher Analyse bis zu Finanz- und Investitionsplanung, Stellungnahmen bei Krediten und Bürgschaften sowie Nachfolgeregelungen. Ergänzt wird das Angebot durch vielfältige Informationsveranstaltungen. Die Erfahrung zeigt, dass einige Probleme bereits mit einem Telefonat geklärt werden können. Ausführliche Beratungen finden meist direkt im Unternehmen statt. Das spart dem Handwerker wertvolle Zeit und erleichtert den Zugriff auf benötigte Unterlagen.

CORONA-PANDEMIE HAT JEDEN GETROFFEN

Mit fünf betriebswirtschaftlichen und einem technischen Berater ist stets ein Ansprechpartner für die Mitgliedsbetriebe erreichbar. Andrea Mücke, die Leiterin des Beraterteams, blickt aufgrund der Corona-Pandemie auf schwierige Monate zurück. »Getroffen hat es jeden – ob durch eine Schließung während des Lockdowns, plötzlich notwendige Kurzarbeit, Probleme bei der Kinderbetreuung oder Quarantäne der Mitarbeiter. In diesen Zeiten lohnt es sich, einmal mehr bei uns anzurufen. So können wir gemeinsam prüfen, ob es finanzielle Unterstützungen gibt, die das Unternehmen noch nicht in Anspruch genommen hat. Außerdem geben wir gern einen Überblick über die aktuell geltenden Regelungen, da sich diese aufgrund der unterschiedlichen Inzidenzen regional unterscheiden können.« Trotz Pandemie ist die Zahl der Neugründungen jedoch nicht zurückgegangen. »Wir unterstützen gern, um die Unternehmen von Beginn an auf solide Füße zu stellen«.

»Egal ob es um die Suche eines Nachfolgers, eine Gründung oder ein akutes Thema geht, wir empfehlen den Betrieben immer, sich frühzeitig bei uns zu melden und nicht erst dann, wenn es richtig brennt.«

Andrea Mücke

FACHKRÄFTEMANGEL UND UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Ein Thema, welches seit einigen Jahren nicht an Bedeutung verloren hat, ist die Unternehmensnachfolge. Aktuell steht in unserem Kammerbezirk in etwa jeder zehnte Betrieb vor der Herausforderung, einen geeigneten Nachfolger zu finden. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies gar nicht so leicht. Neben der Suche nach dem passenden Übernehmer sind es auch rechtliche, steuerliche oder finanzielle Fragen, für die beide Partner einvernehmliche Antworten finden müssen. Ein solcher Prozess nimmt meist mehrere Monate – mitunter auch Jahre – in Anspruch. »Egal ob es um die Suche eines Nachfolgers, eine Gründung oder ein akutes Thema geht, wir empfehlen den Betrieben immer, sich frühzeitig bei uns zu melden und nicht erst dann, wenn es richtig brennt«, so Mücke.

LEISTUNGEN DER BETRIEBSBERATER: FÜR MITGLIEDSUNTERNEHMEN KOSTENFREI

Die Berater haben sich auf verschiedene Themen spezialisiert und sind auch in der Region präsent, sodass Unternehmen schnell den richtigen Ansprechpartner finden. Im Leipziger Haus des Handwerks begleiten Simone Horschig und Katrin Schadwinkel überwiegend Existenzgründer auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit, während Jens Krause der Spezialist in Sachen Nachfolge ist. Wer an einer Zeitwertermittlung seines Betriebs interessiert ist, kann sich an den technischen Berater Stefan Lorenz wenden.

Andrea Mücke ist die Ansprechpartnerin für den Landkreis Nordsachsen und im Vogtshaus, Kirchplatz 1, 04758 Oschatz, erreichbar. Für die Unternehmen im Landkreis Leipzig ist Michael Gruber im Regionalbüro Grimma, Schulstraße 67, erster Ansprechpartner.

Die Leistungen der Betriebsberater – betriebswirtschaftlich oder technisch – sind generell für Mitgliedsunternehmen und die, die es werden wollen, kostenfrei.

hwk-leipzig.de

Betriebsberaterin Andrea Mücke (vorn) und ihr Team: Stefan Lorenz, Jens Krause, Simone Horschig, Katrin Schadwinkel (hinten) und Michael Gruber.

Die Erfahrung zeigt, dass einige Probleme bereits mit einem Telefonat geklärt werden können. Ausführliche Beratungen finden meist direkt im Unternehmen statt.

LEISTUNGSSPEKTRUM

DER BERATER IM ÜBERBLICK

Existenzgründung

- Tragfähigkeitsbescheinigung
- Konzeptionelle Beratung
- Umsatz- und Ertragsvorschau
- Finanzierung und Fördermittel

Festigung und Erweiterung

- Finanz- und erfolgswirtschaftliche Analyse
- Notfallplanung
- Risikomanagement

Umstrukturierung

- Krisenprävention
- Krisenbewältigung
- Strategische Neuausrichtung
- Erkennen von Managementdefiziten

Nachfolge / Übergabe

- Vorbereitung und Umsetzung der Betriebsübergabe
- Strukturierung des Übergabeprozesses

Technische Beratung

- Maschinenbewertung
- Arbeitsschutz
- Standortberatung
- Zeitwertermittlung

ANSPRECHPARTNER VOR ORT

Stadt Leipzig

- **Jens Krause** | T 0341/2188-313
krause.j@hwk-leipzig.de
- **Simone Horschig** | T 0341/2188-213
horschig.s@hwk-leipzig.de
- **Katrin Schadwinkel** | T 0341/2188-314
schadwinkel.k@hwk-leipzig.de

Landkreis Leipzig

- **Michael Gruber** | T 03437/911385
gruber.m@hwk-leipzig.de

Landkreis Nordsachsen

- **Andrea Mücke** | T 03435/987649
muecke.a@hwk-leipzig.de

SÄCHSISCHE HANDWERKER SPENDEN FÜR FLUTOPFER

Das vom Sächsischen Handwerkstag eingerichtete Spendenkonto für Menschen, die im Juli vor allem im Westen Deutschlands Opfer verheerender Flutkatastrophen wurden, hat im sächsischen Handwerk viel Zuspruch gefunden. Bis Ende August 2021 gingen nahezu 48.000 Euro auf das bei der Handwerkskammer Dresden installierte Sonderkonto (Stichwort: »Sächsisches Handwerk hilft«) ein. Gespendet haben Unternehmer, Privatpersonen und Handwerksorganisationen aus ganz Sachsen. Handwerkstag-Präsident Jörg Dittrich: »Über diese Bekundungen der Solidarität aus unseren eigenen Reihen freuen wir uns sehr. Wir möchten, dass die Gelder nachrangig Härtefällen und besonders betroffenen Handwerker-Familien-schicksalen zugutekommen, für die es keine staatlichen Fördermittel gibt. Der Vorstand unserer Dachorganisation wird sich über Details zur Verteilung beziehungsweise Weiterleitung der Spendenmittel an die Flutopfer verständigen.« Auch weiterhin nimmt der Sächsische Handwerkstag Geldspenden unter dem oben genannten Stichwort entgegen: c/o. Handwerkskammer Dresden, Konto: DE25 8509 0000 2879 7510 15 bei der Volksbank Dresden-Bautzen eG. Spendenquittungen werden erteilt.

MARKETINGWISSEN VON DEN PROFIS LERNEN

Bodo Tiedemann vom Foto-Zentrum Leipzig vermittelt im Präsenz-Workshop »Das 1x1 der Produktfotografie« am **11. Oktober 2021** die wichtigsten Grundlagen und Techniken der einfachen Produktfotografie für Laien. Teilnehmer sind im Anschluss in der Lage, visuell überzeugende Bilder für ihr Gewerbe zu erstellen. Damit die frisch erlernten Fähigkeiten in punkto (Bewegt-)Bild auch zielgerichtet für spannende Inhalte in den sozialen Medien eingesetzt werden können, gibt es ergänzend den Präsenz-Workshop »Das Handwerk auf Instagram« am **15. Oktober 2021**. Ricky Radünz, selbst erfolgreicher Tischler auf Instagram, gibt Tipps und Tricks aus der Praxis weiter und vermittelt grundlegendes Wissen zu dem sozialen Medium für visuelle Inhalte.

Anmeldung für beide Kurse nimmt Katja Kober, T 0341/2188-369, kober.k@hwk-leipzig.de, entgegen.
hwk-leipzig.de/kurse

DEUTSCHLANDFAHRT

ALLER GUTEN DINGE SIND DREI

Von Herzberg/Harz über Markranstädt, Hartmannsdorf bei Chemnitz und Cottbus nach Plauen führte die nunmehr schon 18. Deutschlandfahrt für historische Nutzfahrzeuge Anfang September. Die Frank Fahrzeugbau GmbH empfing schon zum wiederholten Mal auf ihrem Firmengelände den Corso von 86 Oldtimer-Lastkraftwagen und viele neugierige Besucher. »Aller guten Dinge sind drei«, greift Seniorchef Klaus Frank eine alte Volksweisheit auf. Deshalb nahmen in diesem Jahr drei Generationen der Familie mit drei in Sachsen hergestellten Nutzfahrzeugen an der Tour teil.

Andreas Frank und sein Sohn Max Frank fuhren mit einer H6 Zugmaschine aus dem ehemaligen VEB Kraftfahrzeugwerk »Ernst Grube« Werdau und führten im Schlepptau einen Framo V 901/2 aus dem VEB Barkas-Werke Frankenberg mit. Beide Fahrzeuge stammen aus dem Jahr 1956 – sind also mit 65 Jahren eigentlich bereits im Ruhestand. Das sind Klaus Frank und sein Beifahrer Dieter Stephan auch schon. Aber als erfahrenes Team – sie fahren seit 2014 mit – waren sie natürlich bei der Sachsen-Tour wieder dabei. In diesem Jahr mit einem Barkas B 1000 Bus aus dem VEB Barkas-Werke Karl Marx Stadt sowie einem Pkw-Frank-Anhänger Leipzig, von dem im Zeitraum 1964 bis 1990 mehr als 1.500 Stück gefertigt wurden.



Foto: © Frank Fahrzeugbau GmbH

STABILISIERUNGSFONDS

BEWILLIGUNGSZEIT VERLÄNGERT

Bis zum 31. Dezember 2021 können weiterhin Anträge auf Finanzierungen aus dem Stabilisierungsfonds bei der Sächsischen Beteiligungsgesellschaft mbH (SBG) gestellt werden. Die Bewilligungszeit des Fonds, den der Freistaat Sachsen Anfang des Jahres aufgelegt hat, um die wirtschaftliche Erholung sächsischer Unternehmen mit Eigenkapitalhilfen zu unterstützen, wurde bis zum Ende des Jahres verlängert. Gleichzeitig ist der Betrag der Beteiligungen im Rahmen der Säule 1 des Fonds auf 1,8 Millionen Euro angehoben worden, und es gelten schlankere ökonomische Zugangsvoraussetzungen.
sbg.sachsen.de

Für Profis wie Dich.

Der HORNBAACH 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 HORNBAACH ProfiCard



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

HORNBAACH

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/Arkhan

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!«

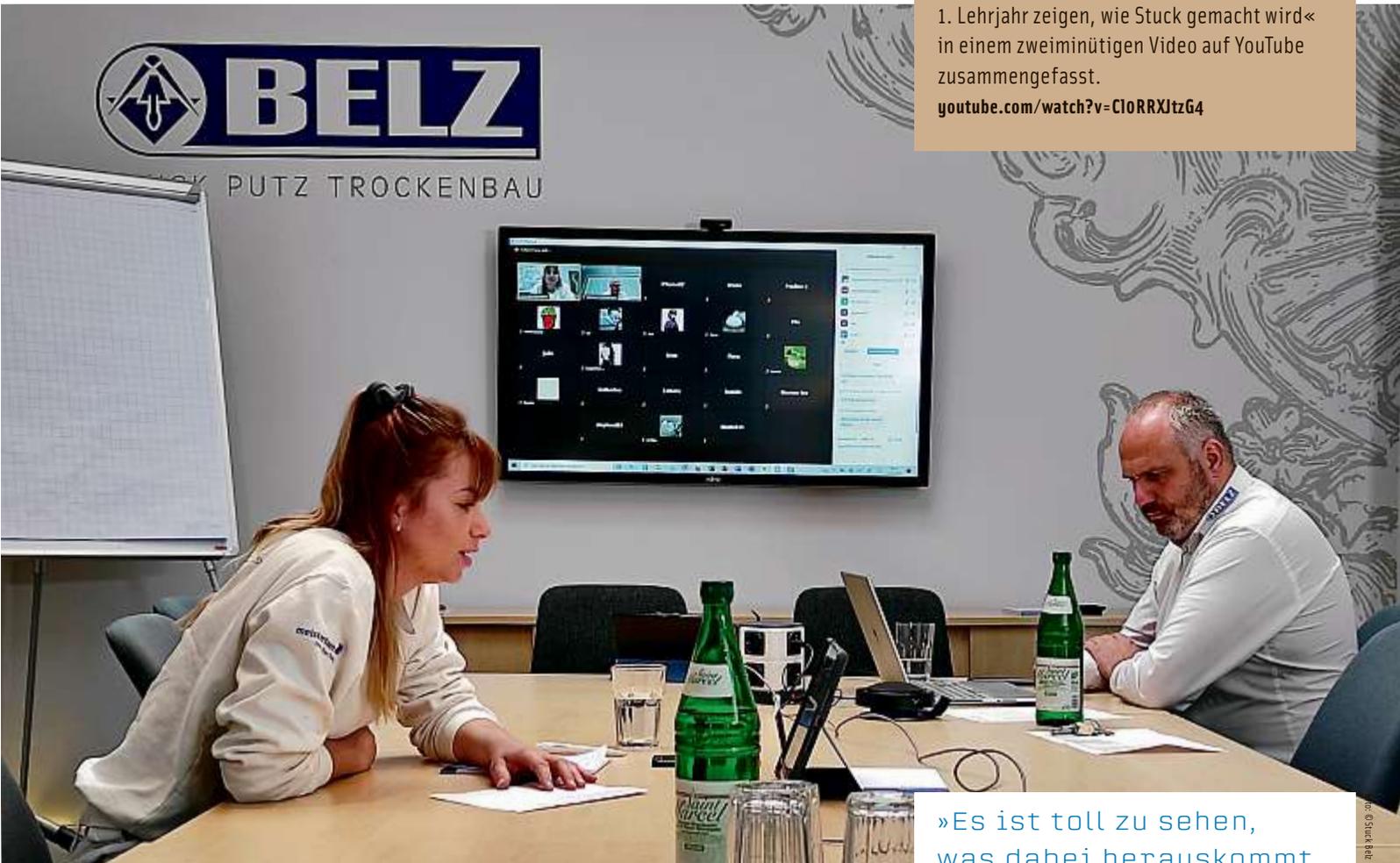


In diesem Jahr kamen die Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland.

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=C1oRRXJtzG4



»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 Gewerbetreibende 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 Gewerbetreibende, 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



Foto: © Stock / reimaginerative

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.

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.

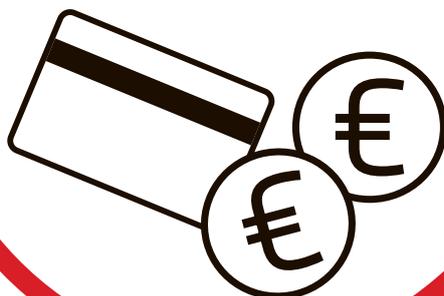
Eile ist nicht nötig: Der Anspruch für den Gesamtzeitraum vom 28. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 kann noch bis Ende 2023 geltend gemacht werden. Vorher droht keine Verjährung, heißt es beim Bundesamt für Güterverkehr. Das Amt bittet darum, daher jetzt noch keinen Erstattungsantrag zu stellen.

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.

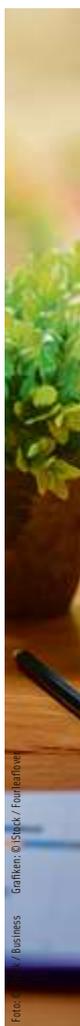


Foto: © Shutterstock / Fotomarkete



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

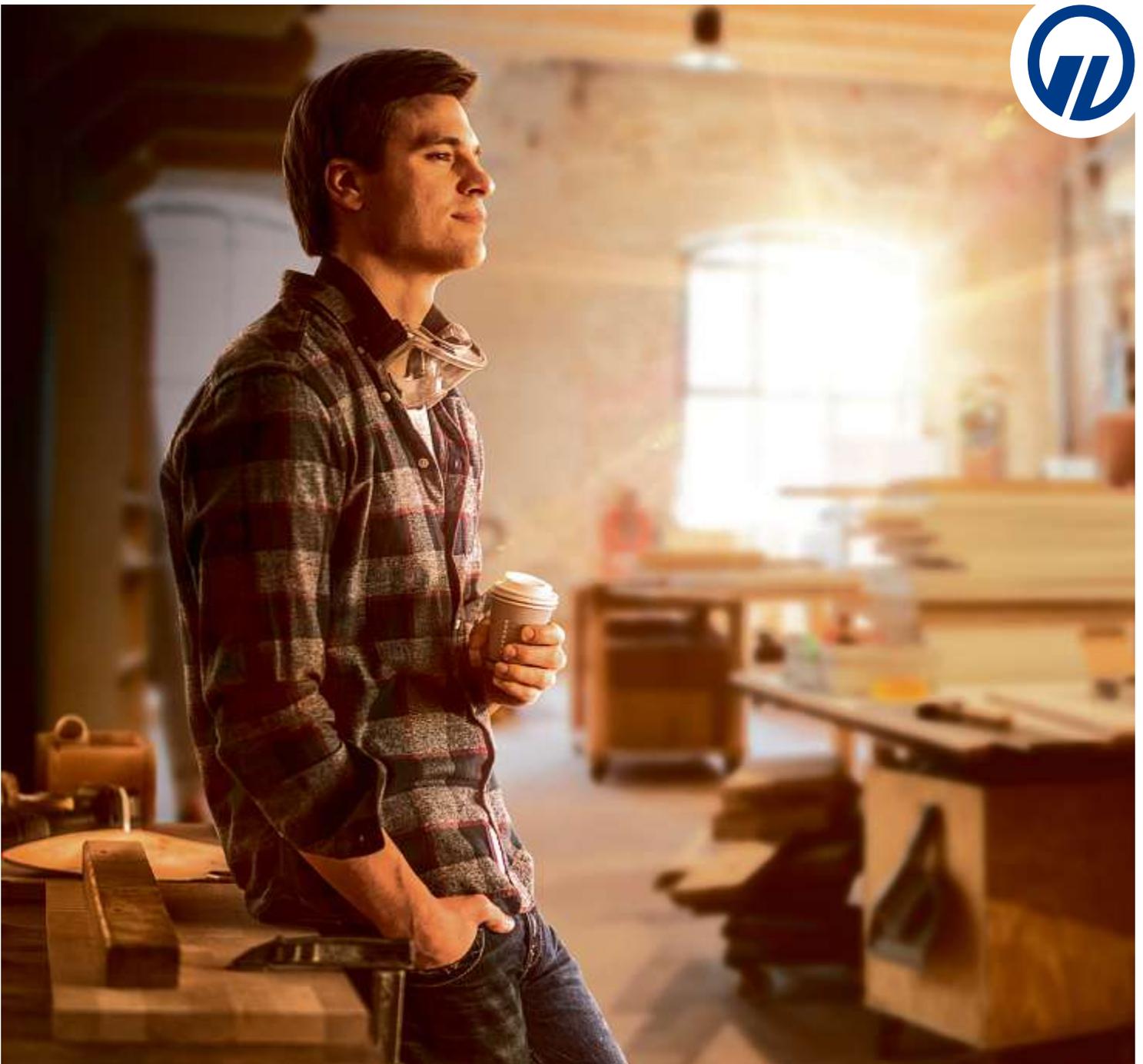
dem Weg zur Arbeit stattgefunden, kann unter den aufgeführten Bedingungen ebenfalls ein Arbeitsunfall vorliegen. Vor allem ist hier an vom Unternehmen organisierte Gruppenbeförderung oder Fahrgemeinschaften zu denken.

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 eingeblendete 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

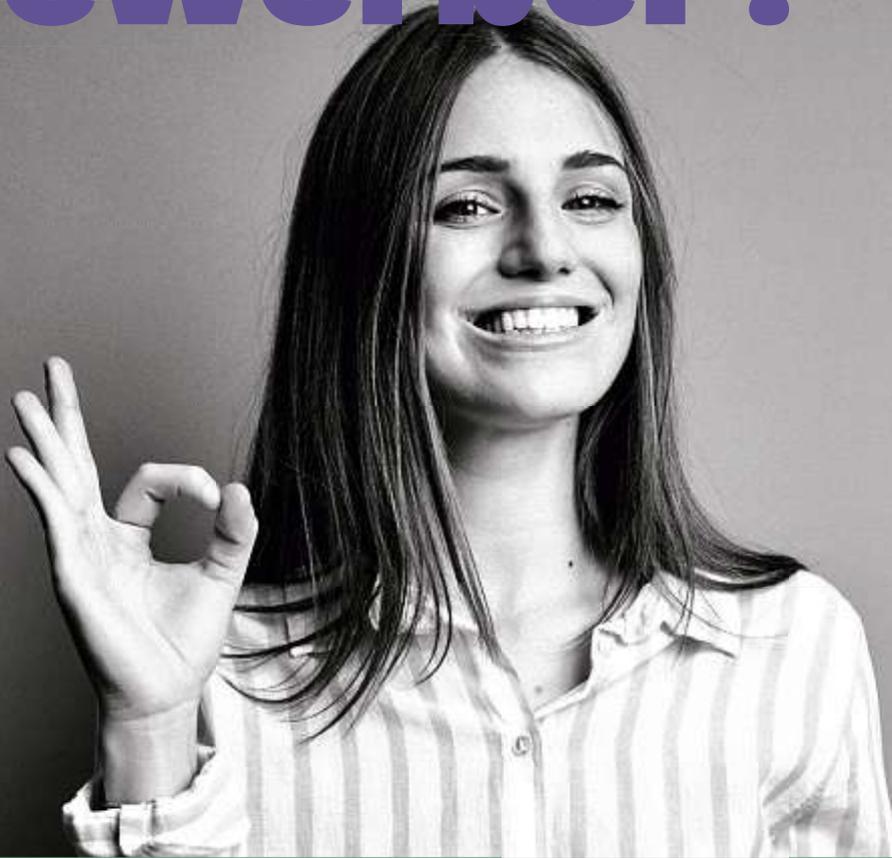
- 01** Fügen Sie dem HTML-Code Ihrer Stellenanzeigen strukturierte Daten hinzu, damit Google diese identifizieren kann. Eine Anleitung findet sich unter developers.google.com/search/docs/data-types/job-posting
- 02** Verwenden Sie in Stellenanzeigen alle wichtigen Begriffe, nach denen Interessenten suchen 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.

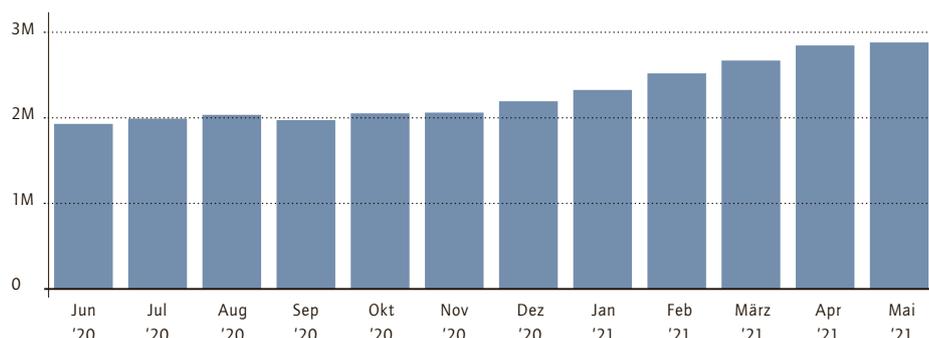
ETF erfreuen sich auch aufgrund eines weiteren Vorteils zunehmender Beliebtheit: Weil sie das Prinzip des »passiven Managements« verfolgen, also i.d.R. nur die Wertentwicklung eines Indizes abbilden, fallen zumeist nur geringe Kosten an. Bei aktiven Investmentfonds gibt es hingegen ein aktives Management 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:



Große Pläne für die Zukunft

JENS BARTHELMES FÜHRT DIE GRÖSSTE STUCKATEURFIRMA IM KAMMERBEZIRK UND FEIERT IN DIESEM JAHR GLEICH ZWEI JUBILÄEN: SILBERNER MEISTER UND 25-JÄHRIGES BETRIEBSBESTEHEN.



Foto: © Robert Iwanetz

Text: Robert Iwanetz

Fast 300 Häuser hat die Jens Barthelmes Stuckateurmeister GmbH in den letzten Jahrzehnten saniert, darunter die Sächsische Landesmedienanstalt und die Michaeliskirche.

Matthias Forßbohm (l.), Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig, gratuliert Jens Barthelmes zum 25-jährigen Betriebsjubiläum.

Eigentlich könnte Jens Barthelmes sich zurücklehnen und zufrieden sein Jubiläum feiern. Die Auftragsbücher quellen völlig über. Für das Jahr 2021 ist die Firma längst ausgebucht. »Ich könnte die Mitarbeiterzahl verdoppeln und immer noch genug Arbeit verteilen«, sagt der 49-jährige Stuckateurmeister. 15 Angestellte beschäftigt er aktuell, darunter drei Azubis. Damit ist seine Firma mit die größte ihrer Art in der Region rund um Leipzig. Mit seiner Arbeit hat er Spuren in der Stadt hinterlassen. Als das Team vor fünf Jahren einmal sämtliche Bauprojekte in Leipzig mit einem Bus abfahren wollte, schafften sie nicht einmal die Hälfte. Fast

300 Häuser hat die Jens Barthelmes Stuckateurmeister GmbH in den letzten Jahrzehnten saniert, darunter die Sächsische Landesmedienanstalt und die Michaeliskirche. »Wir machen zu 80 Prozent Fassadenrestaurierung nach Denkmalschutzvorschriften, dazu kommt noch ein wenig Innenstuck«, erklärt der Geschäftsführer.

BARTHELMES HAT NOCH GROSSES VOR

Jens Barthelmes absolvierte seine Ausbildung in den Wendjahren 1988 bis 1990 im BMK Süd. »Stuckateur oder Steinmetz war mein Wunschberuf«, sagt der Meister. Im Bau- und Montagekombinat war sein Vater Peter als Bauingenieur tätig. Als dieser sich nach der Wiedervereinigung mit einer eigenen Firma für Betonsanierungen selbstständig macht, folgt Jens Barthelmes seinem Vor-

bild. 1996 hat er dafür seinen Meistertitel in der Tasche. Nach zwei harten Jahren in der Abendschule, neben der Arbeit und dem Grundwehrdienst. »Mein großer Traum war damals schon, irgendwann eine eigene Firma zu haben«, erzählt der gebürtige Leipziger. Ein paar Monate später startet er mit seinem ersten Angestellten auf einem kleinen Werkstattgelände in Radefeld, vor den Toren von Leipzig. 2007 ziehen sie an den heutigen Firmensitz, in ein Gewerbegebiet im Norden der Stadt. Doch hat Jens Barthelmes noch Großes vor – an Zurücklehnen ist deshalb nicht zu denken. Erst im vergangenen Jahr konnte er das Firmengelände nach vielen Jahren in Verhandlungen mit der Stadt Leipzig erwerben. Nun will er dort eine neue Produktionshalle errichten.

GROSSARTIGES UND SELBSTVERANTWORTLICHES TEAM

Noch in diesem Jahr sollen die Bauarbeiten dafür beginnen. Geplant ist eine 450 Quadratmeter große Halle – mit genügend Lagerkapazitäten für die Tausenden von Stuckformen der verschiedenen Zierelemente, die sich über die Jahre angesammelt haben. Alles in allem will Jens Barthel-



Foto: © Volker Lux

mes dort eine halbe Million Euro investieren. »Wir stoßen an unsere räumlichen Grenzen, deshalb ist die Investition für die Zukunft der Firma einfach wichtig«, sagt der Geschäftsführer, der sich im Unternehmen hauptsächlich um die Baustellenkoordination und die Angebotserstellung kümmert. Wie es einmal langfristig weitergehen wird, weiß er noch nicht. Seine ältere Tochter hat schon abgewunken und sich für eine Ausbildung im Einzelhandel entschieden. Die jüngere Tochter geht noch in den Kindergarten. Ob einer von den Mitarbeitern in Frage kommt für die Firmenübernahme, hat sich Jens Barthelmes noch nicht überlegt. »Das Team ist aber großartig und arbeitet extrem selbstverantwortlich«, sagt Barthelmes, der nun erstmal sein Jubiläum als Silberner Meister und gleichzeitig sein 25-jähriges Betriebsjubiläum feiert.

ARBEITSGESPRÄCH

REPARATURBONUS AUCH IN SACHSEN

Reparieren statt wegwerfen: Mit Blick auf ein von der Bevölkerung Thüringens gut angenommenes Förderprogramm zur Vermeidung von Elektroschrott wirbt der Sächsische Handwerkstag dafür, dass Sachsen diesem Beispiel folgt. In Thüringen können Verbraucher, die defekte Elektrogeräte reparieren lassen, statt diese zu entsorgen, seit Mitte Juni 2021 fürs laufende Jahr pro Person einmalig die Kosten bis zur Hälfte erstattet bekommen. Mit einem solchen Reparaturbonus sollen nicht nur Umwelt und Klima geschützt, sondern auch regionale Wirtschaftskreisläufe belebt werden. Handwerkstag-Präsident Jörg Dittrich brachte dieses Thema bei einem Arbeitstreffen mit Sachsens Umweltminister Wolfram Günther zur Sprache, zumal Handwerker als Reparaturdienstleister hierfür besondere Kompetenz mitbrachten. Laut Günther wird das Projekt derzeit geprüft. Ein weiteres Gesprächsthema galt aktuell gestörten Lieferketten bei Rohstoffen wie Holz und Stein und deren Auswirkungen auf Kleinproduzenten und Verarbeiter. Erörtert wurden zudem unter anderem mittelstandsfreundliche Regelungen in der öffentlichen Auftragsvergabe sowie Möglichkeiten einer Förderung regionaler Wertschöpfungsketten in der Ernährungs- und Nahrungsmittelbranche unter Einbeziehung von Bäckern, Fleischern und Konditoren.

MESSE

ISS GUT! 2021 IM NOVEMBER

Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Regionalität: Diese Schwerpunkte prägen die Leipziger Fachmesse ISS GUT! Zu den aufstrebenden Segmenten der Branche gehört unter anderem das Geschäft mit Snacks. Auf der ISS GUT! finden Gastronomen, Bäcker und Fleischer vielfältige Inspirationen, wie sie mit den schnellen Mahlzeiten punkten können. Mit dem »Marktplatz Regionale Produkte« bietet die ISS GUT! 2021 eine Plattform für die Erzeugnisse heimischer Produzenten. Kompetente Referenten und Ansprechpartner für Fragen, die der Branche auf den Nägeln brennen, sind im DEHOGA Forum anzutreffen. Geöffnet ist die ISS GUT! für Fachbesucher vom **7. bis 9. November**, jeweils 10 bis 18 Uhr. Tagestickets kosten 19 Euro, Dauerkarten 30 Euro.

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

Unternehmersein muss attraktiver werden

JÖRG DITTRICH, PRÄSIDENT DES SÄCHSISCHEN HANDWERKSTAGS, ÜBER CORONA, POLITISCHE AKZENTE IN DER INTERESSENVERTRETUNG UND LEHRERVERBEAMTUNG.

Interview: *Deutsches Handwerksblatt*...

Dachdeckermeister Jörg Dittrich, Präsident der Handwerkskammer Dresden, wurde von den Mitgliedern des Handwerkstages am 8. Juni 2021 zum Präsidenten der größten ostdeutschen Landeshandwerksorganisation gewählt. Er folgt damit auf Bäckermeister Roland Ermer, der ab 2011 das Spitzenamt im Handwerk inne und nicht erneut kandidiert hatte. Das Deutsche Handwerksblatt (DHB) sprach mit dem 51-jährigen Unternehmer.

DHB: Herr Dittrich, Ihre Wahl zum Handwerkspräsidenten fiel in eine politisch turbulente Zeit. Noch immer hat Corona Wirtschaft und Gesellschaft im Griff, und es ist nicht absehbar, was ab Herbst los sein wird ...

Dittrich: Ohne Frage: Auch im Wirtschaftsbereich Handwerk hat die Corona-Pandemie tiefe Spuren hinterlassen. Wir alle mussten lernen, mit den Folgen dieser unberechenbaren Langzeitkatastrophe zu leben. Und wir werden in der Praxis hoffentlich besser gewappnet sein, sollte auf uns im Herbst eine neue Corona-Welle zurollen. Immerhin haben wir jetzt Impfstoffe, also eine wirksame Waffe gegen diese tückische Virusinfektion. Durch Testen und Impfen, Umsicht und Vorsicht müssen wir im Herbst einem erneuten Lockdown unbedingt zuvorkommen.

DHB: Und doch war das Ringen des Handwerks um Unterstützung der Politik für coronageschädigte Unternehmen zeitweise mit Enttäuschungen verbunden.

Dittrich: Ja, solche Phasen gab es. Inzwischen haben wir uns aber bei den Regierenden Gehör verschafft. Jetzt ist man auch an Expertisen des Handwerks und seiner Or-

»Wichtig ist vor allem ein stabiler Draht zu politischen Entscheidern auf Landes- und Bundesebene.«

Jörg Dittrich



ganisation zur Überwindung der Corona-Krisenfolgen interessiert. In diesem Sinne hat sich auch Ministerpräsident Michael Kretschmer (CDU) in der Mitgliederversammlung des Handwerkstages geäußert.

DHB: Was macht unter den politischen Interessenvertretungen die besondere Stärke des Handwerkstages aus?

Dittrich: Wie die Dachorganisationen des Handwerks anderer Bundesländer setzt sich auch unsere Organisation zuallererst aus institutionellen Mitgliedern, also Handwerkskammern einerseits, Innungs- und Fachverbänden auf Landesebene andererseits, zusammen. Hinzu kommen Fördermitglieder – Unternehmen



Foto: © Sächsischer Handwerkstag / Wolfgang Schmidt

und Organisationen –, die uns nahestehen. Über den Handwerkstag setzen wir gewerkeübergreifend nicht nur eigene politische Akzente, sondern bekräftigen ebenso politische Botschaften und Forderungen, die einzelne Mitglieder an uns herantragen.

DHB: Apropos »eigene politische Akzente«: Welche Schwerpunktthemen setzt der Handwerkstag unter Ihrer Präsidentschaft?

Dittrich: Wir werden uns weiterhin vor allem dafür stark machen, dass berufliche Selbstständigkeit und duale berufliche Aus- und Fortbildung attraktiver werden. Denn wir können den hohen Fachkräftebedarf von mor-

gen nur dann decken, wenn es wirklich flächendeckend gute Rahmenbedingungen gibt. Unternehmer müssen von Bürokratie entlastet, auch der ländliche Raum digital lückenlos ertüchtigt werden. Zudem brauchen wir materiell und personell top ausgestattete Berufsschulen, die landesweit ausgewogen verteilt sind. Hier sollte die Verbeamtung von Lehrern nicht der alleinige Anreiz sein – wir sollten auch überlegen, eine Durchlässigkeit des Systems für langjährige Erfahrungsträger zu schaffen. Handwerker werden ja auch nicht verbeamtet, nur weil sie fehlen. Schließlich müssen nachhaltige regionale Wirtschaftskreisläufe, in die das Handwerk einbezogen ist, intensiviert werden. Beim Thema Forschung und Entwicklung brauchen wir eine stärkere Einbindung des Handwerks, um Innovationen zum Wohle der Region in neue Produkte zu überführen.

DHB: Erste Erfolge, wie der zum 1. August 2021 in Kraft tretende Teilschulnetzplan im Freistaat oder der für 2021/2022 wieder aufgefüllte Fördertopf »Regionales Wachstum«, zielen in diese Richtung. Welche Wege nutzt der Handwerkstag, um sich in die Wirtschaftspolitik des Landes einzumischen?

Dittrich: Wichtig ist vor allem ein stabiler Draht zu politischen Entscheidern auf Landes- und Bundesebene. So gibt es etwa gut eingeführte Gesprächsformate wie die Parlamentarier-Treffen mit Landtags- und Bundestagsabgeordneten, die wir auch künftig nutzen werden. Ergänzt werden diese Politik-Dialoge durch regelmäßige Konsultationen des Vorstands mit dem Ministerpräsidenten sowie weiteren Kabinettsmitgliedern. Ohne verlässliche Netzwerke in die Politik geht nichts. Denn wir müssen so frühzeitig wie möglich über Gesetzesvorhaben informiert sein. Nur dann können wir etwa im Falle uns drohender Nachteile durch etwaige »Schnellschüsse« bei Gesetzesinitiativen von vornherein Schaden von Unternehmen abwenden. Auch das ist praktizierte Interessenvertretung fürs Handwerk.

»Wir können den hohen Fachkräftebedarf von morgen nur dann decken, wenn es wirklich flächendeckend gute Rahmenbedingungen gibt.«

Jörg Dittrich

**MITGLIEDER DES VORSTANDES
DES SÄCHSISCHEN HANDWERKSTAGES**

- Präsident:** Jörg Dittrich (Präsident der Handwerkskammer Dresden)
- Vizepräsident:** Tobias Neubert (LIM des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks)
- Weitere Vorstandsmitglieder:** Frank Wagner (Präsident der Handwerkskammer Chemnitz), Matthias ForBbohm (Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig), Andreas Baumann (Präsident des Sächsischen Baugewerbeverbandes), Nora Seitz (LIM des Sächsischen Fleischer-Innungs-Verbandes), Michael Ermrich (Geschäftsführender Präsident des Ostdeutschen Sparkassenverbandes).

Handwerker sind glücklich und gesund

REPRÄSENTATIVE UMFRAGE DER IKK CLASSIC: SO GESUND IST DAS HANDWERK. 2.000 HANDWERKERINNEN UND HANDWERKER WURDEN BEFRAGT.



Foto: © Robert Kneschke - stock.adobe.com

rungsverhalten ist positiv. Insgesamt achten knapp 90 Prozent der Mitarbeitenden auf eine abwechslungsreiche gesunde Ernährung und essen kaum Fast Food. Auch kochen Handwerker häufiger als der Durchschnitt ihrer männlichen Mitbürger.

HAND IN HAND: TEAMWORK UND SOZIALE UNTERSTÜTZUNG ZÄHLEN

Gesundheit nimmt aber nicht nur in der Freizeit einen hohen Stellenwert ein. Auch im Berufsalltag wird großer Wert auf ein gesundes Arbeitsklima gelegt. Vor allem, weil im Handwerk Hand in Hand gearbeitet wird. Die gegenseitige Hilfsbereitschaft im Handwerk ist hoch – 67 Prozent sehen ihren Betrieb als eine Art zweite Familie. Aber nicht nur das: Mehr als die Hälfte gibt an, sich auch in privaten Angelegenheiten zu unterstützen. Der soziale Rückhalt fällt im Vergleich zur Durchschnittsgesellschaft im Handwerk höher aus. Darüber hinaus engagiert sich knapp ein Drittel der Handwerkerinnen und Handwerker im Ehrenamt. Die guten Arbeitsbedingungen im Handwerk tragen zu einem besseren subjektiven Wohlbefinden und zu einer höheren Lebenszufriedenheit bei als beim Durchschnitt der Deutschen. 83 Prozent der Personen, die im Handwerk arbeiten, sind stolz auf ihren Beruf. Sie schätzen die Abwechslung, den Kontakt zu anderen Menschen und die Kreativität, die ihnen das Handwerk bietet. Über 80 Prozent geben an, anderen Menschen mit ihrem Beruf zu helfen. Dieses Gefühl hat sich auch während der anhaltenden Corona-Pandemie nicht geändert. Trotz der sich ständig ändernden Auflagen und Hygienekonzepte, an die sich alle Mitarbeitenden anpassen mussten, geben Handwerkerinnen und Handwerker eine hohe Lebenszufriedenheit und ein gutes Wohlbefinden an. Arbeitnehmer sehen eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit (71 Prozent), wohingegen nur 35 Prozent der Arbeitgeber diese Aussage bestätigen. Im Gegensatz zu den Arbeitgebern (60 Prozent) gelingt deren Mitarbeitern (70 Prozent) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser. Insgesamt sind 87 Prozent der Unternehmer und 79 Prozent der Mitarbeiter glücklich mit ihrem Beruf.

Text: *IKK classic*

Die Deutschen klagen zunehmend über Bewegungsmangel und Stress. Doch eine Berufsgruppe lebt gesund und ist zufriedener als der Durchschnitt der Gesellschaft. Handwerkerinnen und Handwerker sind in Beruf und Freizeit aktiver und setzen Bewegung und Sport zur Stressbewältigung ein. Dies ist das Ergebnis einer deutschlandweiten, repräsentativen Studie in Zusammenarbeit der IKK classic und der Deutschen Sporthochschule Köln. Unter der wissenschaftlichen Leitung wurden die psychische und physische Gesundheit von insgesamt 2.000 Handwerkerinnen und Handwerkern untersucht – mit einem auch für Experten überraschenden Ergebnis: Handwerkerinnen und Handwerker bewegen sich viel. Und sie nutzen Sport und Bewegung als Ausgleich zu ihrem bereits körperlich anstrengenden Alltag.

GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN SORGEN FÜR HOHE LEBENSQUALITÄT UND WOHLBEFINDEN

Handwerkerinnen und Handwerker pflegen einen aktiven und gesunden Lebensstil – während und nach der Arbeit. Zwar fühlt sich mehr als die Hälfte gestresst, doch sie haben Strategien und Lösungen entwickelt, um damit umzugehen. So treiben 41 Prozent aller Befragten nach der Arbeit Sport oder gehen spazieren. Auch das Ernäh-



Insgesamt wurden 2.000 Handwerker bei computer-gestützten Telefoninterviews im Zeitraum zwischen Oktober 2020 und März 2021 befragt.



Foto: © privat

Für das ehrbare Handwerk der Stadt Leipzig«, heißt es auf der Widmung, mit der das Dachdeckerunternehmen Wolfgang Herzog GmbH die Patenschaft über einen sogenannten Stadtbaum übernommen hat. Der Inhaber des Betriebes ist auch Obermeister der Dachdecker-Innung Leipzig und Kreishandwerksmeister der Stadt. Anfang September sprachen ihm die Vertreter der Leipziger Innungen bereits zum dritten Mal das Vertrauen aus und bestätigten Herzog in seinem verantwortungsvollen Ehrenamt. Wolfgang Herzog gelingt es durch sein Vorbild, viele Innungshandwerker zu aktivieren. Unter seiner Führung brachten sich die Innungen unter anderem sichtbar in die Präsentationen auf den »mitteldeutschen handwerks-messen« und den Tagen des Handwerks ein.

Baumstarkes Handwerk

WOLFGANG HERZOG IST ALTER UND NEUER KREISHANDWERKSMEISTER. FÜNF WEITERE JAHRE VERTRITT DER DACHDECKERMEISTER DIE INTERESSEN DES LEIPZIGER HANDWERKS.



Foto: © DOLLMAYER & HUNSE

FÜR EINEN FLIESSENDEN WIRTSCHAFTSVERKEHR

Engagiert, sachkundig und vor allem wirkungsvoll vertritt Wolfgang Herzog die Interessen des städtischen Handwerks gegenüber der Kommunalpolitik. Dabei wird er vom Vorstand der Kreishandwerkerschaft Leipzig unterstützt. Als stellvertretender Kreishandwerksmeister für die Legislaturperiode bis 2026 wurde André Schnabel (Stellvertretender Obermeister der Innung für Sanitär-Heizung-Klima Leipzig) gewählt. Weitere Mitglieder des Vorstandes sind: Torsten Otto (Obermeister Innung des Raumausstatter- und Sattlerhandwerks Leipzig), Barbara Börno (Obermeisterin der Innung des Maler- und Lackiererhandwerks Leipzig), Lysann Laude-Schramm (Kosmetik Innung Region Leipzig), Stev Grosse (Innung des Kraftfahrzeughandwerks Leipzig), Mario Tetzner (Zimmererinnung für den Kammerbezirk Leipzig). »Eines unserer dringendsten Anliegen ist es zurzeit, uns für einen fließenden Wirtschaftsverkehr in der Stadt stark zu machen. Die Handwerker verlieren durch bewusste Verlangsamung der Verkehrsströme und fehlende Parkmöglichkeiten zu viel produktive Zeit. Letztlich führt das zu Mehrkosten auch für den Kunden«, sagt der Kreishandwerksmeister.

ZEICHEN FÜR DIE ZUKUNFT

Mit der Übernahme der Baumpatenschaft setzt Wolfgang Herzog ein Zeichen für die Zukunft des Handwerks und für die Verbesserung des Klimas in der Stadt. Die Doppeldeutigkeit ist dabei durchaus beabsichtigt. Betriebe, die ebenfalls eine Baumpatenschaft haben, senden bitte das Foto der Plakette an presse@hwk-leipzig.de. Unternehmen, die sich für eine Patenschaft interessieren, finden Informationen unter leipzig.de.

Das richtige Bauvertragsmuster

DER SÄCHSISCHE BAUGEWERBEVERBAND (SBV) BERÄT SEINE MITGLIEDER IN RECHTSFRAGEN UND STELLT EINEN FALL ZUM THEMA WIDERRUFSRECHT AUS DER PRAXIS VOR.



Foto: © Agency DER – stock.adobe.com

Text: *Martin Gremmel*

Der Bauunternehmer trifft den Kunden in dessen Privathaus. Dort besprechen die beiden die zu erbringende Leistung. In diesem Fall den Einbau einer im Detail beschriebenen Holzterrasse sowie noch Trockenbau dazu. Über ein mögliches dem Kunden zustehendes Widerrufsrecht sprechen Kunde und Bauunternehmer gar nicht. Der Vertrag wird im Privathaus geschlossen.

KUNDE ZAHLT RESTLICHEN WERKLOHN NICHT

Noch vor Baubeginn leistet der Kunde eine Anzahlung in Höhe von 15.000 Euro. Anschließend baut der Bauunter-

nehmer die Holzterrasse und den Trockenbau ein. Danach meldet sich der Kunde zunächst nicht und zahlt auch nicht den restlichen Werklohn. Erst mehrere Monate nach dem Einbau meldet sich der Kunde beim Bauunternehmer und widerruft den Vertrag ohne nähere Begründung und verlangt die Rückzahlung der 15.000-Euro-Anzahlung. Der Bauunternehmer lehnt das Rückzahlungsverlangen ab und fordert stattdessen die Zahlung seines restlichen Werklohns.

HINWEIS AUF WIDERRUFSRECHT NICHT VERGESSEN!

Diesen Fall hat das Oberlandesgericht München entschieden – mit Urteil vom 24. März 2021, Az.: 28 U 7186/20. Einen ähnlichen Fall hat bereits vor Jahren das Landgericht Stuttgart entschieden (LG Stuttgart, Urteil vom 2. Juni 2016 – 23 O 47/16). Die Gerichte entscheiden in dem vorliegenden Fall wie folgt: Der Bauunternehmer muss die 15.000 Euro an den Privatkunden zurückzahlen und der Privatkunde kann die Bauleistungen für sich behalten. Diese – nur schwer begreifbare – Rechtsfolge ergibt sich allein daraus, dass der Bauunternehmer bei dem Vertragsschluss auf der Baustelle – eben außerhalb seiner Geschäftsräume – den Vertrag ohne Hinweis auf ein dem Kunden zustehendes Widerrufsrecht geschlossen hatte.

BAUVERTRAGSMUSTER BEIM SBV IN DER GESCHÄFTSSTELLE LEIPZIG ANFORDERN

Der Sächsische Baugewerbeverband (SBV) mit seinen Mitgliedsbetrieben aus den Bauinnungen Sachsens stellt seinen Betrieben das Bauvertragsmuster zur Verfügung, mit dem Bauunternehmer ohne die beschriebenen Nachteile auch auf der Baustelle einen Bauvertrag abschließen können. Unternehmer, die sich für das Bauvertragsmuster interessieren, können sich an den Ansprechpartner des SBV in der Geschäftsstelle Leipzig, Rechtsanwalt Martin Gremmel, T 0341/964020, wenden.

sbv-sachsen.de

Anstand, Fleiß, Fachkenntnisse

ZU SEINEN BERUFLICHEN AMBITIONEN UND ZU SEINER EINSCHÄTZUNG GUTER FACH- UND FÜHRUNGSARBEIT ÄUSSERT SICH DER 26-JÄHRIGE ZIMMERERMEISTER JAKOB STEGLICH (GEITHAIN) AUS DEM ABSOLVENTENJAHRGANG 2021.

Interview: *Deutsches Handwerksblatt*

DHB: Wie kamen Sie auf die Idee, Zimmerer zu werden?

Steglich: Nachdem der kindliche Traum von einer Karriere im Profifußball zu den Akten gelegt war, habe ich erst einmal für das Abitur gebüffelt und mir weniger Gedanken um den Start ins Berufsleben gemacht. Aber nach 13 Jahren auf der Schulbank war ich mir zumindest sicher, dass ich etwas anpacken und praktisch arbeiten möchte. Auf jeden Fall hatte ich erst einmal genug von der Theorie. Ein Studium wäre höchstens zu einem späteren Zeitpunkt in Frage gekommen. Allerdings hatte ich damals zwar die Hochschulreife, aber so gut wie keine handwerklichen Erfahrungen und Fähigkeiten vorzuweisen. Weil mich der Rohstoff Holz aber immer fasziniert hat, wollte ich es trotzdem mit einer Lehre im Zimmererhandwerk versuchen. Es war eher der berühmte Schuss ins Blaue, der sich dann als Volltreffer erwiesen hat. Fähige Fachleute und Ausbilder haben mich unter ihre Fittiche genommen und so kamen zu meiner Motivation, etwas mit meinen Händen erschaffen zu wollen, auch Stück für Stück noch die handwerklichen Fähigkeiten dazu.

DHB: Und warum haben Sie sich dann noch für die Fortbildung zum Meister entschieden?

Steglich: Die Ausbildung lief eigentlich sehr gut und ich habe schon zeitig gemerkt, dass da noch mehr geht und dass ich noch mehr erreichen will. Einerseits war und bin ich immer sehr stolz darauf, wenn beim Richtfest ein hervorragendes Arbeitsergebnis zu sehen ist, das dann viele Jahrzehnte Bestand hat. Andererseits will ich nicht nur Aufträge ausführen, sondern auch mehr bei der Planung von Dachstühlen und anderen Holzbauprojekten mitwirken. Also habe ich nach einiger Zeit die Herausforderung »Meistertitel« angenommen. Den Vorbereitungskurs habe ich dann in Teilzeit neben der Arbeit absolviert. Das hat ganz schön geschlaucht, denn man konnte sich am Wochenende weniger erholen, sondern musste konzentriert bleiben. Aber dank der exzellenten Dozenten und Ausbilder und der Unterstützung durch die Consass GmbH & Co. KG habe ich

auch die Durststrecken in der Fortbildung überstanden. Das Ergebnis der Mühen durfte ich im August im Leipziger Zentralstadion im Empfang nehmen.

DHB: Sie haben auf Baustellen schon mit Handwerksprofis aus diversen Gewerken zu tun gehabt. Was zeichnet gute Meister in der Praxis aus?

Steglich: Bei aller handwerklichen Tradition müssen gute Fachleute, egal ob Meister oder nicht, offen für Neues sein. Diese Grundeinstellung ist für mich wichtig. Außerdem ist eine gute Vorbildwirkung für mich ein wichtiger Aspekt. Wenn jemand vorlebt, wie ein Beruf mit Anstand, Fleiß und Fachkenntnissen ausgeführt wird, kann das motivierend und inspirierend sein. Außerdem schätze ich es, wenn ein Meister auch in stressigen Phasen Ruhe ausstrahlt.

»Außerdem schätze ich es, wenn ein Meister auch in stressigen Phasen Ruhe ausstrahlt.«

Jakob Steglich



BILDUNGSANGEBOTE

FACHWIRT FÜR GEBÄUDEMANAGEMENT / FACILITY MANAGEMENT

Als Gebäudemanager / Facility Manager planen und steuern Sie die Facility Prozesse in Industrie-, Büro- und Wohngebäuden, Krankenhäusern, Schulen, Kindergärten, Shopping-Centern usw. Nutzer, Investoren und Betreiber haben hohe Ansprüche an Kosteneffizienz, Komfort, Sicherheit und Umweltschutz. Der ausgebildete Facility Manager bringt diese Anforderungen konzeptionell in Einklang und sorgt für einen reibungslosen Gebäudebetrieb. Er ist in der Lage, im Spannungsfeld von Kosten, Qualität und Zeit Lösungswege für immobilien-spezifische Anforderungen und Services zu erarbeiten und zielorientiert umzusetzen. Das schafft Standortvorteile und finanzielle Freiräume für Unternehmen und Institutionen. Der Ausbildung liegt ein Blended-Learning-Konzept zugrunde.

Fördermöglichkeiten: Förderung nach AFBG (Aufstiegs-BAföG) und Agentur für Arbeit

Abschluss: Zeugnis »Fachwirt für Gebäudemanagement (HWK)« / Zertifikat »Fachwirt für Facility Management (IMB)«

Blended Learning: 08.10.2021–03.09.2022

Dauer: 1.090 Unterrichtseinheiten

Gebühr: 5.450 Euro

Ort: Bildungs- und Technologiezentrum Steinweg 3 | 04451 Borsdorf



Wir beraten Sie gern

Claudia Weigelt | T 034291/30-126
weigelt.c@hwk-leipzig.de
Bildungs- und Technologiezentrum
Steinweg 3 | 04451 Borsdorf



ONLINE ANMELDEN!

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

BERATUNGSTERMINE

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

Fortbildungen und Seminare

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

Meisterausbildung

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

12. Oktober | 8–18 Uhr

Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13
04103 Leipzig

19. Oktober | 8–18 Uhr

Bildungs- und Technologiezentrum
Steinweg 3 | 04451 Borsdorf

MEISTERKURSE

Dachdecker Teile I und II

Vollzeit: 04.10.2021–31.03.2022
Teilzeit: 15.10.2021–18.03.2023

Elektrotechniker Teile I und II

Teilzeit: 25.11.2022–24.05.2024

Fleischer Teile I und II

Vollzeit: 04.10.2021–28.01.2022
Teilzeit: 02.05.2022–03.04.2023

Friseur Teile I und II

Vollzeit: 07.03.2022–10.06.2022

Installateure und Heizungsbauer Teile I und II

Teilzeit: 08.10.2021–16.12.2023

Kosmetiker Teile I und II

Teilzeit: 05.10.2022–20.03.2024

Kraftfahrzeugmechaniker Teil II

Vollzeit: 01.11.2021–08.04.2022

Maler und Lackierer Teile I und II

Vollzeit: 18.10.2021–15.04.2022

Maurer und Betonbauer Teile I und II

Teilzeit: 19.09.2022–20.01.2024

Tischler Teile I und II

Teilzeit: 08.10.2021–29.04.2023

Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer Teile I und II

Teilzeit: 06.11.2021–28.01.2023

Zimmerer Teile I und II

Vollzeit: 31.01.2022–16.01.2022

FORTBILDUNG

Grundkurs – Videos drehen

04.10.2021 | 9 bis 16 Uhr

Beschwerde und Reklamation – Kommunikationstraining für Mitarbeiter

06.10.2021 | 8 bis 16 Uhr

Grundkurs »Videos schneiden«

11.10.2021 | 9 bis 16 Uhr

Das 1x1 der Fotografie für Unternehmen

11.10.2021 | 9 bis 16 Uhr

Klassische Gesichtsbehandlung

11. bis 18.10.2021 | 9 bis 15.45 Uhr

SPS-Kleinststeuerung Siemens LOGO!: Prüfungsvorbereitung im Elektrohandwerk II

12. bis 15.10.2021 | 8 bis 15 Uhr

Verkaufstraining – Beim Kunden vor Ort

12.10.2021 | 8 bis 16 Uhr

Crashkurs Buchführung

13. und 14.10.2021 | 8 bis 15 Uhr

Das Handwerk auf Instagram – Workshop für die richtige Nutzung

15.10.2021 | 9 bis 16 Uhr

KNX-Grundkurs mit Prüfung

18. bis 22.10.2021 | 8 bis 15.15 Uhr

Drehen und Fräsen

18. bis 29.10.2021 | 8 bis 15 Uhr

Kostenrechnung – einfach erklärt

21. und 22.10.2021 | 8 bis 15 Uhr

Damenhaarschnitttechniken Basic

25. bis 29.10.2021 | 9 bis 16 Uhr



Foto © 1000chips - stock.adobe.com

MIT VIELFALT IM BETRIEB RICHTIG UMGEHEN

Der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg liegt in der Diversität unserer Gesellschaft.

Diversity Management ist ein komplizierter Begriff, hinter dem sich ein einfacher Gedanke verbirgt: Menschen aus gesellschaftlich unterrepräsentierten Gruppen einzustellen und stärker ans Unternehmen zu binden. Sie sollen in die Lage versetzt werden, ihre Kenntnisse und Erfahrungen so einzusetzen, dass sie dem Unternehmen helfen, seine Kernaufgaben besser zu erfüllen. Maximal verknüpft bedeutet das: Aus Wertschätzung entsteht Wertschöpfung. Neue Perspektiven inspirieren zu innovativen Ideen.

»Wer sich am Arbeitsplatz nicht frei entfalten kann, wer seine Identität oder Individualität verstecken muss, wird auch niemals seine volle Kraft und Energie einbringen«, sagt Stefan Kiefer, Geschäftsführer des Charta der Vielfalt e.V.. In der Wirtschaftsinitiative haben sich bereits mehr als 4.000 Organisationen selbst dazu verpflichtet, unterschiedliche persönliche Charaktere und Lebensentwürfe von Menschen im Unternehmen oder in der Institution einzubeziehen und Diskriminierung im Arbeitsumfeld zu vermeiden.

VORTEILE DES DIVERSITY MANAGEMENT

Diversity Management ist längst nicht mehr allein ein Thema, das nur Weltkonzerne mit tausenden von Angestellten umtreibt. In einer immer komplexeren und diverseren Welt müssen sich auch kleine und mittelständische Betriebe oder Selbstständige mit der Frage befassen, wie man Mitarbeitende mit den unterschiedlichsten Hintergründen zu einem gut funktionierenden Team zusammenschweißt. Nicht nur aus Gründen



Unterschiedliche Mitarbeiter zu einem Team formen – darauf kommt es beim Diversity Management an.

möglicher Produktivitätssteigerungen. Gerade bei Neueinstellungen will man sich schließlich als attraktives Unternehmen präsentieren. Mehr als 20 verschiedene Maßnahmen listet etwa die Charta der Vielfalt auf, die kleinen und mittleren Betrieben dabei helfen können, eine vielfältige Unternehmenskultur zu entwickeln und anzuwenden. Die Vorschläge reichen von simplen Dingen wie der Etablierung eines Diversity-Kalenders, in dem Gedenktage wie der Internationale Frauentag oder der internationale Tag gegen Homophobie verzeichnet sind über die Einführung von sogenannten Cross-Tandems, in denen möglichst unterschiedliche Beschäftigte in Kontakt gebracht werden bis hin zu einer tiefgreifenden Analyse der Personalstruktur.

KONFLIKTE BEWÄLTIGEN IST AUCH FÜHRUNGSAUFGABE

Das bedeutet nicht, dass es sich bei Diversity Management um ein magisches Werkzeug handelt, mit dem sämtliche Differenzen wie durch Zauberei verschwinden. Im Gegenteil: Unterschiedliche Hintergründe und unterschiedliche Orientierungen bedeuten immer auch unterschiedliche Meinungen und Vorurteile. Eine heterogene Belegschaft führt deshalb automatisch zu gewissen Spannungen. Gelingendes Diversity Management beinhaltet deshalb immer auch Strategien zur Bewältigung von möglichen Konflikten. Laut eigenen Erhebungen des Charta der Vielfalt e.V. sei etwa Religion das klassische Tabuthema, das als Privatangelegenheit angesehen und gerne totgeschwiegen werde. Ein Fehler. »Man muss die Konflikte und Themen auf die interne Agenda setzen, anstatt sie erst lange schwelen zu lassen«, sagt Stephan Dirschl, Sprecher des Charta der Vielfalt e.V.. Eine konkrete Ansprechperson im Betrieb sei eine wichtige Stellschraube, ebenso die Einrichtung von Beschwerdestellen, sollte es tatsächlich zu mehr oder weniger offenen Konflikten kommen.

Mehr Informationen darüber, wie Vielfalt im Unternehmen gelebt werden kann, finden Sie im IKK Onlinemagazin »Gesund.Machen«:

ikk-classic.de/diversity-management



Studie der IKK classic: Vorurteile machen krank

Wie wichtig es ist, sich gegen Vorurteile und Diskriminierung stark zu machen, zeigt die repräsentative Grundlagenstudie der IKK classic, die das rheingold Institut aus Köln durchgeführt hat. Vorurteile und daraus folgende Diskriminierung sind nicht nur ein soziales, sondern auch ein gesundheitliches Problem. Die Folgen dieser Erfahrungen führen zu körperlichen und seelischen Symptomen: Diskriminierte erleben Gefühle der Unsicherheit, Irritation, Hilflosigkeit und sogar Scham und Schuld. Sie fühlen sich zudem allgemein weniger gesund und leiden häufiger unter Krankheiten wie Essstörungen, Migräne, Burn-out oder Depressionen.

Mehr zur Studie: vorurteile-machen-krank.de

MEISTERBRIEFE IN GOLD UND DIAMANT



Auch in diesem Jahr wollen wir die Leistungen von Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeistern, die vor fünf oder sechs Jahrzehnten ihren Meisterbrief erworben haben, mit einer Festveranstaltung stärker ins Licht der Öffentlichkeit rücken. Alle Meisterinnen und Meister, die 1961 oder 1971 ihre Prüfung vor der Handwerkskammer zu Leipzig bestanden haben beziehungsweise selbstständig oder als Arbeitnehmer in einem Handwerksbetrieb der Region arbeiten oder gearbeitet haben, können den Jubiläumsmeisterbrief im Büro des Präsidenten unter T 0341/2188-101 beantragen. Dazu reicht die Kopie des Meisterbriefs. Die Festveranstaltung für die Goldenen und Diamantenen Meisterinnen und Meister findet am **25. Oktober 2021** im Hotel »The Westin Leipzig« statt. Die Einladung erhalten die Jubilare schriftlich.

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

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

MAGAZINAusGABE 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 Bühren (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
Redaktionsassistent: Gisela Käunicke

REGIONALREDAKTION
Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13, 04103 Leipzig
Tel.: 0341/2188-0, Fax: 0341/2188-499
info@hwk-leipzig.de
Verantwortlich:
Hauptgeschäftsführer Volker Lux,
Dr. Andrea Wolter, Tel.: 0341/2188-155,
wolter.a@hwk-leipzig.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.

**5. HwO-NOVELLE
IN KRAFT GETRETEN**

Foto: © Stock.com/skynesher

HANDWERKSRECHTLICH UP TO DATE SEIN!

MIT DER HANDWERKSORDNUNG 2021

In der 55. Auflage unseres Titels haben sich folgende Gesetze oder Verordnungen geändert:

- Handwerksordnung, inkl. der Anlagen A, B und D
- Verordnung über verwandte Handwerke
- Berufsbildungsgesetz
- Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

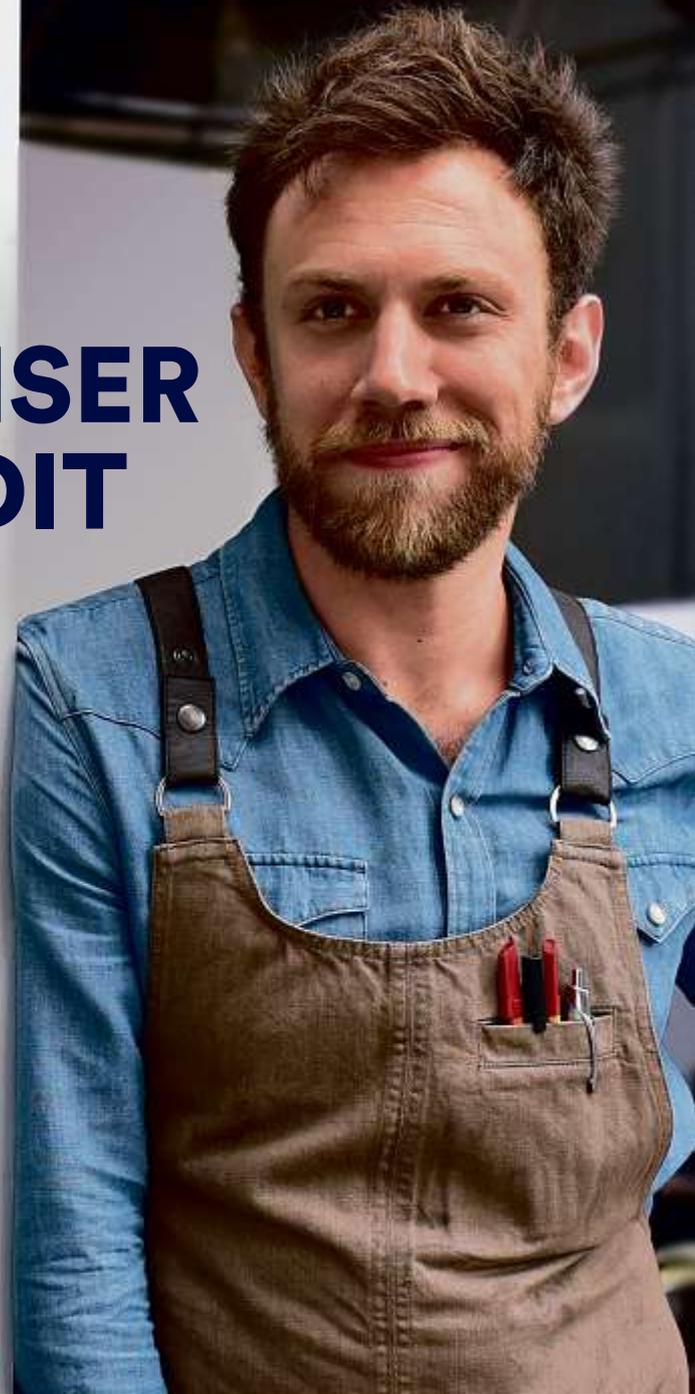


55. Auflage 2021
ISBN 978-3-86950-519-0
Stand: 1. Juli 2021
Umfang: 384 Seiten
12,80 € zzgl. Versandkosten

Bestellungen und weitere Informationen unter: 0211/390 98-27 oder vh-buchshop.de/1820hwo
Irrtümer/Preisänderungen vorbehalten



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